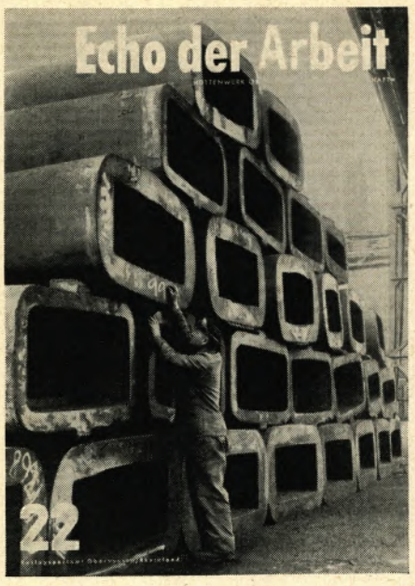
# Echo der Arbeit

HÜTTENWERK OBERHAUSEN AKTIENGESELLSCHAFT

22

Verlagspostamt Oberhausen/Rheinland




Was auf unserem heutigen Titelbilde fast wie eine riesige Bienenwabe aussieht und von Fritz Schäfer numeriert wird, sind Formen aus Stahl, sogenannte Kokillen. Im Stahlwerk wird der flüssige Stahl in Gießpfannen abgefüllt und nun zu Blöcken vergossen. Das geschieht mit Hilfe solcher Kokillen. In der Kokille erkaltet der Stahlblock — falls man es nicht vorzieht, seine Wärme, die ihm noch innewohnt, gleich wieder zum nächsten Arbeitsgang auszunutzen.

JAHRGANG 6 4. DEZ. 1955 22

AUS DEM INHALT:

Prämien winken!

+

Was jeder über den Tarifvertrag wissen muß

+

Bald ohne Bahnschranken

+

Das Dilemma mit der Kohle

+

Hoag-Nachwuchs bewies wieder gute Ausbildung

+

Gründung der Sterbekasse in Kürze

+

Hoag-Chronik

+

Wer Moped fährt, hat mehr vom Leben

ECHO DER ARBEIT Herausgeber: Hüttenwerk Oberhausen Aktiengesellschaft. Verantwortlich: Direktor Karl Strohmenger. Red.: Karl-Heinz Sauerland, Oberhausen (Rhld.), Werksgasthaus. ECHO DER ARBEIT ist eine zweimal monatl. erscheinende Werkzeitschrift für die Mitarbeiter der Hüttenwerk Oberhausen AG. Auflage: 17000 Expl. VVA-Druck, Oberhausen. Klischees: Vignold, Essen.

# Spannungen - positiv gesehen

Zusammenarbeit im Betrieb — Zusammenarbeit zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber — Partnerschaft . . . diese Begriffe sind erst einige Jahrzehnte alt, ihre Bedeutung für eine gesunde wirtschaftliche Entwicklung jedoch ist offensichtlich.

Denken wir zurück bis zu den Anfängen des industriellen Zeitalters, an die Pioniere unserer Werke! In tatsächlich spürbarer Gemeinschaft mit allen Mitarbeitern verhalfen diese Männer ihren Betrieben zur Weltgeltung. Persönliches Kennen der Fähigkeiten und charakterlichen Eigenschaften jedes einzelnen befähigten sie, aus einer Handvoll Männer Betriebe zu formen, die Erstaunliches leisteten. Getragen von diesem ursprünglichen Vertrauensverhältnis schritt die Industrialisierung fort und glitt ins Maschinenzeitalter hinüber.

Die Zusammenballung bis dahin unbekannter wirtschaftlicher Erscheinungen und die Pubertätsjahre der Industrie schlechthin schufen aus der Natur der Sache heraus eine Kluft zwischen der rasch ansteigenden Arbeiterschaft und der Leitung der jungen Unternehmen. Der persönliche Kontakt, der im kleinen Betrieb die tragende Kraft einsatzfreudiger Zusammenarbeit war, mußte naturgemäß bei in die Tausende ansteigenden Arbeitnehmerzahlen in den einzelnen Betrieben verloren gehen. Die menschliche Gesellschaft wuchs unbewußt und viel zu schnell in einen Zustand sozialer Spannungen hinein. Uralte Gesetzmäßigkeiten menschlichen Zusammenlebens wurden im Laufe weniger Jahrzehnte auf den Kopf gestellt. Es bedurfte einer langen Entwicklung und vieler Einsicht auf beiden Seiten, bis die Probleme ausreiften und mehr und mehr Fortschritte erzielt werden konnten.

Doch wenden wir die Blicke wieder unseren Tagen zu und verschließen die Augen nicht vor Tatsachen, die, wie zu allen Zeiten, auch heute Gültigkeit haben:

Solange diese bucklige Welt sich dreht, werden die Arbeiter am Meister, die Angestellten am Chef, die Kunden an der Ware, die Sparer an den Zinsen und die Wähler an der Regierung oder dem bestehenden Wirtschaftssystem irgend etwas auszusetzen haben — die einen mehr, die anderen weniger! Jeder von uns hat einen Standpunkt inne, vertritt eine bestimmte Meinung (oder sollte dies zumindest!). Unsere meist eingeengte Perspektive wirtschaftlichen Dingen gegenüber zeigt nur einen Teil, einen geringen Ausschnitt, ein Stück der Gesetzmäßigkeiten, die unser aller Leben regieren.

Daß die Erde so und nicht anders um die Sonne läuft, daß Frühling, Sommer, Herbst und Winter einander ablösen, daß wir Sauerstoff zum Leben brauchen, und daß für jeden von uns einmal das Lichtchen ausgeht — das sind Gesetzmäßigkeiten, über die wir uns nicht mehr groß ereifern. Wie anders ist es jedoch bei der Art von Gesetzen, die uns das menschliche Zusammenleben auferlegt. Die wirtschaftlichen Grundregeln, über die wir uns an dieser Stelle schon oft unterhielten, werden immer der Kritik jedes einzelnen und aller Interessentengruppen ausgesetzt sein. Sie bleiben aber trotzdem Regeln, es ist nun einmal nicht anders!

Man hat schon oft versucht, bestehende Wirtschaftsformen durch etwas Besseres, Schöneres und Sozialeres zu ersetzen. Heute kennen wir — wenn man verschwommene Begriffe und Auslegungen unberücksichtigt läßt — zwei Grundtypen: die Wirtschaft des privaten Unternehmertums und die Staatswirtschaft. Schulbeispiele beider Systeme lassen sich leicht finden, man braucht sich nur im Lande, in Europa, in der Welt umzusehen! — Jeder hat über diese Probleme seine eigenen Ansichten. Letzten Endes sind es zwei Grundformen, die heute im Mittelpunkt der Diskussion stehen: der Markt und der Plan. Der Arbeitgeber — ob als einzelner, als Gesellschaft oder als Staat sei dahingestellt — wie der Arbeitnehmer leisten in jedem Falle ihren Beitrag, ihren Teil zur Produktion; beide sitzen im gleichen Boot, der eine als Steuermann, der andere als Matrose. Daß es Steuerleute geben muß, ist einleuchtend, genau so einleuchtend wie die Tatsache, daß es ohne Matrosen nicht geht — es sei denn, alle wollten auf eigene Faust, auf eigene Rechnung wirtschaften. Diese „Flottille" würde aber bald jämmerlich Schiffbruch erleiden!

Während der Fahrt kann es zu Spannungen und Meinungsverschiedenheiten zwischen beiden Partnern kommen — dies liegt in der Natur der Sache. So sind z. B. Lohn- und Gehaltsfragen immer aktuell und müssen es sein — es wäre ein Zeichen gefährlich stagnierender Wirtschaft, würde man diese Dinge unbeachtet lassen. Meinungsverschiedenheiten können durchaus Symptome einer gesunden Wirtschaft sein. Meinungsverschiedenheiten über wirtschaftliche und innerbetriebliche Probleme sind deshalb ein gesundes Zeichen, weil nur freie, denkende und aufgeschlossene Menschen zur Kritik fähig und nicht bereit sind, ihre Ansichten „gleichschalten" zu lassen. Gesunde gegenseitige Kritik ist aber kein Grund zur Entzweiung, sondern kann vielmehr in der Lage sein, das gemeinsame Arbeiten produktiver zu gestalten.

Zusammenarbeit ist das Gebot der Stunde, heute mehr denn je — wenn wir die Werte, die uns alles bedeuten, erhalten wollen. Dies setzt voraus, daß man überlieferte Privilegien hinwegräumen und das Banner des „unselbständigen Denkens" einrollen sollte! — Jeder von uns, ob Werksleiter oder Betriebsrat, Mitarbeiter an der Werkbank oder im Büro, weiß, daß nur durch Zusammenarbeit aller das große Schiff unseres Werkes seinen Kurs halten kann.

Wer dies nicht erkennt, gleicht dem Mann, der das Boot, in dem er sitzt, selbst anbohrt!

—nd.

thyssenkrupp Corporate Archives

# Fundament des Seins

## ZUM BARBARAFEST AM 4. DEZEMBER

Jahrtausende ziehen ins Land. Unser Leben im Kreis der Milliarden Menschen ist nur ein Hauch, eine kurze Episode für uns und für unsere Umgebung. Trotzdem müssen wir einen Besitz haben, damit wir von einem erfüllten, einem gesegneten Leben sagen können. Dieser Besitz darf nicht der Wandelbarkeit der Zeit unterworfen sein, das heißt sich nicht nur auf die materiellen Güter erstrecken, sondern muß auf einer höheren Ebene liegen. So erst werden wir als freie, als schauende Menschen „Besitzende" und im tiefsten Sinne leben.

Zu diesem Besitz gehört der Glaube. Wir wollen zuvor nicht den Glauben im religiösen Sinne betrachten, sondern den Glauben, den jeder in sich trägt, der nicht hoffnungslos den Scheinwerten dieser Welt sich verschrieben hat. Wir glauben an den Freund, wir glauben an das Edle, wir glauben an das Schöne und Gute. Alles Dinge, die unserm Leben gewiß schon einen hohen Glanz verleihen. Das geht über den nüchternen Verstand, über das Elektronengehirn, da wir nur so unserm Leben eine Wärme, eine Erfüllung geben. Alles liegt so nah, bleibt stete Sehnsucht für jeden. Dürfen wir hier von Primitivität sprechen, wenn wir den Glauben in religiöser Schau eine Stufe höher setzen?

Unsere Welt ist durchglüht und durchleuchtet von Menschen, die einen Glauben hatten. Menschen lebten, Menschen litten, Menschen holten sich Kraft aus ihrem Glauben. Wir werden von einer kalten und berechnenden Maschinerie nicht beherrscht, wenn der Sauerteig des Glaubens unserm Leben erhalten bleibt. So aber gehen wir Höhenwege, wo die volle Schau uns wird, wo ein Herz froh und tief glücklich leben kann. Wir wollen tief Atem holen und bekennen, daß — gleich wo er steht — so nur eine Erfüllung vorhanden sein kann. — Preisen wollen wir den Glauben, weil Ströme lebendigen Wassers hieraus fließen und jedem belebende Nahrung, eine selige Hoffnung und eine tiefe Liebe schenken kann. Hier liegt echte Mitwirkung, da unsere Entscheidung Aufgang oder Niedergang bedeutet. Sagen wir „Ja", so besitzen wir im Glauben eine beruhigende und beseligende Heimstatt gegen die Rastlosigkeit und übertriebene Begehrlichkeit der Welt. Besitzen den Motor gegen innere Nacht und Schwere, das Fallbeil gegen niedere Gewalten, die Freiheit und Fähigkeit für die höchsten Dinge. Schaue in die Sternenwelt, in Milliarden Lichtjahre —, du wirst zum Staubteilchen; schaust du aber mit den Augen des Glaubens, bist du stets der souveräne Herrscher, hast den Eckstein für ein sicheres Fundament.

So wurde in langen Jahrhunderten und auch jetzt noch in weiten Kreisen Sankt Barbara verehrt. Schutzpatronin besonders der Berg- und Hüttenleute. Die Räder lassen den Förderkorb in die Tiefe sausen, die Hochöfen und Walzenstraßen fordern steten Einsatz, vertrauensvoll stellten viele sich unter den Mantel ihrer Schutzpatronin. Hatten den Glauben, erhielten die Kraft, empfingen Sonnenstrahlen auch im tiefsten Schacht, wußten im Gluthauch der Öfen, an stets sich drehenden Rädern und im Donner der mächtigen Walzenstraßen, daß der verpflichtende Einsatz das hohe Recht, die Selbstachtung und damit das Königtum schenken. Wußten, daß aus solcher Lebensgestaltung die köstlichsten Früchte erwachsen.

