



# Mitteilungsblatt

Werkzeitschrift der  
Deutsche Edelstahlwerke Aktiengesellschaft

XIX. Jahrgang  
26. Juni 1970

3





## Mitteilungsblatt

Nr. 3

XIX. Jahrgang

26. Juni 1970

Herausgeber: Deutsche Edelstahlwerke AG  
Verantwortlich: Arbeitsdirektor Bernhard Boine  
Schriftleitung: Heinz Prodöhl  
Layout: Peter Wewer  
Fotos: DEW-Bildstelle u. a.  
Druck: Boss-Druck, Krefeld, Krefelder Druckhaus

Nachdruck  
nach vorheriger Rückfrage gerne gestattet

### Inhalt

|                                                                        | Seite |
|------------------------------------------------------------------------|-------|
| Angestrebte Planziele voll erfüllt                                     | 1     |
| Aufbau der Thyssen-Gruppe                                              | 4     |
| Das Interview                                                          | 8     |
| Sicherheit,<br>gesetzlicher und moralischer Auftrag                    | 10    |
| Japanischer Stahl in der Offensive                                     | 11    |
| Das Porträt: Ferdinand Wehrmann                                        | 16    |
| Mosaik – Kleine Zeitung vom Unternehmen,<br>seinen Werken und Menschen |       |
| Verkäufer sein dagegen sehr                                            | 17    |
| Arbeitstagung der Betriebsräte                                         | 20    |
| 4 Jahrzehnte im Einsatz<br>für Demokratie und Arbeitnehmerschaft       | 23    |
| Vermögensbildung für Arbeitnehmer                                      | 26    |
| Erholung in Hesselbach                                                 | 28    |
| Ein Schmuckstück für unser Stahldorf                                   | 30    |
| Malabendfest in Bochum                                                 | 32    |

Unser Titelbild zeigt den 1. Kontrolleur Peter Horchen bei seiner Arbeit in der Endkontrolle des Kaltbandwerkes.

Das Bild auf der Rückseite zeigt die form-schöne Edelstahlplastik, die in unserer gewerblichen Ausbildungswerkstatt für das Stahldorf geschaffen wurde.

# Angestrebte Planziele voll erfüllt

## Bericht über die Hauptversammlung der DEW-Aktionäre

„Zu Beginn des neuen Jahrzehnts weist der Kurs der DEW auf hohe Ziele“, sagte Vorstandsvorsitzender Dr. Spethmann in seinem Bericht über unser Unternehmen anlässlich der Hauptversammlung. Dann fuhr er fort:

„Der Zehnjahresplanung der DEW liegt auf der Investitions-, Produktions- und Absatzseite das Ziel zu-



grunde, den im laufenden Geschäftsjahr erwarteten Umsatz von 1,2 Mrd. DM bis Anfang der 80er Jahre auf mehr als das Doppelte zu steigern. Wir werden die Marktstellung der DEW im Inland und besonders im europäischen Ausland wesentlich verbessern. Die Grundzüge unserer wirtschaftlichen und technischen Planungskonzeption sind:

- Sicherung der Rohstoffversorgung: Roheisen, Schrott, Nickel und Chrom
- Straffung des Programms auf Großfertigungslinien
- Vergrößerung der Fertigungstiefe bei ertragsstarken Erzeugnissen
- Diversifikation durch Ergänzung des Programms
- nationale und internationale Zusammenarbeit auf der Produktionsseite.

Wir werden auch in den kommenden Jahren Anlagen nach dem letzten Stand der Technik errichten. Zur Zeit bauen wir z. B. eine Brammendruckgußanlage mit hoher Flexibilität hinsichtlich Abmessungen und Qualitäten.

Im Bereich von Forschung und Entwicklung werden wir unter Einsatz zusätzlicher finanzieller Mittel unsere Anstrengungen verstärken. Wir planen den Bau eines neuen Forschungsinstituts.

Wir werden im begonnenen Jahrzehnt bei DEW den Aufbau eines integrierten Informations-, Planungs-, Steuerungs- und Kontrollsystems für alle Unternehmensbereiche vollenden. Ein solches System leistet auf der Grundlage der Datenverarbeitung

den an der Findung, Durchführung und Abwicklung unternehmerischer Entscheidungen beteiligten Stellen jede mögliche Hilfe. Mit der Einführung eines solchen Planungssystems vollzieht DEW immer mehr den notwendigen Wandel von der vergangenheitsbezogenen über die gegenwartsgetreue zur zukunftsorientierten Datenverarbeitung.



Auch in den kommenden Jahren wird die Entwicklung der Deutschen Edelstahlwerke letztlich von der Qualifikation und der Einsatzfähigkeit ihrer Mitarbeiter abhängen. Im Rahmen einer langfristigen Personalpolitik und eines Aus- und Fortbildungsplans werden wir dafür sorgen, daß sich diese Entwicklung reibungslos vollzieht.

Der Eintritt entscheidender Prämissen unserer Langfristplanung — Erhaltung des Friedens, keine weltweiten wirtschaftlichen Krisen, in der Bundesrepublik eine durchschnittliche jährliche Wachstumsrate des realen Bruttosozialprodukts von 4 bis 5% jährlich — liegt im politischen und wirtschaftlichen Bereich.