Sollen wir nicht glauben dürfen, daß ein junges Mädchen (es war im 4. Jahrhundert) für seine Überzeugung eingetreten und dafür vom Gesetzgeber dem Tode überantwortet und nach der Legende vom eigenen Vater enthauptet wurde? Der letzte Wunsch soll gewesen sein, daß Gott all denen beistehen möge, die ein plötzlicher Tod überrascht. Prüfen wir unsere eigene Zeit. Das Volk verehrte die Bekennerin, wie wir einen Menschen unserer Tage verehren, der für seine Überzeugung das Leben einsetzte. Zahlreiche Kunstschöpfungen zeugen noch heute von der Liebe und Verbundenheit. Krankenhäuser und Kirchen führen den Namen.

Geben wir Raum einem Glauben, da wir wissen, daß alles Verbindende, alles Kraftvolle nur daher strömen kann. Fasse jeder alles verstehend auf. Sollen doch diese Zeilen nur dazu dienen, uns allen ein wenig Kraft zu schenken; Kraft aus seiner Schau, Kraft aus seinem Glauben für lichtvolle Taten und damit Erfüllung und Glück.

Für Freunde, die einen Kirschbaum besitzen, noch den Zusatz, daß ein heute abgeschnittener Zweig in eine Vase mit Wasser gesteckt zu Weihnachten schönste Blüten schenkt. Leben in der Natur. Leben aber auch in uns und um uns.

Das gibt Fröhlichkeit dem Glaubenden, schenkt die Schönheit und Tiefe des Lebens. Schenkt uns Blüten und gewiß wohl eine Ernte.

**A. Hickmann**
(Abteilung Verkehr)

◀ Vor mehr als einem Jahrtausend soll die hl. Barbara gelebt und enthauptet worden sein. Aber noch immer wird von den Berg- und Hüttenleuten vieler Länder am 4. Dezember, dem Barbarafest, ihrer gedacht. Einer der schönsten Bräuche ist, an diesem Tag einen Kirschbaumzweig in eine Vase mit Wasser zu stellen, damit er zu Weihnachten erblüht. Das nebenstehende Holzbildwerk der hl. Barbara schuf kein Geringerer als der berühmte Holzbildhauer Tilman Riemenschneider (1460—1531).

# Prämien winken!

## Unfallfreies Arbeiten wird ab 1. Januar 1956 belohnt

Bekanntlich hatte unser Werk in den Jahren 1953 und 1954 im Bundesgebiet die niedrigsten Unfallzahlen aller Hütten- und Walzwerksbetriebe über 4000 Mann Belegschaft. Wir hoffen, auch in diesem Jahr wieder die ersten zu sein und darüber hinaus unter der günstigen Zahl des Vorjahres zu liegen. Dieser Erfolg war nur möglich, weil die Zahl der dem Arbeitsschutzgedanken anhängenden Belegschaftsmitglieder immer größer wird. In diesem Jahr traten erstmalig größere Betriebsabteilungen mit unfallfreien Monaten hervor. Ein Beweis dafür, daß auch unfallgefährdete Betriebe bei entsprechend sicherer Arbeitsweise, ohne einen Tribut an Leben und Gesundheit zahlen zu müssen, unfallfrei arbeiten können.

Trotz dieser Erfolge sind wir nicht zufrieden; denn die Zahl von über 60 Unfällen pro Monat ist noch viel zu hoch. Wenn auch die Betriebsunfälle zu 90 Prozent leichterer Natur sind, so müssen wir doch noch immer viel zuviel Verletzte beklagen, die dauernd erwerbsbehindert bleiben oder sogar als Folge des Unfallschadens sterben. Gelingt es uns, die Unfälle allgemein zu senken, so werden auch entsprechend die schweren und tödlichen Unfälle absinken. Einen weiteren Grund für den Rückgang unserer Unfallzahlen glauben wir darin zu sehen, daß wir die Maßnahmen, die wir als richtig erkennen, bis zur letzten Konsequenz durchführen, auch wenn wir leider nicht immer verstanden werden. Wir denken beispielsweise an die Sturzhelm-Aktion für Motorradfahrer usw.

Der Gedanke, die Sicherheit am Arbeitsplatz als vordringlich herauszustellen, soll nicht allein in der Erfüllung der Unfallverhütungsvorschriften liegen — es läßt sich nicht jede Tätigkeit durch Vorschriften regeln —, sondern die Triebfeder muß in uns selbst liegen, in eigener Initiative, im selbständigen Denken und Beobachten, kurz gesagt in der Selbstüberwachung unserer Betriebsabteilung in technischer und menschlicher Hinsicht. Wir alle müssen freiwillig an der Unfallverhütung mitarbeiten; aus der Überzeugung heraus, daß sich Unfallverhütung lohnt. Im Amerika würde z. B. ein jeder mit größter Selbstverständlichkeit die Benutzung einer schadhaften Leiter ablehnen, weil das Risiko, dadurch einen Unfall zu erleiden, zu groß ist. In Deutschland müssen wir uns erst zu dieser Erkenntnis durchringen.

Bei der Untersuchung von Unfällen stellen wir sehr oft fest, daß in den seltensten Fällen nur eine Ursache vorlag, sondern daß vielmehr erst das Zusammentreffen mehrerer Umstände den Unfall veranlaßte. Die Unfallursachen in rein technischen Mängeln sind sehr gering. Viel stärker ist das vorwiegend menschliche Moment, das beim Unfallereignis mitspielt und in der Natur des Verletzten, seines Mitarbeiters oder im fehlerhaften Ablauf der Arbeit, in unrichtiger Arbeitsweise, mangelhafter Verständigung, in der Planung usw. liegt. Diese Feststellung gibt uns wichtige Hinweise für die zukünftige Arbeitsschutz-Tätigkeit. In der Verbesserung der Maschinen und technischen Einrichtungen ist sehr viel bei uns getan worden (man denke einmal zurück, wie vieles vor fünf Jahren ausgesehen hat), und es wird auch in Zukunft viel zur Erhöhung der Betriebssicherheit und Erleichterung der manuellen Arbeit getan werden. Das Schwergewicht einer erfolgreichen Unfallverhütung jedoch liegt bei uns, bei jedem einzelnen. Jeder an seinem Platze, sei er Walzer, Schlosser, Maschinist, Stahlwerker, Maurer, Transportarbeiter oder Meister und Betriebsleiter, muß auf sich und seine Arbeitskollegen mehr als bisher achten. Er muß mitdenken, auf Grund seiner Erfahrung voraussehen können, was eintreten kann, wenn er seine Arbeit tut. Eine Arbeit wird erst dann erfolgreich, wenn sie sicher bewerkstelligt wird. „Man kann alles übertreiben, nur nicht die Sicherheit", sagt der amerikanische Arbeiter. Dieses verlangte Verantwortungsgefühl durch Aufpassen, Mitdenken und Zupacken wird sich im Nachlassen der Unfälle äußern. Einige Betriebe haben es bereits gezeigt, daß unfallfrei gearbeitet werden kann.

Diese innerliche positive Einstellung zum Arbeitsschutz verlangt zusätzliche Anstrengungen, die auch belohnt werden sollen.

Die Werksleitung hat sich daher entschlossen,

**ab 1. 1. 1956 ein Belohnungsverfahren**

anlaufen zu lassen, das den Betriebsabteilungen zugute kommt, die weniger Unfälle in der Zeiteinheit aufzuweisen haben, als im Vorjahr.

Eine derartige Gruppe, wie sie z. B. eine Meisterei darstellt, muß nunmehr Anstrengungen machen, unterhalb dieser auf Grund der früher aufgetretenen Unfälle errechneten Zahlen zu bleiben. Die auszuschüttenden Prämien werden dann an jedes Belegschaftsmitglied gezahlt, das nicht selbst einen meldepflichtigen Unfall erlitten oder nicht gegen die Unfallverhütungsvorschriften verstoßen hat.

Dieser Wettbewerb um die besten Resultate soll jeden ansprechen; denn jeder muß mitziehen, wenn er die Chance, die in Aussicht steht, mit ausnutzen will. Der Grundgedanke dieses Prämiensystems ist:

- Die Unfallverhütung muß sich auf einer Gemeinschaftsarbeit aufbauen.
- Es muß eine möglichst große Zahl von Belegschaftsangehörigen die Chance haben, in den Genuß der Prämie zu kommen.
- Die Höhe der Prämie muß einen wirklichen Anreiz darstellen.
- Die Auszahlung der Prämie muß kurzfristig erfolgen.
- Der Stand des Wettbewerbs muß durch Aushängeschilder täglich erkennbar sein.
- Unfallschwere und Unfallursache bleiben unberücksichtigt.

Das im kommenden Jahr anlaufende Belohnungsverfahren hat, obwohl es auf geldlicher Basis beruht, ausschließlich den Zweck, die Betriebssicherheit zu erhöhen und damit Leben und Gesundheit jedes einzelnen noch mehr als bisher zu schützen. Erfolge werden eintreten! Wir werden aber erst dann mit dem Ergebnis zufrieden sein, wenn wir den höchsten Grad der Betriebssicherheit erreicht haben, d. h., daß am Arbeitsplatz jene Atmosphäre der Sicherheit herrscht, die die beste Gewähr für ein unfallfreies Arbeiten abgibt. Uns bei dieser Arbeit zu helfen, ist unsere herzliche Bitte an jedes Belegschaftsmitglied.

Näheres über das Belohnungsverfahren unter Anführung von Beispielen werden wir in einer der nächsten Ausgaben der Werkzeitung bekanntgeben.

**Powischill**

# Gedenken für die Toten von Dortmund-Hörde

**Sieben Arbeiter wurden getötet und mehrere schwer oder leicht verletzt, als Freitag vergangener Woche aus bisher ungeklärter Ursache im Hochofenwerk der Dortmund-Hörder Hüttenunion ein Hochofen explodierte. Vier Wochen vor dem Weihnachtsfest verloren auf diese Weise dreizehn Kinder ihre Väter. Der Betriebsrat der Hüttenwerk Oberhausen AG hat ein Beileidstelegramm folgenden Inhalts an die Betriebsvertretung der Dortmund-Hörder Hüttenunion gesandt: Der Betriebsrat der Hüttenwerk Oberhausen AG hat mit Erschütterung von dem schweren Explosionsunglück in Eurem Hochofenbetrieb Kenntnis genommen. Wir haben in unserer am 27. November stattgefundenen Belegschaftsversammlung dieser Toten ehrend gedacht. Wir bitten den Angehörigen unser tiefempfundenes Beileid auszusprechen.**

## Weltrekord des Grauens

976 Todesopfer auf je 10 000 zugelassene Kraftfahrzeuge. Damit steht die Bundesrepublik für das Jahr 1954 an der Spitze sämtlicher Länder der Erde. Nach dieser Statistik des Grauens waren im vergangenen Jahr auf je 10 000 Kraftfahrzeuge an Verkehrstoten zu beklagen:

| | |
|---|---|
| USA | 216 |
| Großbritannien | 442 |
| Frankreich | 451 |
| Schweiz | 558 |
| Niederlande | 650 |
| Bundesrepublik | 706 |

Insgesamt starben in Westdeutschland 1954 im Straßenverkehr 11 655 Menschen, 316 993 wurden verletzt.

Während in Westdeutschland von 1950 bis 1954 die Zahl der zugelassenen Kraftfahrzeuge um 110 Prozent und die der Verkehrsverletzten und -toten um 108 Prozent zunahm, stieg in diesem Zeitraum in der Schweiz die Zahl der Kraftfahrzeuge um 83 Prozent, die der Verkehrsopfer dagegen nur um 35 Prozent. In England und in den Niederlanden verlief die Entwicklung ähnlich wie in Deutschland. In den USA nahmen die Kraftfahrzeuge um 22 Prozent, die Zahl der Verkehrsopfer aber nur um 4 Prozent zu.

## Aus gesundheitlichen Gründen

Kurz vor Redaktionsschluß erreichte uns ein Schreiben von Willi Voßkühler, der augenblicklich zur Kur in Münstereifel weilt. Darin gibt der bisherige erste Vorsitzende des Betriebsrates aus gesundheitlichen Gründen seinen Austritt aus der Betriebsvertretung bekannt. Hier der genaue Wortlaut des Briefes:

Im Jahre 1946 bei der ersten Betriebsratswahl in der Hüttenwerk Oberhausen AG wurde ich durch das Vertrauen der Belegschaft in den Betriebsrat gewählt. Dieses Mandat habe ich mit ganzer Hingabe für die Belegschaft und das wiederaufzubauende Werk durchgeführt. 1949 wurde ich vom gesamten Betriebsrat zum Betriebsratsvorsitzenden gewählt. Jede Stunde dieser verantwortungsvollen Zeit und Arbeit galt dem betrieblichen und gewerkschaftlichen Aufbau.

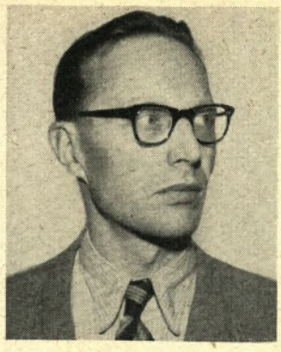
In dieser fast zehnjährigen Tätigkeit hat mein Gesundheitszustand so stark gelitten, daß ich mich auf Anraten des Arztes entschlossen habe, einen Teil meiner ehrenamtlichen Tätigkeit aufzugeben. Somit trete ich aus dem Betriebsrat aus. Meine gewerkschaftlichen Aufgaben bleiben davon unberührt.

Mein Wunsch ist, daß alle Betriebsratsmitglieder jetzt und bei kommenden Wahlen im echten Vertrauen untereinander ihre Tätigkeit mit ihren verantwortlichen Stellen so ausführen, daß die gesamte Belegschaft durch dieses Vertrauen gestärkt wird.

gez.: Wilhelm Voßkühler



thyssenkrupp Corporate Archives



**In den letzten Wochen und Monaten ist in der Öffentlichkeit viel die Rede gewesen von Tarifrecht und Tarifverträgen. In der nordrhein-westfälischen Metallindustrie erhitzten Tarifverhandlungen wochenlang die Gemüter. Es dürfte deshalb nicht ohne Interesse sein, sich einmal damit zu beschäftigen, was eigentlich ein Tarifvertrag ist, wer ihn abschließt und welche Wirkungen er auf das einzelne Arbeitsverhältnis ausübt. Gerade im gegenwärtigen Zeitpunkt, wo das Interesse wieder einmal auf die wirtschaftlich so hochbedeutsamen Vorgänge gelenkt worden ist, scheint sicherlich der folgende Beitrag, den uns Assessor Gerhard Schubert, stellvertretender Leiter der Personalabteilung für Angestellte, zur Verfügung stellte, für viele von uns — Arbeiter wie Angestellte — bemerkenswert.**

# Was man über den Tarifvertrag wissen muß

Die Grundlage für das Verständnis dieser Begriffe ist die Kenntnis der geschichtlichen Zusammenhänge. Dabei ist die Frage, ob es in früheren Zeiten Tarifverträge oder ähnliche Einrichtungen gegeben hat, von vornherein zu verneinen. Damals erfolgte die Gütererzeugung im handwerklichen Betrieb, und es bestand eine direkte Beziehung zwischen Arbeitgeber bzw. Meister und seinen wenigen Mitarbeitern, den Gesellen oder Gehilfen, so daß die Arbeitsbedingungen jeweils persönlich vereinbart werden konnten. Mit Ausgang des 18. Jahrhunderts, der Geburtsstunde der modernen Industrie, die unter Nutzung der neugewonnenen naturwissenschaftlichen Erkenntnisse den immer größer werdenden Güterbedarf für die ständig anwachsende Bevölkerung decken mußte, begann das Zeitalter des Kapitalismus, das gleichzeitig infolge des Entstehens des Industrieproletariats das Aufkommen der sog. sozialen Frage mit sich brachte. Es bestand die Gefahr, daß der Arbeitnehmer, der in einer wirtschaftlich schwächeren Position stand, dem im Besitz der Produktionsmittel befindlichen Arbeitgeber mehr und mehr unterliegen, sich seinem Lohnangebot fügen mußte und somit in Gefahr geriet, der Verelendung anheim zu fallen.

Staatliche Gesetze zum Schutze der Arbeitskraft und der Zusammenschluß der Arbeitnehmer zu einem geschlossenen Machtfaktor in Gestalt der Gewerkschaften brachten allmählich bessere Arbeitsbedingungen und eine gerechtere Entlohnung. Es entstanden auf Grund von Vereinbarungen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften Verträge über Löhne, die man, da es sich nicht um Einzellöhne, sondern um ganze Tarife für die verschiedenen Gruppen von Arbeitnehmern handelte, als Tarifverträge bezeichnete. Der erste dieser Art in Deutschland war der Buchdruckertarif im Jahre 1873.

## Staatliche Anerkennung

Ein weiteres bedeutendes Ereignis in dieser Entwicklung war die nach dem ersten Weltkrieg erfolgte staatliche Anerkennung der bisher meist durch Arbeitskämpfe erzwungenen kollektiven Regelungen durch die sog. Tarifvertragsverordnung, deren genaue Bezeichnung lautet: Verordnung über Tarifverträge, Arbeiter- und Angestelltenausschüsse und Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten vom 13. 12. 1918, die Vorläuferin des heute gültigen Tarifvertragsgesetzes v. 9. 4. 1949.

Bevor auf die Einzelheiten dieses Gesetzes eingegangen wird, soll ein kurzer Überblick über die rechtlichen Grundlagen des Arbeitsvertrages gegeben werden. Die Beziehungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber beruhen auf einem gegenseitigen Vertrag, dessen Grundlage im BGB, für Beschäftigte im Betrieb in der Gewerbeordnung und für die kfm. Angestellten im HGB enthalten ist. In diesen Gesetzen sind mit verhältnismäßig dürren Worten die schuldrechtlichen Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer geregelt, erst spätere Gesetze haben die Arbeitszeit bestimmt und sonstige Arbeitsschutzvorschriften eingeführt, während beispielsweise in Nordrhein-Westfalen noch nicht einmal der Urlaub gesetzlich geregelt ist. Die weitere Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen im einzelnen, wozu u. a. auch die Festlegung der Höhe des Urlaubs, die Bezahlung von Mehrarbeit usw. gehören, erfolgte erst durch die Tarifverträge, die man praktisch als Ergänzung der gesetzlichen Bestimmungen ansehen kann.

## Rechte und Pflichten

Gemäß § 1 des Tarifvertragsgesetzes wird durch den Tarifvertrag zweierlei geregelt, und zwar einmal schuldrechtliche Beziehungen, nämlich die gegenseitigen Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien, zum anderen enthält der Tarifvertrag Rechtsnormen, die den Inhalt, den Abschluß und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen sowie betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen ordnen können. Die Parteien des Tarifvertrages, die sog. tariffähigen Parteien, sind auf der einen Seite Arbeitgeber oder auch eine Vereinigung von Arbeitgebern und auf der anderen Seite die Gewerkschaften. Im allgemeinen werden sog. Branchentarife abgeschlossen, das sind Tarife, die für bestimmte Gewerbezweige maßgebend sind, so beispielsweise bei uns für die Betriebe der Eisen-, Metall- und Elektro-Industrie.

Der schuldrechtliche Teil eines Tarifvertrages enthält u. a. die Festlegung von Schlichtungsausschüssen, Vereinbarung über Dauer und Art der Kündigung des Vertrages; insbesondere aber trägt er die sog. Friedenspflicht in sich. Unter Friedenspflicht versteht man die Pflicht, während der Dauer des Tarifvertrags von den Mitteln des Arbeitskampfes (Streik oder Aussperrung) in bestimmtem Umfang keinen Gebrauch zu machen. Wenn eine der beiden Parteien diese Pflicht verletzt, also beispielsweise während der Dauer der Wirksamkeit des Vertrages zum Streik über im Vertrag geregelte Fragen aufgerufen wird, dann steht der anderen Partei das Recht einer Klage auf Schadensersatz nach den bürgerlichrechtlichen Vorschriften zu.

## Gültig für wen?

Besonders wichtig für uns ist der normative Teil des Tarifvertrages. Dieser enthält die zwischen den Tarifvertragsparteien, den beiden Sozialpartnern, vereinbarten Rechtsnormen, die, soweit sie den Inhalt, den Abschluß oder die Beendigung von Arbeitsverhältnissen ordnen, unmittelbar und zwingend zwischen den beiderseits Tarifgebundenen wirken. Hierzu muß folgendes erläuternd gesagt werden:

1. Was ist Tarifgebundenheit?

   Tarifgebunden sind — kurz gesagt — die Mitglieder der Tarifvertragsparteien; von der Arbeitnehmerseite aus gesehen also die Mitglieder der Gewerkschaften, durch deren Repräsentanten der Tarifvertrag unterzeichnet wurde.

Allerdings gelten Tarifverträge nicht für alle Beschäftigten. Nach einer Bestimmung im jetzt gültigen Rahmentarifvertrag für die Angestellten unterfallen Vorstandsmitglieder und leitende Angestellte, die ein Aufgabengebiet zu erledigen haben, das höhere Anforderungen als die höchste tarifliche Beschäftigungsgruppe stellt, insbesondere z. B. Prokuristen und Handlungsbevollmächtigte, nicht den tariflichen Regelungen.

2. Was bedeutet unmittelbare und zwingende Tarifwirkung?

   Darunter versteht man die Tatsache, daß die im Tarifvertrag vereinbarten Normen unmittelbar die einzelnen Arbeitsverträge, die zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bestehen, gestalten, d. h. die in Tarifverträgen beispielsweise vereinbarten Bestimmungen über Lohn- oder Gehaltsgruppen und die Höhe der Vergütungen gelten unmittelbar für jeden Arbeitnehmer, ohne daß bei einer Erhöhung der Bezüge jeweils ein neuer Vertrag mit jedem Arbeitnehmer abgeschlossen werden muß. Die Wirkung dieser Tarifverträge ist zwingend, d. h. sie können nicht durch gegenseitige Abrede zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer z u u n g u n s t e n des Arbeitnehmers außer Kraft gesetzt werden, man nennt diese Wirkung auch Unabdingbarkeit. Z u g u n s t e n der Arbeitnehmer können allerdings Abweichungen durchgeführt werden. Bei uns also werden im großen Umfang übertarifliche Löhne und Gehälter gezahlt.

Es wurde oben ausgeführt, daß im Tarifvertrag ursprünglich die Höhe der Löhne festgelegt wurde. Darüber hinaus werden aber auch noch sonstige Arbeitsbedingungen geregelt. Gewöhnlich haben wir deshalb zwei Arten von Tarifverträgen, nämlich die sog. Mantel- oder Rahmentarifverträge, die für längere Zeit gültig sind, und die sog. Gehalts- oder Lohnabkommen, deren Laufzeit normalerweise kürzer ist. Zur Zeit gilt für uns der Rahmentarifvertrag für die Arbeiter in der Eisen-, Metall- und Elektro-Industrie Nordrhein-Westfalens vom 12. 1. 1952 und für die Angestellten der Rahmentarifvertrag vom 2. 4. 1952. Beide sind, wie wohl allgemein bekannt ist, zum 31. Dezember d. J. gekündigt worden. Die Lohn- und Gehaltsabkommen sind neueren Datums, und zwar sind sie am 28. 8. 1954 mit Wirkung ab 1. 9. 1954 abgeschlossen worden. Ihre Kündigung ist — wie bekannt — ebenfalls inzwischen zum 31. 10. d. J. erfolgt.