Wir erwarten von den in der Bundesrepublik für die Wirtschaftspolitik verantwortlichen Instanzen, daß es ihnen durch rechtzeitigen und richtig dosierten Einsatz des mit dem Stabilitätsgesetz des Jahres 1967 gegebenen konjunkturpolitischen Instrumentariums gelingt, länger anhaltende Überhitzungen und Stagnationen der Wirtschaft zu vermeiden und ein gleichgewichtiges angemessenes Wachstum bei Vollbeschäftigung und möglichst weitgehender Erhaltung des Geldwertes sowie bei außenwirtschaftlichem Gleichgewicht zu erreichen.

Wenn die vorgenannten gesamtwirtschaftlichen Prämissen in den 70er Jahren eintreffen, so sind wir bei den Deutschen Edelstahlwerken aufgrund des bisher Geleisteten sicher, die gesetzten Ziele unserer langfristigen Unternehmensplanung bis Anfang der 80er Jahre zu erreichen."

Die diesjährige Hauptversammlung unserer Gesellschaft, die am 28. April im Krefelder Hof durchgeführt wurde, stand im Zeichen der konjunkturell günstigen Entwicklung. Die Zuwachsraten des abgelaufenen Geschäftsjahres 1968/69 haben die angestrebten Planziele voll erfüllt. Die laufende Geschäftsentwicklung in der ersten Hälfte des neuen Geschäftsjahres hat eine weitere beträchtliche Steigerung gebracht, so daß erwartet werden kann, daß der angestrebte Jahresumsatz von 1,2 Mrd. DM erreicht wird.

Vor dem Hintergrund dieser günstigen Gesamtsituation nahm die Hauptversammlung, bei der 97,37% der Kapitalvertreter anwesend waren, einen zügigen Verlauf.

Nachdem Dr. Sohl, der Vorsitzende des DEW-Aufsichtsrates, die Ehrung der Toten vorgenommen hatte, gab er Dr. Spethmann das Wort zu einem zusammenfassenden Bericht über die wesentlichen Merkmale des abgelaufenen Geschäftsjahres, über die gegenwärtige Situation und die voraussichtliche weitere Entwicklung.

In seinen Dank für die sehr eindrucksvolle Unterrichtung schloß Dr. Sohl im Namen des Aufsichtsrates den Dank an die Belegschaft für ihre hervorragende Arbeitsleistung ein.

versorgung. In Beantwortung der direkten Fragen teilte er mit, daß die aufgenommenen Verhandlungen zwar den Zustand erster Überlegungen schon hinter sich gelassen hätten (er gebrauchte die Wendung, sie seien in den Zustand des Prospektierens eingetreten), daß aber zur Zeit noch keine gültigen Aussagen über Erfolge gemacht werden könnten.

Da keine weiteren Fragen gestellt wurden, konnte Versammlungsleiter Dr. Sohl, der Chef der Thyssen-Gruppe, in der Tagesordnung fortfahren. Vorstand und Aufsichtsrat wurde einstimmig Entlastung erteilt und Wirtschaftsprüfer Dr. h. c. Rätsch auch für das laufende Geschäftsjahr in seinem Amt bestätigt. Mit der Einladung zu einem kleinen Imbiß wurde die Hauptversammlung um 12.30 Uhr geschlossen.

Unsere Mitarbeiter dürfte besonders der Teil der Ausführungen aus dem Situationsbericht von Dr. Spethmann interessieren, der sich auf das laufende Geschäftsjahr 1969/70 bezog. Hierzu sagte er u. a.:

### Während der Hauptversammlung

obere Reihe:  
Dr. Spethmann,  
Arbeitsdirektor  
Boine,  
Dr. Connert,  
Dipl.-Volkswirt  
Hoffstaedter

zunehmen, konnten wir das Exportgeschäft um 44% steigern; im Inland buchten wir 30% mehr Aufträge.

Unsere Umsatzerlöse (ohne Mehrwertsteuer) steigerten wir in den ersten 6 Monaten um 34% auf 98 Mill. DM/Monat.

Der Auftragsbestand der DEW lag per 1. April dieses Jahres um 25% höher als am 1. Oktober 1969.



Aufsichtsratsvorsitzender  
Dr. Sohl

Große Bildreihe  
rechts:  
Unsere Aufsichtsratsmitglieder:  
Hoffmann,  
Dr. Risser,  
Dr. Seidel,  
Dr. Troeger

Sieht man von dem allgemein inflatorischen Lohn- und Preisklima ab, aus dem wir herauskommen müssen, so fällt der Ausblick auf die voraussichtliche Entwicklung der DEW in der zweiten Hälfte des laufenden Geschäftsjahres durchaus positiv aus. Die in der ersten Hälfte des laufenden Geschäftsjahres gegenüber dem Vorjahr erzielte Ertragsverbesserung dürfte in der zweiten Hälfte zu halten sein."

Die DEW haben in den letzten 10 Geschäftsjahren ihre Umsatzerlöse von 561 Mill. DM auf 961 Mill. DM erhöht. Das ist ein Anstieg von 71%.

Ihre Produktivität konnten die DEW im letzten Jahrzehnt wesentlich verbessern. Der Rohertrag pro Beschäftigten erhöhte sich in dieser Zeit um 79%.

Der bei DEW erreichte Anstieg der Produktivität beruht in erster Linie auf unserer Investitionspolitik. Mit einem Investitionsvolumen von 557 Mill. DM im abgelaufenen Jahrzehnt haben die DEW als das Edelstahl-Unternehmen der Thyssen-Gruppe die großtechnische Fertigung von Edelstählen verwirklicht.

Die DEW hätten ihre Produktion in den letzten 10 Jahren nicht derart steigern können ohne die uneingeschränkte Einsatzbereitschaft ihrer Mitarbeiter auf allen Ebenen der Verantwortung. Das gilt auch für unsere ausländischen Mitarbeiter und besonders für ihre deutschen Kollegen, die sie mit ihren neuen Aufgaben vertraut gemacht haben. Trotz unseres beinahe verdoppelten Perso-



Große Bildreihe  
links:  
Unsere Aufsichtsratsmitglieder:  
Ahlmann,  
Dr. Brandi,  
Giesen,  
Hemmers

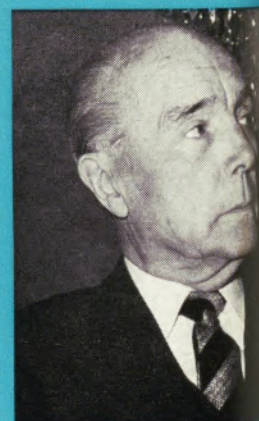
Aus den Reihen der Aktionäre gab es nur eine Wortmeldung. Rechtsanwalt Streiberbat als Vertreter einer Aktionärsgruppe Auskunft über Stand und Umfang der Verhandlungen zur Schaffung einer eigenen Nickelbasis für DEW und andere interessierte deutsche Firmen. Die Nickelversorgung war durch langanhaltende Streiks im vergangenen Jahr beträchtlich gestört.

Dr. Spethmann unterstrich zunächst die Wichtigkeit einer zufriedenstellenden Nickel-

„Unsere Abnehmer sind weiterhin sehr gut beschäftigt. Die Investitionsgüterindustrie produzierte in den ersten fünf Monaten des laufenden Geschäftsjahres 15% mehr als im gleichen Vorjahreszeitraum.

Die DEW steigerten ihren Auftragseingang im Monatsdurchschnitt des laufenden Geschäftsjahres um 28 Mill. DM = 32% gegenüber dem vergleichbaren Vorjahreszeitraum. Wegen der Bereitschaft unserer ausländischen Abnehmer, längere Lieferzeiten hin-

Aufsichtsrats-  
ehren-  
vorsitzender  
Dr. Gehm



In der ersten Hälfte des laufenden Geschäftsjahres verfügten wir unter Berücksichtigung der erhöhten Zukäufe über 5,7% mehr Rohstahl als im gleichen Vorjahreszeitraum.

Die erhöhte Auslastung unserer Anlagen machte die Einstellung zusätzlicher Mitarbeiter erforderlich. Am 1. April hatten wir 366 Mitarbeiter mehr als zu Beginn des laufenden Geschäftsjahres. Von den neu eingestellten Lohnempfängern entfallen 62% auf Gastarbeiter.

Abschließend bringen wir (ebenfalls aus den Ausführungen von Dr. Spethmann) eine kurze Rückschau auf den erfolgreichen Weg der DEW in den vergangenen 10 Jahren.

„Mit dem Geschäftsjahr 1968/69 endet bei DEW ein erfolgreiches Jahrzehnt. Für einen kurzen Blick zurück auf die vergangene Dekade bietet das Geschäftsjahr 1959/60 eine objektive Vergleichsbasis, denn es war ebenfalls ein ausgesprochen gutes Jahr.

„nalaufwands, trotz Edelstahlpreisen, die — sieht man von der Entwicklung der Legierungsanhänger ab — Ende des abgelaufenen Geschäftsjahres unter dem Stand von vor 10 Jahren lagen, trotz der gegenüber 1959/60 um 80% höheren Kapitalkosten (Abschreibungen und Zinsen) haben die DEW ein Ergebnis vor Abschreibungen, Zinsen, Steuern vom Einkommen, Ertrag und Vermögen erwirtschaftet, das 1968/69 vom Umsatzerlös 11,8% erreichte gegenüber 11,5% in 1959/60.“



# Der Organisationsaufbau der Thyssen-Gruppe und ihre Organisationsstruktur

**Direktor Dr. Hermann Deppe:**

Im folgenden veröffentlichen wir einige wesentliche Auszüge aus dem vorzüglichen Referat von Dr. Deppe, Leiter der Organisation und zentralen Datenverarbeitung der ATH, über den Organisationsaufbau der Thyssen-Gruppe.

## Warum Konzentration?

In der gesamten westlichen Welt ist heute tendenziell eine Zunahme an Großbetrieben

ziehungen und damit zu einschneidenden Änderungen auf den Märkten.

- Die Wirtschafts-, Finanz- und Steuergesetzgebung kann zur Beschleunigung des Konzentrationsprozesses durchaus beitragen, wenn dies vom Gesetzgeber ausdrücklich gewollt wird.

Natürlich ist die Konzentration kein automatisch ablaufender Prozeß. Vielmehr ist es von entscheidender Bedeutung, welche Vor-

mehrere abhängige Unternehmen unter der einheitlichen Leitung des herrschenden Unternehmens zusammengefaßt sind.

## Konzernsysteme

Typische Erscheinungsformen des Konzerns können in einigen Begriffspaaren zusammengefaßt werden.