## Rahmentarife

Die Rahmentarifverträge enthalten insbesondere folgende Vorschriften:

Regelung der Arbeitszeit auf der Grundlage des 8-Stundentages bei einer Arbeitszeit von 48 Stunden wöchentlich; eingehende Bestimmungen über Pausen, für die bekanntlich auch für Jugendliche und Frauen besondere arbeitsschutzrechtliche Regelungen bestehen; Vorschriften über Mehrarbeit, Nachtarbeit, Sonntags- und Feiertagsarbeit und die Regelung der Zuschläge; im Tarifvertrag für Arbeiter eingehende Bestimmungen über die Löhne, getrennt nach Zeitlöhnen und Leistungslöhnen (Akkord oder Prämien); Vorschriften über Beschäftigungsgruppe, Probezeit und Zeugniserteilung bei den Angestellten; Bestimmungen über

**Fortsetzung auf Seite 261**



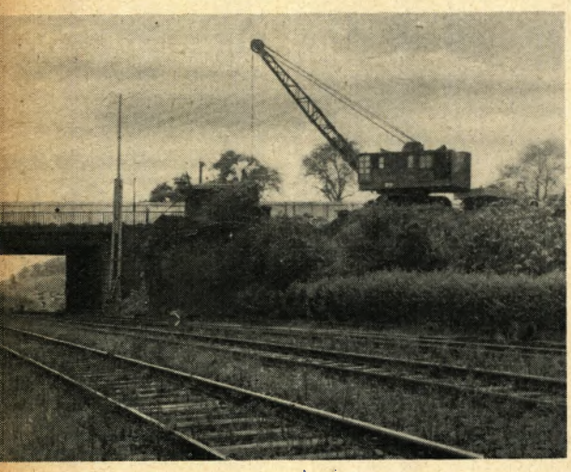
thyssenkrupp Corporate Archives

# Bald ohne Bahnschranken

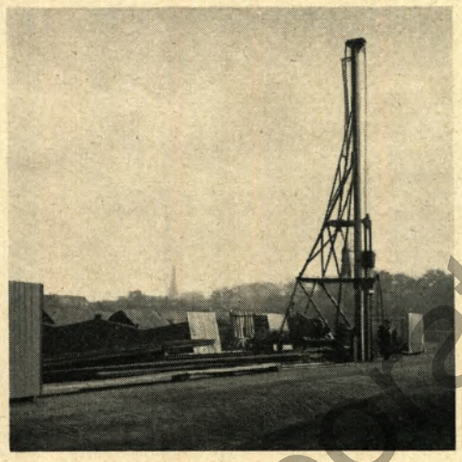
## Tunnelbau aus 400 Kubikmeter Stahlbeton - Weihnachtsgeschenk für den Verkehr

**Noch vor 30 Jahren war die Kreuzung der Werksbahn mit der Mülheimer Straße kaum ein Verkehrsproblem. Seit aber der Fahrzeugverkehr eine damals wohl nicht einmal vorausgeahnte Dichte angenommen hat, wurde sie mit den Bahnschranken zu einem schwerwiegenden Hindernis. Müssen doch auf dieser von der Eisenhütte zum Schlackenberg führenden Bahnstrecke in 24 Stunden durchschnittlich 80 Fahrten durchgeführt werden. Aber auch der Bau einer Umleitung stellte die Eisenbahnbauabteilung der Abteilung Verkehr vor eine schwere Aufgabe, da nur eine Unterführung in Frage kam, die eine Untertunnelung der Straße voraussetzte. Zu Weihnachten, so rechnet man, wird die Anlage in Betrieb sein.**

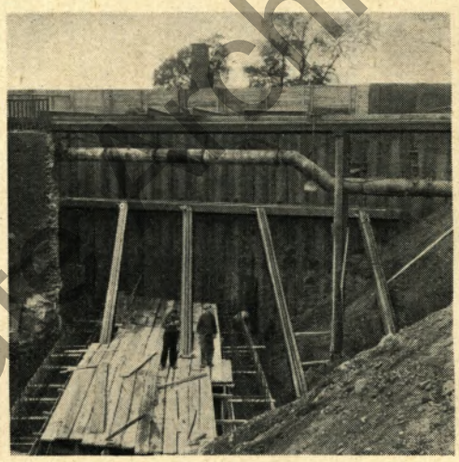
▼ Der Bagger ist angefahren, die Ausschachtung kann beginnen. 5500 Kubikmeter Boden und 350 Kubikmeter altes Mauerwerk müssen weggeschafft werden.



▼ Auch eine Ramme ist „in Stellung" gebracht, die in die Mitte der Straße eine Stahlspundwand einrammt, damit die Straße nicht abrutschen kann.



▼ Wasser- und Gasleitungen sowie Straßenbahn- und Postkabel erschweren die Bauarbeiten und müssen mit größter Vorsicht behandelt werden.

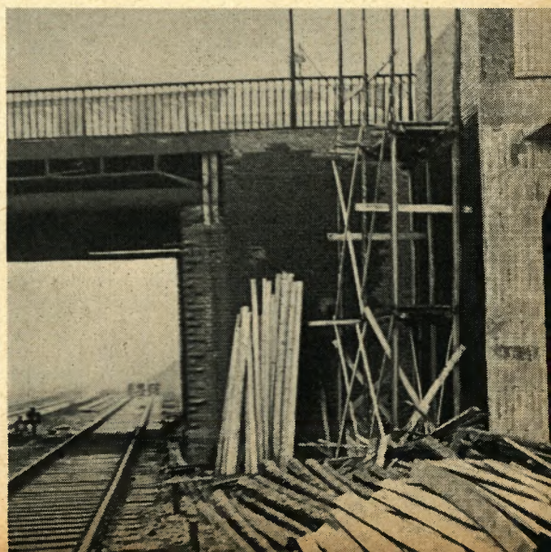


Daß bei der Untertunnelung der Mülheimer Straße der Verkehr, wenn auch einbahnig, weiterlaufen konnte, ist in technischer Hinsicht überaus beachtenswert. Waren doch 5500 Kubikmeter Boden zu bewegen und teilweise wegzuschaffen, außerdem 350 Kubikmeter altes Mauerwerk abzubrechen, so daß die Gefahr eines Abrutschens der Straße bestanden hätte, wenn nicht entsprechende Sicherungsmaßnahmen ergriffen worden wären. Um ein solches Abrutschen zu verhindern, rammte man in die Mitte der Fahrbahn zunächst einmal eine zwölf Meter hohe und achtzehn Meter lange Stahlspundwand, die im ersten Bauabschnitt sicherheitshalber noch versteift und im zweiten Bauabschnitt mit dem fertigen Stahlbetonrahmen verankert wurde. Später, als man im zweiten Bauabschnitt bei der weiteren Ausschachtung auf diese Spundwand stieß, wurde aus ihr das Profil des Tunnels herausgeschnitten. Auf diese Weise konnten die Arbeiten ungehindert weiterlaufen, obwohl der Tunnel eine Länge von 27,8 Metern besitzt, bei einer eingleisigen Durchfahrt von fünf Meter Breite und 4,8 Meter Höhe. Erforderlich waren zum Bau des Tunnels 400 Kubikmeter Stahlbeton und 24 Tonnen Baustahl.

Ein wesentliches Erschwernis trat auf, als man bei den Ausschachtungsarbeiten auf die drei Versorgungskabel der Straßenbahn und auf sechs Kabel der Bundespost traf, die, wie auch ein 400 Millimeter dickes Rohr der Wasserleitung und eine 250 Millimeter dicke Gasleitung, die Baustelle schnitten. Besonders die Kabel mußten mit größter Vorsicht behandelt werden. Eine Beschädigung des Postfernkabels hätte beispielsweise der Bundespost einen Gebührenausfall von DM 80 000 bis DM 140 000 in 24 Stunden gebracht. Man hing daher die Kabel hoch und umgab sie mit einem Schutzbau aus Holzbohlen. Außerdem hatte die Bundespost ständig einen Beamten zur Aufsicht abgestellt.

▲ Spuren der Geschichte Oberhausens: Auf der Westseite der Straße stößt man auf alte Mauerreste (unter der Decke) von früher bestandenen Brücken.

Der Stahlbetonrahmen des Ostausganges ist fertig. Links unter der Brücke Gleise der Bundesbahn. Die Mauer rechts vom Tunnel sichert die Straße. ▶

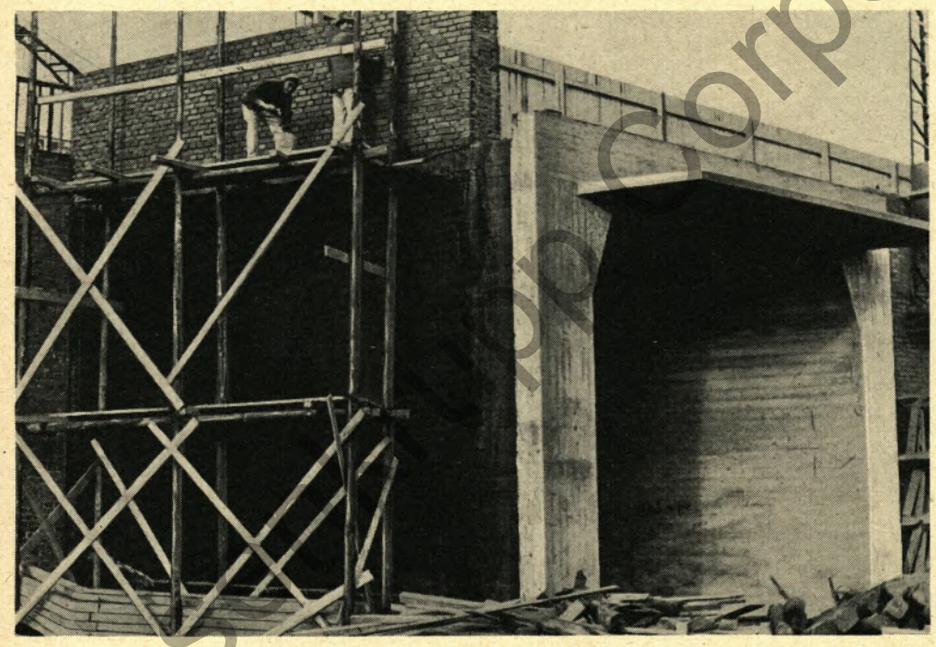


Interessant ist ferner, daß bei den Bauarbeiten auch Reste früherer Brücken gefunden wurden, Zeugen einer noch wirklich „guten, alten Zeit", könnte man angesichts des heutigen Verkehrs sagen. Aber die Untertunnelung wird nun zweifellos auch dem jetzigen Verkehr einen viel flüssigeren Ablauf bringen, da ja durch sie die Bahnkreuzung auf der Mülheimer Straße wegfällt. Wenn später, wie projektiert ist, auch noch



thyssenkrupp Corporate Archives

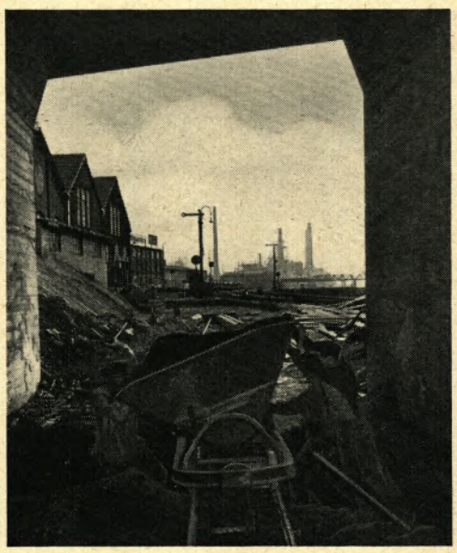
Beim Tor 6, wenn die Schranken geschlossen sind. Auch auf der gegenüberliegenden Seite sieht es so aus. Glücklicherweise nicht mehr sehr lange!



Neun Meter springt der Ostausgang des Tunnels von der Straße aus vor. An der Seitenwand, die hier noch ausgefugt wird, ist deutlich die für später projektierte zusätzliche Breite der Brücke zu erkennen. Benötigt wurden für den Bau des Tunnelrahmens rund 400 Kubikmeter Stahlbeton und 24 Tonnen Baustahl. Der Tunnel selbst hat eine Länge von 27,8 Metern. Seine Durchfahrt ist fünf Meter breit und 4,8 Meter hoch.