Bei der Unterscheidung nach **horizontal** und **vertikal** gegliederten Konzernen ist das Be-

### Definition des Konzerns:

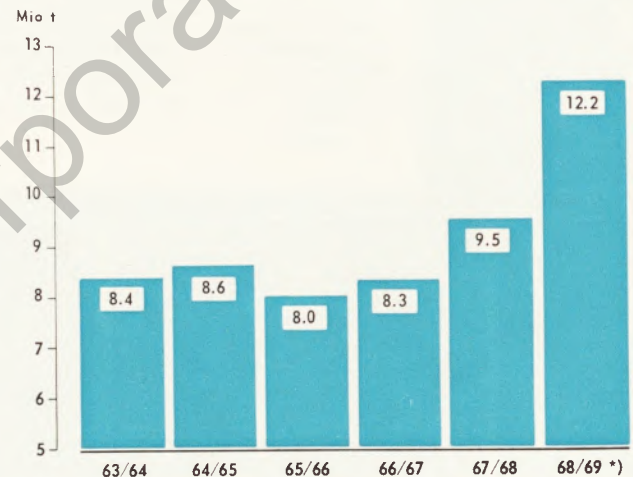
Ein Konzern ist dann gegeben, wenn ein herrschendes und ein oder mehrere abhängige Unternehmen unter der einheitlichen Leitung des herrschenden Unternehmens zusammengefaßt sind.

### Begriffspaare zur Typisierung von Konzernen:

horizontal –  
vertikal organisch gemischt –  
anorganisch gemischt  
Sachkonzern-Finanzkonzern

### Stufen der Konzernbildung:

Kernkonzern  
Kettenkonzern



\*) ab 1. 10. 1968 einschl. HOAG

Entwicklung der Rohstahlerzeugung  
Thyssen-Gruppe

und Unternehmenszusammenschlüssen zu größeren Wirtschaftseinheiten festzustellen. Dieser Konzentrationsprozeß läßt sich im wesentlichen auf drei Tatbestände zurückführen:

- Aufgrund neuer naturwissenschaftlicher Erkenntnisse sind neue Technologien entwickelt worden, deren Erschließung und wirtschaftliche Nutzung immer höheren Kapitalaufwand erfordern.
- Strukturelle Änderungen der Nachfrage, die ihren erkennbaren Ausdruck finden in einer verstärkten Verflechtung der einzelnen Wirtschaftsräume und Bildung neuer Wirtschaftsräume, führen weltweit zum Abbau traditioneller Wirtschaftsbe-

stellungen die Unternehmer von technisch und organisatorisch optimalen Unternehmensgrößen haben und wie sie sich demnach verhalten.

Seinen Ausdruck findet der Konzentrationsprozeß letztlich im Wachstum der Einzelunternehmen, in der Bildung von Kartellen und dem Aufbau von Konzernen. Das Kartell zielt darauf ab, den ungesunden oder als ungesund empfundenen Wettbewerb zu beseitigen. Dabei bleiben die sich im Kartell zusammenschließenden Unternehmen rechtlich selbständig. Sie legen sich durch Vertrag Selbstbeschränkungen in Absatz und Erzeugung auf. Dagegen ist ein Konzern dann gegeben, wenn ein herrschendes und ein oder

urteilungskriterium die Verarbeitungstiefe. Horizontale Konzerne fassen Betriebe der gleichen Produktionsstufe zusammen zum Zwecke der technischen Rationalisierung und der besseren Ausnutzung vorhandener Anlagen. Vertikal gegliederte Konzerne fassen unterschiedliche Produktionsstufen zum Zwecke der Sicherung von Rohstoff- und Absatzbasis zusammen.

Die Thyssen-Gruppe ist ein typisches Beispiel für einen vertikal gegliederten Konzern, der von der Rohstoffversorgung über die Stahlerzeugung und Stahlweiterverarbeitung mit angeschlossener Edelstahlerzeugung und Edelstahlweiterverarbeitung bis zum Stahlhandel alle Phasen des Stahlgeschäftes bis

in die erste Stufe der Weiterverarbeitung umfaßt.

Ein zweites Begriffspaar ist die Gliederung nach **organisch gemischten** und **anorganisch gemischten** Konzernen. Die Gründe für die Bildung organisch gemischter Konzerne sind meistens technologischer Natur. Z. B. haben in der chemischen Industrie solche organisch gemischten Konzerne sich dadurch gebildet, daß bei der Produktion eines bestimmten Produktes Kuppelprodukte anfielen, die weiterverarbeitet werden mußten — naturgemäß im Rahmen des eigenen Konzerns. Gründe für die Bildung solcher organisch gemischten Konzerne sind auch noch die bessere Erlösgestaltung und ein angestrebter Risikoausgleich. Dagegen sind anorganisch gemischte Konzerne meist aus Kapitalanlagegründen entstanden oder aus persönlichem Machtstreben.

Ein weiteres Begriffspaar sind **Sachkonzern** und **Finanzkonzern**. Beim Sachkonzern sind