*

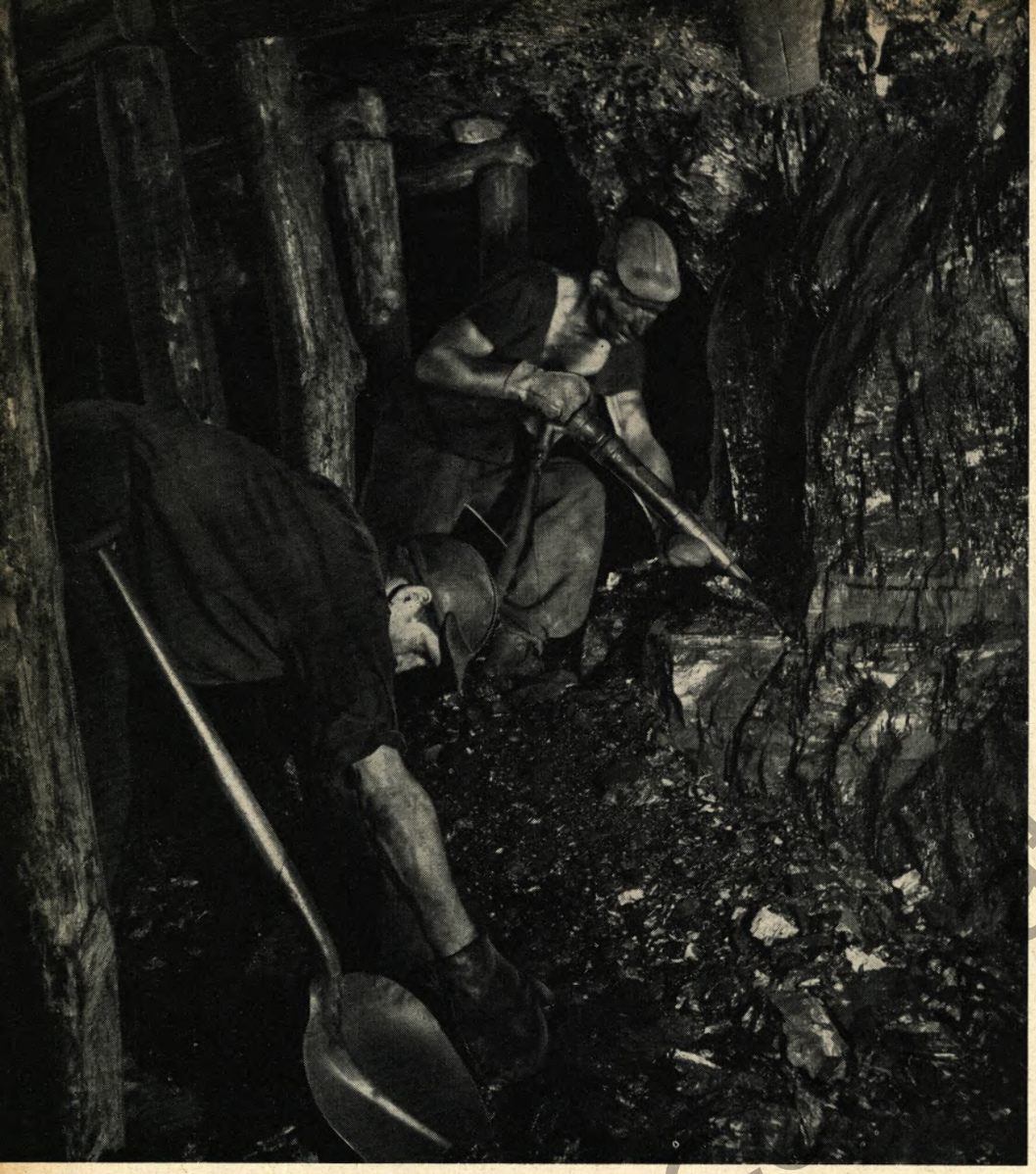
Daneben: Mit der mit Rollen versehenen Ramme wird ein „Stellungswechsel" gemacht. Um zwölf Meter hohe Stahlbohlen in die Mitte der Straße zu einer Spundwand von achtzehn Meter Länge einrammen zu können, muß die Ramme jeweils Stück für Stück weitergeschoben werden. Während des ersten Bauabschnitts ist die Wand sicherheitshalber noch versteift, während des zweiten mit dem soweit fertigen Stahlbetonrahmen des Tunnels verankert. Das Profil des Tunnels wird im Verlaufe der Ausschachtung aus ihr herausgeschnitten. So können die Bauarbeiten zügig ausgeführt werden. Bei der großen Belastung der Straße durch den zweibahnigen Verkehr der Straßenbahn und dem einbahnigen der sonstigen Fahrzeuge eine gewiß beachtenswerte Leistung!



Blick durch den Tunnel nach Osten. Die beim Bau und der Ausschachtung entstandenen Löcher auf dem Boden des Tunnels werden mit Erde gefüllt.

die Brücke auf ungefähr 24 Meter erweitert sein wird — die vorgesehene Breite ist schon jetzt an dem vorspringenden Tunnel gut zu erkennen —, dann dürfte sich wohl der Verkehr hier völlig reibungslos gestalten.

Mit der Fertigstellung der Bahnumleitung, zu der die ersten Arbeiten am 12. September in Angriff genommen wurden, ist bei normalen Wetterverhältnissen noch vor Weihnachten zu rechnen, so daß dann die Straße dem Verkehr sozusagen als „Weihnachtsgeschenk" wieder in voller Breite übergeben werden kann.



# Das Dilemma mit der Kohle

Das Eisen und seine Entwicklung ist nicht zu verstehen ohne die Kohle — technisch nicht und wirtschaftlich ebenfalls nicht. Eisen und Kohle stehen in einem ganz engen und weder praktisch noch theoretisch zu trennenden Wechselverhältnis. Auch das gilt wiederum in technischer wie in wirtschaftlicher Hinsicht. Mit der Kohle, die der Bergmann dem Berg entreißt, bereitet er gewissermaßen das Lebensblut für die Eisen schaffende Industrie. Doch in diesen Wochen ist es um dieses Lebensblut nicht allzu gut bestellt. Es ist ein offenes Geheimnis: die Kohlen sind knapp. Diese Verknappung wirkte sich während der letzten Monate aus bis in die Bereiche des Werkes. Beispielsweise wurden von der dem Werk für Oktober 1955 zugesicherten Zuteilungsquote (jawohl, man spricht ganz offiziell von „Zuteilungsquote") 12 000 Tonnen Koks zu wenig geliefert. Daß die Produktion hierunter leidet, braucht wohl kaum besonders betont zu werden. Aber wie kommt es, daß wir, die wir doch in Oberhausen sozusagen „auf der Kohle sitzen", nicht genügend Koks für unsere Hochöfen bekommen? Nun, das hat verschiedene Gründe.

Ein Hauptgrund für die schwierige Lage auf dem Kohlenmarkt liegt wohl in dem Ringen des deutschen Kohlenbergbaus um eine gemeinschaftliche Organisation für den Kohlenverkauf. Seit 1893 war an der Ruhr alle Kohle über ein Kartell verkauft worden, das den Namen „Rheinisch-Westfälisches Kohlensyndikat" trug und vor einigen Jahren auf den Namen „Georg" (Gemeinschaftsorganisation Ruhrkohle) getauft wurde. Das Hauptquartier dieser Verkaufsorganisation befand sich in Essen. Ihr hatten alle westdeutschen Bergbau-Gesellschaften freiwillig den Verkauf ihrer gesamten Kohle übertragen. Einer der großen Wirtschaftsführer des Ruhrgebiets, Emil Kirdorf, hatte dieses Kartell Ende des vergangenen Jahrhunderts nach einer schweren Krise gegründet, um für die Zukunft einen Konkurrenzkampf bis aufs Messer, wie er damals unter den einzelnen Zechengesellschaften geherrscht hatte, zu vermeiden. Mit diesem Kohlensyndikat war die deutsche Wirtschaft in mehr als fünf Jahrzehnten gut gefahren. Als nun vor einigen Jahren die Montanunion gegründet wurde und man in Luxemburg Anstalten machte, das Nachkriegssyndikat zu dekartellisieren, weil Kartellabsprachen als wettbewerbshindernd im Schumanplan verboten sind, ließ das in deutschen Wirtschaftskreisen größte Befürchtungen aufkommen. Es hat deutscherseits nicht an Stimmen gefehlt, die diese Bestimmung des Montanunions-Vertrages (Artikel 65 = Verbot aller kartellähnlichen Vereinbarungen) auf den deutschen Bergbau bezogen, als wirtschaftlichen Unsinn bezeichneten.

Man weiß zu genau, daß das Problem des Ruhrbergbaus mit seinen unterschiedlichen Lagerungen, Kosten und Sorten nur durch einen zentralen Verkauf zu lösen ist. Nun hat man in Luxemburg, wie der Vizepräsident der Hohen Behörde, Franz Etzel, dieser Tage bekanntgab, eine Umwandlung des „Georg" in drei zentrale Verkaufsgesellschaften genehmigt. Das ist ein gewisser Kompromiß, der hoffentlich in Deutschland nicht ohne positive Einwirkung auf den inländischen Kohlenmarkt bleibt.

Daß die Ruhrzechen in bezug auf die Montanunion bisher gut gefahren sind, kann man nicht gerade behaupten. Das Gefühl, daß wir bei der Montanunion uns etwas voreilig in europäischer Begeisterung für fünfzig Jahre verkauft haben, wird man gerade jetzt nicht los, wo wiederum unsere Kohlensorgen beginnen. Wir sind verpflichtet — und hier liegt ein weiterer Grund für die Kohlenverknappung —, bestimmte Mengen an Ruhrkohle an Länder der Montanunion, an der Spitze Frankreich, zu verkaufen; und zwar zu einem Preis, der erheblich unter dem Weltmarktpreis liegt. Demgegenüber — es ist in der Tat kurios — müssen wir, um diese Lücke zu stopfen und den Bedarf unserer Hüttenwerke zu decken, amerikanischen Koks einführen. Daß das einst klassische Land des Kohlenexports, Deutschland, um seinen Verpflichtungen gegenüber der Montanunion nachzukommen, Koks aus Übersee importieren muß, ist, wie der Vorsitzende des Vereins deutscher Eisenhüttenleute, Prof. Schenck, jüngst auf dem Eisenhüttentag ausführte, fürwahr ein Dilemma. Nun wird dieser amerikanische Koks, auf den die westdeutsche Hüttenindustrie in zunehmendem Maße angewiesen sein wird, von Mal zu Mal teurer, weil bei solchen Massenlieferungen natürlich die Seefrachten sprunghaft steigen. Dabei steht noch nicht einmal fest, ob ein reibungsloser Transport über den Atlantik überhaupt gewährleistet wird, denn die hierfür vorgesehenen Liberty-Schiffe müssen — neuesten Pressemeldungen zufolge — erst einmal vom amerikanischen Senat genehmigt werden. Im ganzen gesehen sollen im kommenden Jahr 17½ Millionen Tonnen amerikanischer Kohle in die Bundesrepublik importiert werden, gegenüber 9½ Millionen Tonnen für 1955. Bei einem Mehrpreis von 25 DM je Tonne für amerikanische Kohle kostet uns das in einem Jahr etwa 440 Millionen Mark. Bergbau wie Eisen schaffende Industrie, sowohl Unternehmer wie Gewerkschaften, sind sich einig darin, daß diese Summen einen besseren Zweck gehabt hätten, wenn sie für die Gesunderhaltung des deutschen Bergbaus wie für die dringendsten Investitionen der Eisen schaffenden Industrie verwandt worden wären. Der Kohlebedarf für die deutsche Wirtschaft, so wurde von dem Vorsitzenden der Wirtschaftsvereinigung Bergbau, Generaldirektor Dr. Heinrich Kost, sowie von dem Vorsitzenden der IG Bergbau, Heinrich Imig, versichert, kann aus eigener Förderung voll gedeckt werden.

Nicht zuletzt hat auch die Arbeiterfrage im Bergbau zu einem Engpaß geführt. Im Ruhrbergbau fehlen gegenwärtig etwa 20 000 Bergleute, woran zweifellos auch das nicht immer erfreuliche Betriebsklima mit schuld ist. Die Fluktuation hat ein riesenhaftes Ausmaß angenommen: In den ersten neun Monaten dieses Jahres wanderten aus westdeutschen Zechen 66 000 Bergleute ab. Nur knapp 60 000 konnten neu geworben werden. Diese Frage kann natürlich nur gelöst werden, wenn dem Bergmann nicht nur hohe Löhne gezahlt werden, sondern auch in sozialpolitischer Hinsicht vieles für ihn getan wird. Nicht zuletzt wird die Forderung nach einer Arbeitszeitverkürzung, insbesondere für die Untertage-Betriebe, immer dringender erhoben. Insgesamt kann man sagen, daß der deutsche Steinkohlenbergbau während der letzten Jahre nicht Schritt zu halten vermochte mit der Produktivitätssteigerung in anderen Wirtschaftszweigen. Daran trägt weder der Unternehmer noch der Betriebsführer noch der Kumpel die Schuld. Die natürlichen Voraussetzungen und Bedingungen, unter denen Kohlenbergbau betrieben werden kann, ziehen nun einmal Grenzen, die nicht zu überschreiten sind. Man denke nur daran, daß die Ruhrzechen auf immer größere Tiefen gehen müssen. Das bedeutet aber, daß die Anlagen unter Tage immer größere Mittel erfordern, ebenso wie auch die Verarbeitungsanlagen über Tage.