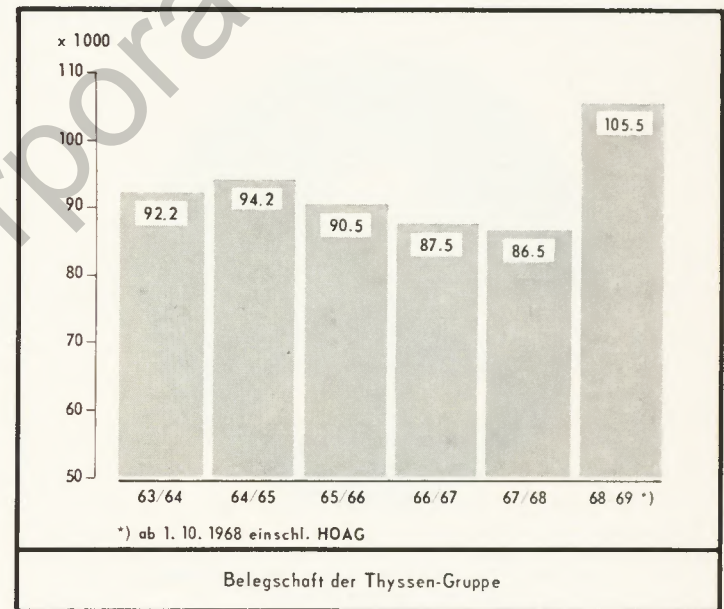
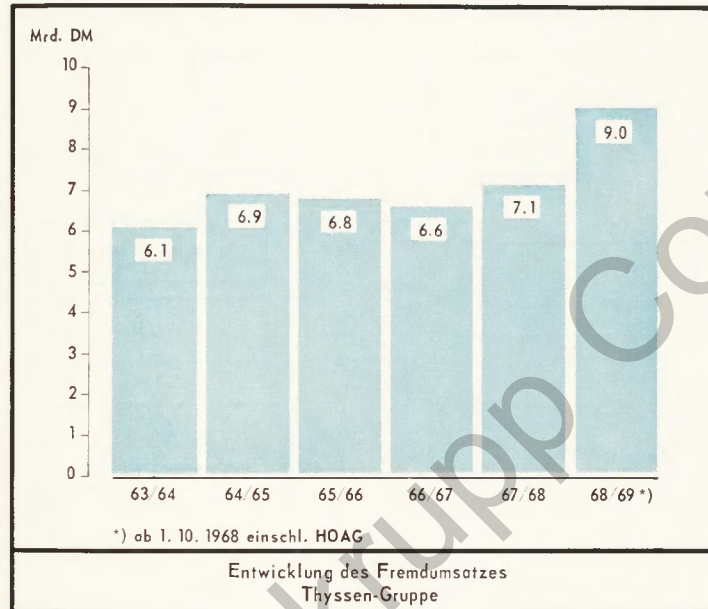
konzerne geworden und dies aus einem ganz einfachen Grunde: Von einer bestimmten Unternehmensgröße an kann nicht mehr damit gerechnet werden, daß eine Person in der Lage ist, solche großen Unternehmensgebilde zu führen.

Bei der Behandlung und Betrachtung des Konzerns sind weiter die Stufen einer Konzernbildung interessant. Hier unterscheidet man zwischen **Kernkonzernen** und **Kettenkonzernen**. Kernkonzerne sind solche Konzerne, die nur eine Muttergesellschaft mit angeschlossenen Tochtergesellschaften haben. Kettenkonzerne haben eine weitergehende Gliederung, wobei gegenseitige Verflechtungen untereinander in unterschiedlichsten Varianten möglich sind.

Bei einer weiteren theoretischen Durchleuchtung des Konzernbegriffs stellt sich die Frage, ob ein Konzern **zentral** oder **dezentral** organisiert ist. Dies bezieht sich auf die Führungsorganisation des Konzerns. Als Bei-

ser Stelle zunächst einige Anmerkungen zu den Vereinigten Stahlwerken zu machen.

Die Vereinigten Stahlwerke wurden aus einer Vielzahl von Gesellschaften im Jahre 1926 gegründet, als es der Eisen- und Stahlindustrie an der Ruhr sehr schlecht ging. Mit dem Gesetz Nr. 27 von 1950 sollten übermäßige Konzentrationen in der Wirtschaft und damit auch in der Eisen- und Stahlindustrie beseitigt werden. Es kam damals zu einer neuen Regelung der Eigentumsverhältnisse über einen Aktientausch in der Eisen- und Stahlindustrie. Von dieser Neuordnung in der Eisen- und Stahlindustrie wurden die bestehenden neun Stahlkonzerne betroffen, unter anderem auch die Vereinigten Stahlwerke. Insgesamt wurden 23 Stahleinheitsgesellschaften gebildet, davon 13 aus den Vereinigten Stahlwerken. Es sind altbekannte Namen, die hier als Nachfolge-Gesellschaften auftauchen, unter anderem auch die Deutsche Edelstahlwerke AG, die August-



die Motive in der Rationalisierung des Produktionsprozesses zu sehen, während beim Finanzkonzern meistens die Stärkung der eigenen Kapitalrentabilität im Vordergrund steht. Zu der Gruppe der Sachkonzerne gehört sicherlich auch die Thyssen-Gruppe. Man kann im weiteren noch unterscheiden zwischen **Personal-** und **Realkonzernen**. Hier ist für die Typisierung das Kriterium der Führungsstruktur maßgeblich. Personalkonzerne basieren auf der Führung durch eine Person. Beispielsweise sind alle heutigen Stahlkonzerne an der Ruhr als Personalkonzerne entstanden. Das ergibt sich heute noch aus den Namen wie Krupp, Thyssen und Klöckner. Sie sind aber alle zu Real-

spiel für einen tendenziell dezentral geordneten Konzern muß die alte Organisation der Rheinischen Stahlwerke gelten. Die Rheinische Stahlwerke AG war eine reine Holding-Gesellschaft, die keinerlei Produktionstätigkeit ausübte. Sie hielt lediglich die Beteiligung der verschiedenen angegliederten Gesellschaften und mischte sich nur in einem sehr geringen Umfange in die Geschäfte der Beteiligungsgesellschaften ein. Die Thyssen-Gruppe ist in ihren wesentlichen Teilen aus Nachfolgegesellschaften der Vereinigten Stahlwerke hervorgegangen.