Wir befinden uns also in einem Dilemma. Von der Kohle aus ist unsere ganze Wirtschaft aus den Angeln zu heben. Doch ist keinerlei Grund zu einer allenthalben pessimistischen Stimmung vorhanden. Es gibt Möglichkeiten genug, um der Kohle zu helfen, womit gleichzeitig auch die Eisenseite aus einer ihr keineswegs angenehmen Lage herauskäme, denn wie einleitend gesagt: die Kohle ist unser Lebensblut. Doch wollen wir hoffen, daß diese Möglichkeiten in Bochum oder Essen genau so erkannt werden wie in Bonn oder Luxemburg. K. H. S.

# HOAG-Nachwuchs bewies wieder gute Ausbildung

Obwohl an dem vor kurzem in Oberhausen ausgetragenen siebten Berufswettkampf der Deutschen Angestelltengewerkschaft, an dem sich auch Nichtmitglieder beteiligen konnten, rund 300 kaufmännische und technische Lehrlinge aus allen Angestelltenberufen teilgenommen haben, behaupteten sich unsere Lehrlinge auch diesmal gut; denn nicht weniger als elf von den insgesamt 20 besten Arbeiten wurden von ihnen gestellt, und zwar von den kaufmännischen Lehrlingen Helmut Reichart, Dieter Gerritzen, Wilfried Gerritzen, Maria Hillenbrand, Klaus Bartelt, Johannes Kremer, Bernhard Euwens, Gisela Kuhlmann, Ilse Neumann, Hans Glasik sowie von dem Laborantenlehrling Karl-Heinz Veutgen. Damit bewies sich wieder einmal, auf welcher soliden Grundlage die Berufsausbildung unserer Lehrlinge erfolgt. Als Anerkennung für ihre Leistung erhielten sie bei der Ende November stattgefundenen Abschlußfeier je ein Buch überreicht. Aber auch beim Leistungsschreiben des Westdeutschen Stenografenverbandes im Kurz- und Maschinenschreiben Mitte Oktober in Köln bewährte sich unser Nachwuchs. Bei diesem Wettkampf war eine Auslese der Besten der Ortsvereine vertreten und eine Mindestleistung von 180 Silben, beziehungsweise 300 Anschlägen als Bedingung gesetzt. Von unseren jungen Angestellten und kaufmännischen Lehrlingen erzielten hierbei gute Erfolge: Im **Maschinenschreiben** Ursula Dittloff (Einkauf/Rohstoffe), Gisela Jung (Betriebsbüro der maschinellen Hilfsbetriebe), Günter Guminny (kaufmännischer Lehrling), Christel Dresenkamp (Einkauf/Material); in der **Kurzschrift** Resi Tepelden (Revision und Organisation), Ursula Dittloff (Einkauf/Rohstoffe), Erika Vogel (Betriebskrankenkasse), Isolde Stein (Betriebsbüro Zementwerk), Gertrud Lenord (Steuern und Versicherungen), Gisela Jung (Betriebsbüro maschinelle Hilfsbetriebe), Gisela Silbernagel (Einkauf/Material), Erika Smierschala (Verkauf), Ursula Hofstadt (Verkaufsabrechnung) sowie die kaufmännischen Lehrlinge Siegfried Gosny und Siegfried Schlaak.

Außerdem ist Günter Guminny Anfang November in Oberhausen zum zweiten Male Stadtjugendmeister im Maschinenschreiben geworden.

Allen unsere besten Glückwünsche!

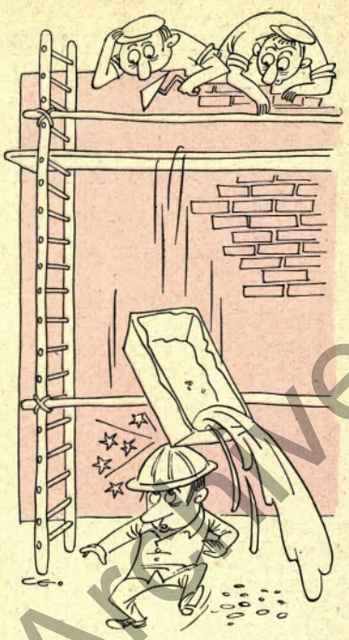
## Sprechstunden der Berufsgenossenschaft im Sozialhaus

**Seit dem 15. 9. 1955 befindet sich die Sektion 1 der Hütten- und Walzwerks-Berufsgenossenschaft in Essen, Hoffnungstraße 2.**
**Um den Unfallverletzten unserer Belegschaft den Weg nach Essen und die damit verbundenen Fahrkosten möglichst zu ersparen, wurde mit der Berufsgenossenschaft eine Sprechstunde in Oberhausen vereinbart. Sie findet am letzten Donnerstag jeden Monats von 14.00 bis 17.00 Uhr im Sozialhaus, Essener Straße, Zimmer 7, statt. Der Sachbearbeiter der Berufsgenossenschaft für unser Werk, Herr Haep, wird anwesend sein.**
**Wir bitten die betreffenden Unfallverletzten, jeweils eine Woche vor dem Sprechtag der Abt. Arbeitsschutz (Werkstelefon 3362) Name und Unfalltag anzugeben, damit der Vertreter der Berufsgenossenschaft die notwendigen Unterlagen mitbringen kann.**

## Irreführung

In den letzten Tagen wurden an den Pförtnerhäusern wiederholt Handzettel verteilt. Mit dem ausdrücklichen Hinweis, für die Belegschaft der Hüttenwerk Oberhausen AG in einer Oberhausener Gastwirtschaft einen Verkauf von Herbst- und Winterbekleidung durchzuführen, trat darin eine Textilfirma aus Wuppertal-Elberfeld an die Werksangehörigen heran. Durch Anpreisungen wie „Bequeme Teilzahlung!" etc. sollte die Angelegenheit obendrein noch besonders schmackhaft gemacht werden. — — Die Werksleitung wie Betriebsvertretung sehen sich nun veranlaßt, darauf hinzuweisen, daß mit dieser Firma keinerlei Abmachungen für einen Sonderverkauf für die Belegschaft getroffen wurden. In der Plakatierung „Für die Belegschaft der Hüttenwerk Oberhausen AG" liegt eine Irreführung, die den Anschein erwecken soll, als würde dieser Textilienverkauf werksseitig gefördert.

Das Geschäftsgebaren dieser Firma erscheint durch diese Art der Werbung unseriös und ist keineswegs geeignet, unser Vertrauen zu erwecken. Grundsätzlich gehört festgestellt, daß der Belegschaft empfohlene Textilkäufe nur durch unsere Verkaufsanstalten erfolgen.



## KAPAAFTIG

**„Alles Gute kommt von oben", sagte der Vorarbeiter Karner zwar nicht, als ihm kürzlich im Martinwerk ein 20 Kilogramm schwerer Speiskübel aus dreieinhalb Meter Höhe auf den Kopf fiel, aber passiert ist ihm trotzdem nichts dabei, denn er hatte — Sicherheit ist erstes Gebot! — einen Aluminiumschutzhelm auf dem Kopfe. Wodurch der Speiskübel von der Arbeitsbühne beim Ofen 4 überhaupt fallen konnte, ist nicht bekannt. Aber es ist immerhin ein Beweis, daß in einem Betrieb mehr als Blumentöpfe auf den Kopf fallen und dabei auch der Kopf eines Vorarbeiters oder gar Meisters getroffen werden kann. Darum: Helme tragen!**

# Bühnengruppe Hüttenwerk griff nach den Sternen

### Aufführung einer Bearbeitung von Lortzings Oper „Zar und Zimmermann"

Sozusagen als Dritter im Bunde setzte nun also die Bühnengruppe den Beginn der Winterspielzeit unserer Werksvereine fort. „Premiere Zar und Zimmermann, Oper in drei Akten von Albert Lortzing" stand auf dem Programm zu lesen, allerdings war hinzugefügt: „in der Bearbeitung von Franz Streicher und Jakob Magan". Die Bühnengruppe trifft also keine Schuld, daß — es soll erst im vergangenen Jahre geschehen sein — zwei Librettisten eine der schönsten opera buffas der deutschen Romantik für Laienspieler „bearbeitet" haben. Was bei einer solchen „Bearbeitung" einer Oper, die erst durch die Musik zum Kunstwerk geworden ist, herauskommt, konnte man sich im voraus einigermaßen vorstellen: es sieht dann immer so aus, als hätte man eine Blume zerstückelt und ihr nur wenige Blütenblätter belassen. . . . .

Immerhin stellt auch das, was durch die Bearbeitung an musikalischen Teilen übrig geblieben ist, an Laienspieler eine vor allem stimmlich große Anforderung, so daß man nur fragen kann: „Warum nach den Sternen greifen?" Denn es ist doch wirklich schade um die viele Mühe und um das zweifellos anerkennenswerte Wollen, wenn dabei jene Grenzen überschritten werden, die von Natur aus nun einmal einer Laienspielschar gesetzt sind. Es gibt schließlich genug andere Stücke für Laienbühnen, bei denen sich vor allem auch unsere Bühnengruppe, deren Können vom Standpunkt des Laienspiels aus gesehen, nicht zu unterschätzen ist, voll entfalten könnte. Es sollte hierbei nicht nur nach dem Beifall und einem guten Besuch gesehen werden, sondern vor allem auch nach der Möglichkeit, Kunst wirklich zu pflegen und dem immerhin recht fleißigen Publikum näherzubringen.

Hierin sollte die Bühnengruppe sogar eine gewisse „erzieherische" Aufgabe sehen.

Anzumerken war das Bestreben der Einstudierung, Spielleitung und der Darsteller, eine gute Aufführung zu bringen, auch diesmal. Vor allem muß die in der Komik bewahrte Zurückhaltung anerkannt werden. F. Walter, der sonst im Betrieb Neu-Oberhausen an der Walze steht, brillierte geradezu in der Rolle des van Bett, sowohl schauspielerisch als auch gesanglich. Ebenso zeigten gute Leistungen Heini Weber als Zimmergeselle, A. Thiebo als Nichte des van Bett und F. Ferdinand als französischer Gesandter mit dem volksliedhaften „Lebe wohl, mein flandrisch Mädchen". H. D. Jacobi bemühte sich, der Zarenrolle Würde zu verleihen. Vor allem waren der Chor und die Ballettgruppe gut. Die musikalisch berühmte „Chorprobe" im dritten Akt und der „Holzschuhtanz" (Einstudierung: Marianne Frensch) hätten wohl von keiner Laienspielgruppe besser geboten werden können. Der „Holzschuhtanz" wie auch das „Flandrische Mädchen" mußten denn auch wiederholt werden. Ebenso waren die Bühnenbilder (Georg Krisor) geschmackvoll. Sehr bedauerlich ist, daß das Orchester nicht besser zur Geltung kommen konnte. Das lag allerdings nicht an den Musikern, einer Gruppe aus dem Werksorchester unter der Leitung Kurt Bachsteins, dem auch die musikalische Einstudierung oblegen hatte, sondern an der instrumental stark gekürzten Partitur und an der auch sonst zahlenmäßig schwachen Besetzung des Orchesters.

Insgesamt aber muß man Solisten, Chor wie Orchester unverhehlte Anerkennung zollen. Die Bühnengruppe hatte sich eine große Aufgabe gestellt, hat fleißig einstudiert und geprobt und alle wohl in sie gesetzten Erwartungen überzeugend erfüllt. Wir wüßten keine andere Laienspielschar, die diese Aufgabe besser gemeistert haben würde. Nur, das wurde schon anfangs betont, die „Bearbeitung" der Herren Streicher und Magan hätte um einiges sorgfältiger sein können. Das ist man einem Lortzing schließlich schuldig. Aber das fällt keineswegs auf unsere Bühnengruppe zurück. O. S.

### Was man über den Tarifvertrag wissen muß

**Fortsetzung von Seite 257**

die Kündigungsfristen für Arbeiter. Für die Lohnempfänger ist noch wichtig zu wissen, daß die Bildung verschiedener Lohngruppen und der Lohnschlüssel in einem besonderen Lohnrahmenabkommen geregelt ist, während auf die entsprechenden Bestimmungen für die Angestellten (Festlegung der Gruppen K und T 1—4) im Rahmentarifvertrag hingewiesen wird.