### Die Vereinigten Stahlwerke

Es dürfte also durchaus legitim sein, an die-

Thyssen-Hütte, die Rheinischen Röhrenwerke, das Hüttenwerk Phoenix, die Niederrheinische Hütte und die Handelsunion. Diese sechs Gesellschaften sind als Nachfolgegesellschaften der Vereinigten Stahlwerke wieder zur Thyssen-Gruppe zusammengeschlossen worden.

### Die Thyssen-Gruppe

Bevor ich auf die einzelnen Stufen der Neubildung der Thyssen-Gruppe eingehe, zunächst einige Zahlen, die dem näheren Verständnis der Größenordnung unserer Gruppe dienen sollen.

Die Rohstahlerzeugung wurde von 8,4 Mio im Jahre 1963/64 auf heute 12,2 Mio Jahres-

tonnen gesteigert, wobei in den 12,2 Mio etwa 1,2 Mio Jahrestonnen der HOAG mit enthalten sind. Interessant ist dabei die Umschichtung in den Rohstahlgewinnungsverfahren. 1964/65 wurden erzeugt: 3 Mio t Thomasstahl, 3,1 Mio t SM-Stahl, 0,5 Mio t Elektrostahl und 2,0 Mio t Oxygenstahl. 1968/69 ist die Thomasstahlerzeugung auf 2,2 Mio t zurückgegangen, der SM-Stahl ist durch die Mengenkonjunktur noch etwas angestiegen auf 3,7 Mio t; der Elektrostahl hat seinen Anteil absolut mit 0,5 Mio t Jahreserzeugung gehalten; der Oxygenstahl ist von 2 Mio auf 5,8 Mio t angestiegen. Das macht gegenüber einem Anteil von etwa über 20% im Jahre 64/65 heute einen Anteil von etwa 50% an der gesamten Rohstahlerzeugung aus. Dieser wird bis 1972 mit der vollen Inbetriebnahme der beiden großen LD-Stahlkonverter im Oxygenstahlwerk der Thyssenhütte in Bruckhausen auf etwa 75 bis 80% ansteigen.

stellen. Diese Entwicklung ist zurückzuführen auf die zwischenzeitlich vorgenommenen Großinvestitionen, insbesondere im Stahlbereich, die durch eine verstärkte Zunahme der Automatisierung in den Walzwerken relativ zu einem Rückgang des Personals geführt haben. Bei der ständigen Expansion der Gruppe drückt sich dies naturgemäß nur unwesentlich in den Gesamtzahlen aus. Einen Eindruck von der Größenordnung der einzelnen Stahl- und Edelstahlunternehmen der Gruppe geben ihre Gesamtumsätze. Die Zahlen basieren auf dem Geschäftsjahr 68/69. Danach hat die Thyssenhütte selbst 3,8 Mrd. DM umgesetzt; bei der Niederrheinischen Hütte betrug der Umsatz 700 Mio DM; bei den Deutschen Edelstahlwerken etwas unter 1 Mrd. DM; bei HOAG etwa 1,1 Mrd. DM.

### Entwicklung der Thyssen-Gruppe

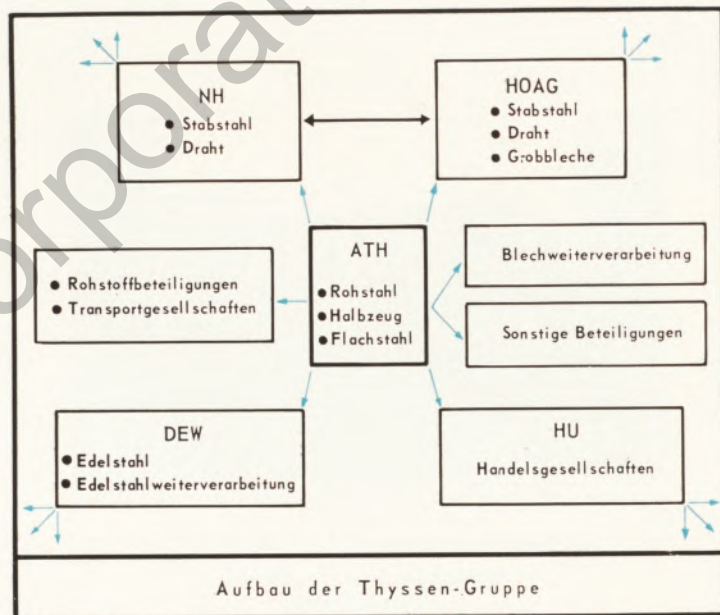
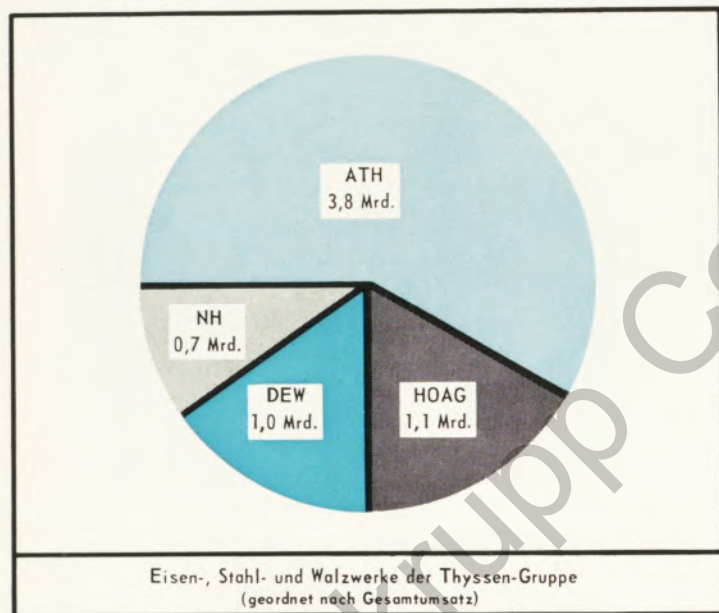
Ich habe eingangs das Begriffspaar Kern- und Kettenkonzern erläutert. Übertragen auf

weiterverarbeitung und die Thyssen Schraubenwerke mit der Schraubenproduktion. Als nächstes wurde dann die Aktienmehrheit der Deutschen Edelstahlwerke übernommen mit Edelstahlerzeugung und Edelstahlweiterverarbeitung.

Dann — um in der Reihenfolge zu bleiben — wurde die Handelsunion der Thyssenhütte angegliedert. Dies ist ein Bereich mit den inländischen Handelsgesellschaften Heinrich August Schulte in Dortmund, dem Stahlhandel in Frankfurt sowie der Thyssen Stahlunion Export GmbH in Düsseldorf, die ihrerseits über eine Vielzahl von Beteiligungen im Ausland verfügt.

Dazwischen lag die Übernahme der Aktienmehrheit der Thyssen Röhrenwerke. Die Thyssen Röhrenwerke sind inzwischen im Rahmen der Kooperation mit Mannesmann aus der Thyssen-Gruppe ausgeschieden.

Wir haben anstelle der Röhrenproduktion die Flach- und Profilstahlproduktion von Mannes-



Der Fremdotsatz der Thyssen-Gruppe stieg von 1963/64 mit 6,1 Mrd. DM auf 9 Mrd. DM im Jahre 68/69; davon 1,1 Mrd. DM von der HOAG. Ohne HOAG betrug die Umsatzsteigerung ca. 1,8 Mio DM.

Eine weitere Orientierungsgröße für das Konzernwachstum ist die Entwicklung der Belegschaft in der Thyssen-Gruppe. Wir hatten im Jahre 63/64 eine durchschnittliche Belegschaft im Geschäftsjahr von 92000 Belegschaftsmitgliedern. Sie stieg mit Einschluß der HOAG im Jahresdurchschnitt 68/69 auf 105500 Belegschaftsmitglieder. Ohne HOAG waren es 68/69 90300 Beschäftigte. Man kann also von 63/64 ohne HOAG einen Rückgang auf 68/69 von 92,2 auf 90,3 fest-

stellen. Diese Entwicklung ist zurückzuführen auf die zwischenzeitlich vorgenommenen Großinvestitionen, insbesondere im Stahlbereich, die durch eine verstärkte Zunahme der Automatisierung in den Walzwerken relativ zu einem Rückgang des Personals geführt haben.

Bei der ständigen Expansion der Gruppe drückt sich dies naturgemäß nur unwesentlich in den Gesamtzahlen aus. Einen Eindruck von der Größenordnung der einzelnen Stahl- und Edelstahlunternehmen der Gruppe geben ihre Gesamtumsätze. Die Zahlen basieren auf dem Geschäftsjahr 68/69. Danach hat die Thyssenhütte selbst 3,8 Mrd. DM umgesetzt; bei der Niederrheinischen Hütte betrug der Umsatz 700 Mio DM; bei den Deutschen Edelstahlwerken etwas unter 1 Mrd. DM; bei HOAG etwa 1,1 Mrd. DM.

mann in Huckingen, Großenbaum, Gelsenkirchen und Finnentrop übernommen. Gleichzeitig halten wir nunmehr 33% des Kapitals an der neu gebildeten Mannesmann Röhrenwerke GmbH, die eine der wesentlichsten Beteiligungen der Thyssen-Gruppe geworden ist. Wir haben dann noch im letzten Jahr die Aktienmehrheit der Hüttenwerk Oberhausen AG übernommen, die Stabstahl, Draht und Grobbleche erzeugt. In der nächsten Zeit werden wir die Hüttenwerk Oberhausen AG und die Niederrheinische Hütte AG zu einem Unternehmenskomplex zusammenführen, in dem dann Stabstahl, Draht und Grobbleche erzeugt werden. Diese Zusammenführung ist auf der Führungsebene bereits erfolgt.

Weitere wesentliche Beteiligungen der Thyssenhütte sind die Rohstoffbeteiligungen und die Transportgesellschaften sowie die Blechweiterverarbeitung und die Vielzahl der sonstigen Beteiligungen. Um dazu eine Größenordnung zu geben: Heute werden 71 Gesellschaften in den Konzernabschluß der Thyssen-Gruppe einbezogen, davon 5 Eisen-, Stahl- und Walzwerke, 18 Rohstoff- und Transportgesellschaften, 15 Verarbeitungs- und Montagegesellschaften sowie 33 Handelsgesellschaften. Weiterhin verfügt die Thyssenhütte über Beteiligungen von über 51% an weiteren 17 inländischen Gesellschaften; weitere 20 wesentliche inländische Gesellschaften kommen dazu. Mit ca. 50 ausländischen Beteiligungen verfügt der Thyssenkonzern über mehr als 150 Beteiligungsgesellschaften.