Diese kurze Aufzählung, die keinen Anspruch auf Vollständigkeit erhebt, soll ein Bild von der Vielfalt dessen geben, was in Tarifverträgen geregelt werden kann.

Die Lohn- und Gehaltsabkommen sind erheblich kürzer. Sie enthalten lediglich die Festsetzung der Ecklöhne bzw. die Höhe der Tarifgehälter. Hinzu kommen allenfalls noch kurze Regelungen über außertarifliche Zulagen und schließlich Bestimmungen über die Inkraftsetzung und die Möglichkeit der Kündigung dieser Abkommen. Im allgemeinen werden gleichzeitig bei Abschluß derartiger Gehalts- oder Lohnabkommen auch die Lehrlingsvergütungen neu festgesetzt. Nicht aufgenommen in den zur Zeit gültigen Tarifverträgen sind die sog. Sozialzulagen für verheiratete Arbeiter und Angestellte. Die rechtliche Grundlage für diese Sozialzulagen finden wir in älteren Abkommen, auf die jeweils bei Abschluß eines neuen Abkommens Bezug genommen wird.

Auf Grund einer Vorschrift des Tarifvertragsgesetzes ist der Arbeitgeber verpflichtet, die in seinem Betrieb gültigen Tarifverträge an geeigneten Stellen auszulegen. Das bedeutet, daß die Möglichkeit geschaffen werden muß, daß sämtliche Arbeitnehmer ohne besondere Mühe von den Bestimmungen Kenntnis nehmen können. Im allgemeinen wird dies durch einen Aushang erfolgen. Im übrigen sind die Bestimmungen sowohl in den Personalabteilungen wie auch im Betriebsratsbüro einzusehen.

thyssenkrupp Corporate Archives

# Gründung der Sterbekasse in Kürze

## Bei sofortigem Eintritt keine Alters- und Invaliditätsgrenzen

**Nach monatelangen Vorbereitungen in mehreren Abteilungen des Werkes und im Sozialausschuß des Betriebsrates, nach eingehender Beratung mit einem anerkannten Versicherungsmathematiker sind die Arbeiten nun so weit gediehen, daß die offizielle Gründung der Sterbekasse unmittelbar bevorsteht. Es wurde ein Weg gefunden, der die Vorteile verschiedener Versicherungssysteme auf eine glückliche Art miteinander vereinigt und der den Gegebenheiten unserer Belegschaft Rechnung trägt. — Die ausgearbeiteten Unterlagen nehmen nun ihren gesetzlich vorgeschriebenen Weg zum Bundes-Versicherungsaufsichtsamt. Es ist mit beinahe hundertprozentiger Sicherheit anzunehmen, daß die Kasse von dieser Stelle genehmigt und damit öffentlich anerkannt wird. Deshalb können wir die Belegschaft, von der ja die Gründung einer Sterbekasse vorgeschlagen wurde, heute mit den ersten — sicher mit großem Interesse erwarteten — Einzelheiten bekannt machen.**

Die Kasse wird als eine von der Belegschaft in eigener Hand zu verwaltende Selbsthilfeeinrichtung zur Sicherung vor materieller Not bei Eintritt von Sterbefällen in der Familie gegründet. Der bereits vorliegende Vorschlag einer Satzung — der selbstverständlich von den Mitgliedern der Kasse bzw. deren gewählten Vertretern genehmigt werden muß — sieht eine völlige Unabhängigkeit der Kasse vor. Die zukünftige Entwicklung der Kasse nach dem Übergangsstadium, in dem Betriebsrat und Sozialabteilung die notwendigen Entscheidungen treffen, liegt also in der Hand der Versicherten selbst; darunter fällt auch die zukünftige Finanzgebarung, z. B. Erhöhungen der Sterbegelder nach Ansammlung von Reserven etc. Der Vorstand der Sterbekasse unterliegt in seinen Entscheidungen lediglich der Aufsicht der eben bereits erwähnten Versicherungsaufsichtsbehörde. Diese Aufsicht dient aber nur dem Schutz des einzelnen Versicherten.

Es ist ein offenes Geheimnis, wie sehr günstig sich betriebliche Sterbekassen in der Großindustrie entwickelt haben. Es sind genügend Fälle bekannt, wo innerhalb kurzer Fristen so viel Reserven angesammelt wurden, daß eine mehrmalige Erhöhung des Sterbegeldes verwirklicht werden konnte. Wer die Entwicklung unserer Betriebskrankenkasse in den letzten Jahren verfolgte, kann sich unschwer vorstellen, wie finanzkräftig auch bei uns eine Sterbekasse der Belegschaft schon in kurzer Zeit sein wird. Dabei spielt der so gut wie vollständige Wegfall aller Verwaltungskosten für die Kasse (sie werden auf noch nicht 1 Prozent des Beitragseinganges veranschlagt!) durch Übernahme der technischen Abwicklung durch Werksorgane eine wesentliche Rolle.

Auch bei uns hat sich die Werksleitung bereit erklärt, die laufende Verwaltungsarbeit durch die entsprechenden Abteilungen erledigen zu lassen. Damit stehen der Kasse die erfahrenen kaufmännischen Mitarbeiter des Werkes und alle technischen Hilfsmittel zur Verfügung.

Dieses Entgegenkommen der Werksleitung sollte von jedem Einzelnen als ein persönlicher Appell verstanden werden, die Vorsorge für seine Familie beim Eintritt eines solch schweren Schicksalsschlages wie der Tod des Ernährers oder seiner Ehefrau in eigener Verantwortlichkeit zu treffen. Diese Eigenverantwortlichkeit als Bestandteil der persönlichen Freiheit des Menschen ist das Ziel der gesamten Sozialarbeit des Werkes; insofern liegt also die Gründung der Sterbekasse auf der grundsätzlichen Linie aller Bemühungen um den Menschen. — Es soll in diesem Zusammenhang nochmals betont werden, daß die Mitgliedschaft in der Sterbekasse natürlich keinerlei Einschränkungen anderer Leistungen von Privatversicherungen aller Art oder der Sozialversicherung (Betriebskrankenkasse) nach sich zieht. Es besteht also hier die Möglichkeit, die finanziellen Spannungen, die der Tod eines Familienmitgliedes zwangsläufig mit sich bringt, durchgreifend zu lindern. Die Kosten für Trauerkleidung, der Bestattung und der damit sonst noch verbundenen Ausgaben sind so hoch, daß sie von dem Sterbegeld der Betriebskrankenkasse allein nicht aufgewogen werden. Darüber hinaus soll die Weiterzahlung des Lohnes die Fortexistenz der Familie sichern.

Die aber trotzdem noch entstehende Lücke soll nun durch Einrichtung der Sterbekasse geschlossen werden, sie festigt die Verteidigung der Familie gegen die Not im Gefolge des Todes. — Andererseits wird die Werksfürsorge in Zukunft für solche Schwierigkeiten kein Verständnis mehr haben, die nur entstanden sind durch das Versäumen einzelner Betriebsangehöriger, von den gebotenen Selbsthilfeeinrichtungen Gebrauch zu machen. Der Beitritt zur Sterbekasse ist eine Entscheidung der Verantwortung gegenüber den Angehörigen und der Solidarität gegenüber den Kollegen.

Interessierende Einzelheiten über unsere Sterbekasse:

- **Personenkreis**
  Die Versicherung kann abgeschlossen werden von jedem Belegschaftsmitglied für sich und für seine Ehefrau. Beide gelten als selbständig Versicherte mit eigener Beitragsleistung. Wenn beide Ehepartner der Sterbekasse angehören, sind sämtliche Kinder bis zum 18. Lebensjahre kostenlos mitversichert, sofern sie noch nicht berufstätig sind. Das Kindergeld wird sich zwischen 75,— und 150,— DM staffeln. — An Stelle der Ehefrau kann eine haushaltführende Verwandte des Belegschaftsangehörigen Mitglied der Sterbekasse werden, sofern für sie Hausstandsgeld von der HOAG bewilligt worden ist.
  Bei Neuverheiratung eines Kassenmitgliedes muß die Frau spätestens drei Monate nach der Eheschließung ihre Aufnahme in die Sterbekasse beantragen. Selbstverständlich kann eine haushaltführende Verwandte, die bisher in Verbindung mit dem nun verheirateten Betriebsangehörigen Mitglied der Kasse war, auch weiterhin gegen Zahlung der Beiträge ihren Versicherungsanspruch erhalten.
- **Beitrag**
  Der Beitrag für alle Versicherten beträgt einheitlich DM 1,—. Für die Ehefrau bzw. haushaltführende Verwandte ist als selbständig Versicherte ebenfalls DM 1,— pro Monat zu zahlen, so daß die Familie bei Vollversicherung mit allen Kindern DM 2,— monatlich entrichten muß. — Die Beiträge werden eingehalten. Mitglieder, die nicht mehr zur Belegschaft gehören und keine Werksrente beziehen, müssen ihren Beitrag auf ein noch zu errichtendes Konto der Stadtsparkasse Oberhausen einzahlen oder überweisen.
- **Sterbegeld**
  Das Sterbegeld beträgt für jeden Versicherten DM 500,—. Für mitversicherte Kinder beläuft sich das Sterbegeld vor Vollendung des 6. Lebensjahres auf DM 75,—, nach Vollendung des 6. Lebensjahres bis höchstens zum 18. Lebensjahr auf DM 150,—. Es kann mit Sicherheit angenommen werden, daß das Sterbegeld nach Ansammlung entsprechender Reserven noch erhöht werden wird.
  Eine Wartezeit für Versicherte ist nicht vorgesehen.
- **Eintritt**
  Der Eintritt der jetzt zur Belegschaft zählenden Arbeitnehmer erfolgt durch Ausfüllen und Einsenden von vorbereiteten Beitrittserklärungen, die an einem der nächsten Lohnzahlungstermine in den Lohntüten enthalten sein werden. — Der Eintritt muß bis zu einem bestimmten Termin, der noch bekanntgegeben wird, erfolgt sein; ein späterer Eintritt von Betriebsangehörigen ist nicht mehr möglich, sofern sie am Gründungstag bereits Belegschaftsmitglied der HOAG waren. Alle Kollegen haben im Gründungsstadium der Sterbekasse die einmalige Chance, ohne Rücksicht auf Altersbegrenzung und körperliche Gebrechen Mitglied zu werden.
- **Weiterversicherung**
  Die Weiterversicherung auch beim Wechsel der Arbeitsstelle, also dem Ausscheiden aus der Belegschaft der HOAG, ist ohne weiteres gestattet. In diesem Falle muß das Mitglied den Beitrag auf das Konto der Sterbekasse bei der Stadtsparkasse Oberhausen einzahlen oder überweisen (Postanweisung).
- **Austritt**
  Jedes Mitglied kann unter Einhaltung einer bestimmten Kündigungsfrist aus der Sterbekasse austreten. Bei mindestens fünfjähriger Mitgliedschaft werden ein Teil der eingezahlten Beiträge, höchstens jedoch bis zu 75 Proz. des Sterbegeldes, zurückvergütet.
- **Verwaltung**
  Die Führung der Kasse obliegt einem Vorstand, welcher von den Kassenvertretern bestimmt wird, die ihrerseits wieder von den Versicherten gewählt werden. Je 500 Versicherte senden einen Mann in die Vertreterversammlung, die die Geschäftsgebarung der Kasse kontrolliert. Der Vorstand versieht sein Amt ehrenamtlich.
- **Vermögenslage und Staatskontrolle**
  Die Kasse unterliegt der ständigen Aufsicht der Bundesversicherungsbehörde. Sie ist verpflichtet, die einkommenden Gelder mündelsicher anzulegen.

In den nächsten Ausgaben der Werkzeitung werden wir weitere Einzelheiten mitteilen können. Selbstverständlich können natürlich Fragen aus der Belegschaft beantwortet werden. Es wird jedoch darum gebeten, nur wichtige, allgemein interessierende Fragen zu stellen, zumal durch die von den Mitgliedern der Sterbekasse selbst gewählten Verwaltungsorgane der Kasse gewährleistet ist, daß alle während der Gründungszeit und später auftretenden Fragen in einer für das Einzelmitglied fairen und kollegialen Weise gelöst werden. **Viebahn**

### Weniger Sonntagsarbeit

dpa — Einen strengeren Maßstab bei der Genehmigung der Sonntagsarbeit verlangte das Landesarbeitsministerium in einem Erlaß an die Gewerbeaufsichtsämter. Es sei festgestellt worden, daß immer mehr Ausnahmegenehmigungen beantragt würden. In dem Bestreben, die Überstunden abzubauen und die Arbeitszeit im Interesse der Gesunderhaltung und einer ausreichenden Erholung zu verkürzen, könne die bisherige Handhabung der Erteilung von Ausnahmebewilligungen für die Sonntagsarbeit nicht aufrecht erhalten werden. Es wurde verfügt, daß die an arbeitsfreien Werktagen ausgefallene Arbeitszeit nicht mehr an Sonntagen nachgeholt werden darf.



thyssenkrupp Corporate Archives

**WERK OBERHAUSEN**

**Geburten:**

21. 10.
Rudolf Pockrandt, Tochter Iris

22. 10.
Karl Kröll, Sohn Ulrich

23. 10.
Ernst Sagorski, Tochter Ursula

27. 10.
Karl-Heinz Diekhöner, Sohn Ralf

29. 10.
Karl Jostmeier, Sohn Jürgen; Winfried Rinke, Sohn Winfried

30. 10.
August Hammes, Sohn Thomas

1. 11.
Ferdinand Fischer, Tochter Rita; Walter Hemmert, Sohn Peter; Siegfried Sass, Sohn Udo

4. 11.
Erwin Kubb, Sohn Hartwig

5. 11.
Karl-Heinz Bereit, Tochter Jutta; Eberhard Papenfuss, Tochter Ilse; Alfr. Reinschlüssel, Sohn Reinhard

6. 11.
Karl-Heinz Koch, Sohn Heinz; Horst Schneider, Tochter Brigitte

7. 11.
Friedrich Kucklies, Sohn Franz

9. 11.
Wilhelm Dycks, Tochter Heidi; Wilhelm Gorissen, Tochter Ursula

11. 11.
H. Barmscheidt, Tochter Kornelia; Erich Wientgens, Tochter Rosemarie

12. 11.
Fritz Fitze, Tochter Marion

14. 11.
Helmut Lauderbach, Tochter Birgit; Manfred Lubitz, Tochter Dagmar; Wolfgang Schipke, Tochter Birgit

16. 11.
Werner Aust, Tochter Ulrike; Aloys Goeke, Sohn Norbert; Herbert Mösle, Sohn Harald

17. 11.
Heinz Bach, Tochter Maria; Leo Gorny, Tochter Kornelia

20. 11.
Günter Mackowiak, Sohn Jürgen

21. 11.
Friedhelm Klein, Sohn Klaus; Hermann Valtix, Tochter Marita

22. 11.
Friedrich Bleidorn, Sohn Hans-Jürgen; Werner Buttenborg, Sohn Ulrich; Konrad Mühlenbeck, Tochter Ursula; Wolfgang Pecher, Tochter Dagmar

23. 11.
Wilhelm Bierschenk, Sohn Erwin; Helmut Borgardt, Sohn Harald

24. 11.
Heinz Pieper, Tochter Angelika

**Eheschließungen:**

29. 10.
Bernhard Andrys mit Gisela Musiolik; Dieter Hartmann mit Ursel Felwor; Hans Kolmsee mit Erika Mollenhauer; Hans Uebber mit Irmgard Dormeyer

31. 10.
Emil Lucht mit Irmtraut Nitz

5. 11.
Friedhelm Berger mit Waltraud Ludwig; Heinrich Klos mit Ilse Tobias

11. 11.
Heinrich Stein mit Erika di Lorenzi

12. 11.
Karl-Heinz Eigener mit Therese Fleischmann; Johannes Klein mit Christa Wanowsky; Karl-Heinz Schneider mit Hildegard Sensen; Manfred Schuster mit Ingrid Poelkow; Helmut Böing mit Marita Thomas

19. 11.
Werner Bodtländer mit Waltraud Grun

23. 11.
Karl-Josef Berens mit Edeltrud Scheffler

26. 11.
Paul Wetzlar mit Christel Penner

**WERK GELSENKIRCHEN**

**Geburten:**

30. 10.
Theodor Heid, Sohn Arnold

4. 11.
Karl-Heinz Pallasch, Sohn Klaus

11. 11.
Josef Sondermann, Tochter Gabriele

13. 11.
Egon Klusemann, Sohn Erwin

**Eheschließungen:**

5. 11.
Herbert Cremers mit Anneliese Rump

11. 11.
Hermann Klostermann mit Elisabeth Knorr

17. 11.
Rolf Hasenpusch mit Helga Carlé

## UNSERE JUBILARE IM DEZEMBER

**40jähriges Dienstjubiläum:**

Bernhard Grundmann, Martinwerke
Gottfried Horlitz, Reparaturwerkstätten Stahl- und Walzwerke
Peter Kober, Einkauf Material
Philipp Kochhan, Sozialbetriebe
Heinrich Löhr, Block- und Profilwalzwerke
Klaus Wilkens, Werkstätten Hochöfen
Josef Zilles, Block- und Profilwalzwerke

**25jähriges Dienstjubiläum:**

Helmut Bänninger, Block- und Profilwalzwerke
Otto Bauer, Baubetrieb Hochöfen
Anton Kussmann, Zurichterei Block- und Profilwalzwerke
Alois Nageldinger, Werkstätten Hochöfen
Paul Potrek, Maschinen- und Werkstättenbetrieb Hochöfen
Franz Vogelpoth, Thomaswerk
Heinrich Zimmermann, Werk Gelsenkirchen

## † SIE GINGEN VON UNS

1. 11.
Fritz Friedrich, Pensionär
Peter Mosel, Pensionär

2. 11.
Johann Donsbach, Wärmeabteilung

3. 11.
Heinrich Delschen, Pensionär

4. 11.
Anton Jonick, Pensionär
Willi Marx, Abt. Verkehr

7. 11.
Wilhelm Schulte, Maschinenbetrieb Stahl- und Walzwerke

8. 11.
Peter Auler, Pensionär

10. 11.
August Stiehl, Pensionär

13. 11.
Johann Stock, Pensionär

14. 11.
Josef Frese, Pensionär

19. 11.
Johann Kraemer, Pensionär

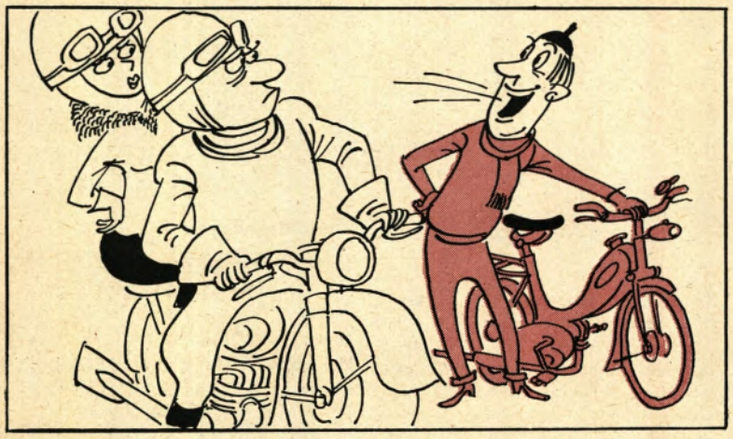
24. 11.
Heinrich Wittmacher, Werkstätten Hochöfen

26. 11.
Bernhard Daun, Pensionär

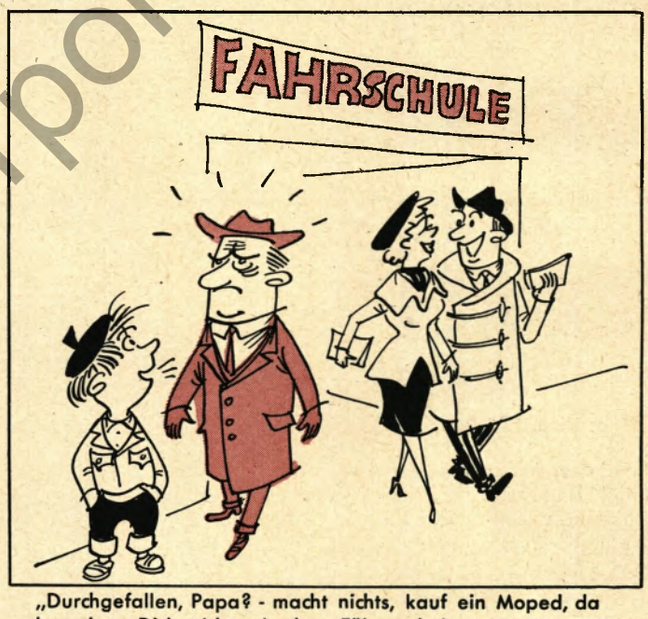
thyssenkrupp Corporate Archives

behauptet unser Zeichner KURT CERNY

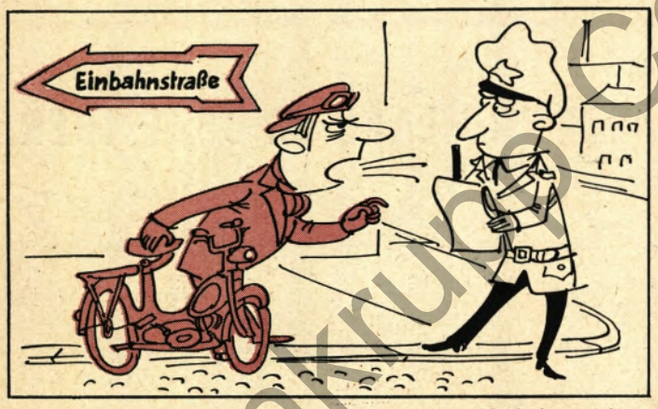
„Nur keinen Ärger, Kumpels, in zwanzig Minuten kommt doch schon die nächste Bahn."



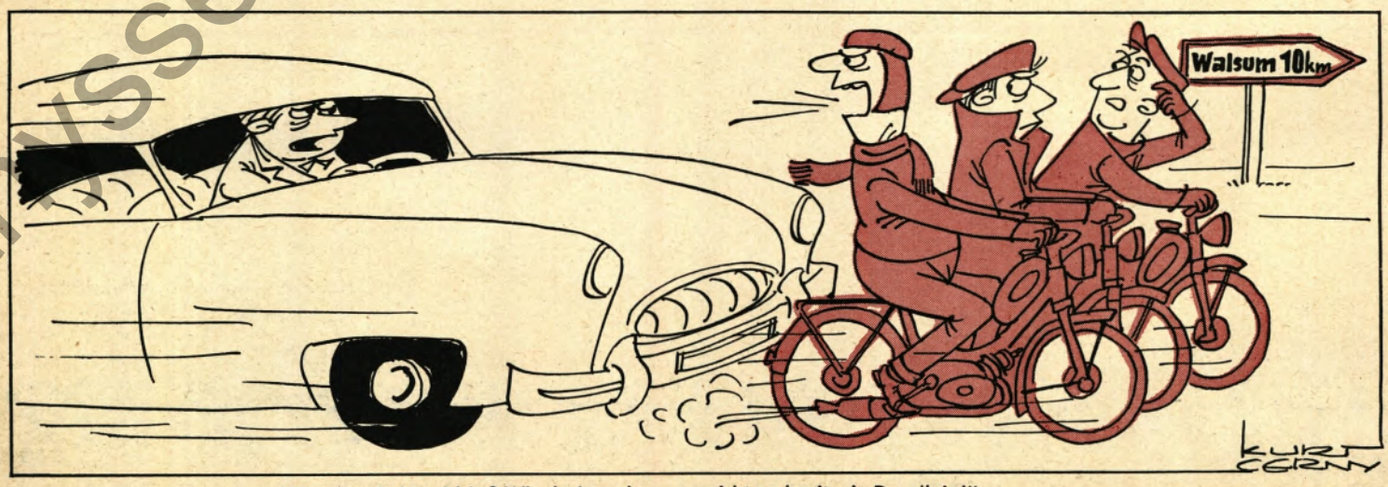
„Wer fährt denn heutzutage noch so schwere Pötte, den Frintroper Berg rauf häng ich Dich ab, daß Du ganz dumm aus de Wäsche guckst!"




„Durchgefallen, Papa? - macht nichts, kauf ein Moped, da brauchste Dich nicht mit dem Führerschein rumzuärgern."




„Entschuldigen Sie, Herr Wachtmeister, von Verkehrszeichen habe ich keine Ahnung, hab' noch keinen Führerschein."




Wieso verkehrswidrig? Wir drei machen uns nicht so breit wie Du allein!"

thyssenkrupp Corporate Archives