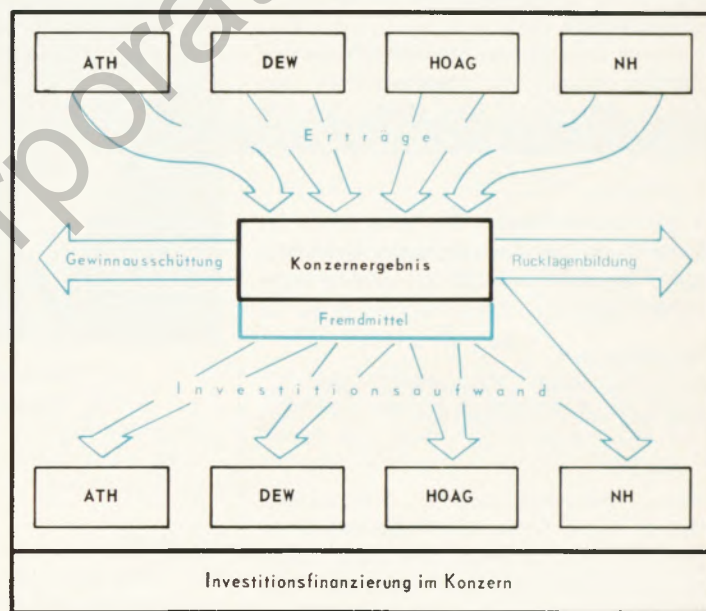
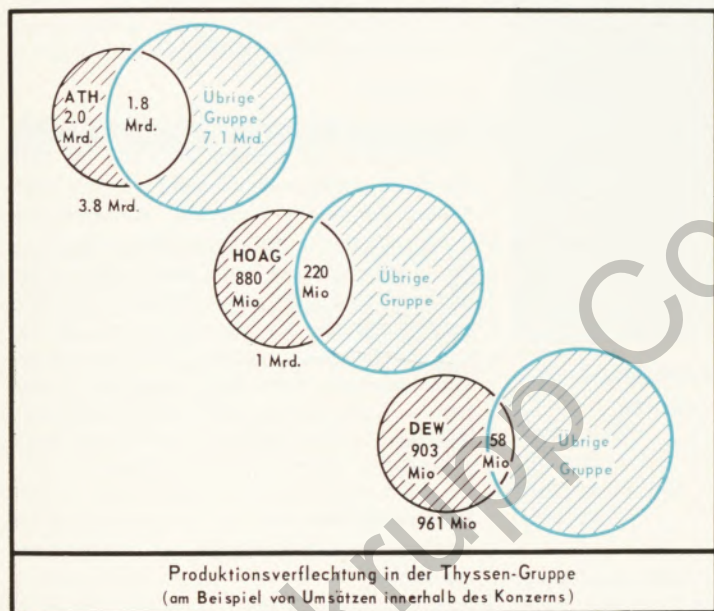
Einige wesentliche Weiterverarbeitungsgesellschaften der Thyssen-Gruppe sind: die

## Zentral oder dezentral?

Natürlich haben zentrale und dezentrale Führungsprinzipien Vor- und Nachteile. Generell liegt der Vorteil einer zentralen Führungsstruktur und Führungsorganisation in einer straffen Führung, die in der Lage ist, schnelle Entschlüsse zu treffen. Die Nachteile liegen aber ganz eindeutig darin, daß die Eigeninitiative auf den unterschiedlichen Ebenen eingeschränkt wird.

Schwächen im Bereich von Koordination und Kontrolle, wie sie bei einem tendenziell dezentralen Konzern wie der Thyssen-Gruppe auftreten, haben wir in der Vergangenheit versucht, durch Bildung von einigen wenigen, aber nicht unwesentlichen zentralen Konzernstellen zu begegnen. Dazu einige Beispiele. Da ist zunächst die Konzernrevision. Sie hat die Aufgabe, notwendige Kontrollaufgaben im gesamten Konzern bei Querschnittsrevisionen, die von der Konzern-

ist. Als drittes Beispiel möchte ich noch die Finanzabteilung als zentrale Konzernstelle anführen. Hier geht es darum, daß die Thyssenhütte über ihre Finanzabteilung fast sämtliche auf die Thyssenhütte zukommenden Gelder auf ein Konto Thyssenhütte zusammenfaßt und das Geld täglich in Form von Tagesgeldern wieder an die Konzerngesellschaften ausleiht. Es ist also ein reiner bankmäßiger Finanzierungsprozeß, den hier die Finanzabteilung vornimmt. Ein vierter nicht unwesentlicher Bereich ist die Koordinierung der Forschung. Hier haben wir eine Zentralstelle Forschung bei der Thyssenhütte eingerichtet. Mit der Existenz einer solchen zentralen Konzernstelle ist es sinnvoll möglich, die im Bereich der Forschung aufgewandten Mittel für gezielte Zweckforschung im Rahmen der einzelnen Gesellschaften der Thyssen-Gruppe einzusetzen. Die Thyssen-Gruppe hat also die rechtliche Selbständigkeit der Konzernunternehmen mit



Drahtwarenweiterverarbeitung in der Westfälischen Union; die Weißblechfertigung und Durchlaßfertigung in der Thyssen Industrie — eine 100%ige Tochtergesellschaft der Thyssenhütte; die Schrauben- und Nietenfabrikation in den Thyssen Schraubenwerken, eine Tochtergesellschaft der Niederrheinischen Hütte; die Weißblecherzeugung in der Rasselstein Weißblech-GmbH in Neuwied, eine 50 zu 50%ige Gesellschaft zwischen Thyssenhütte und Otto Wolff; der Stahlblechbau bei der Firma Klönne in Dortmund, den wir vor einigen Jahren übernommen haben, sowie die Efradur-GmbH in Frankfurt, eine Tochtergesellschaft der Deutschen Edelstahlwerke.

spitze veranlaßt werden, durchzuführen. Der Vorteil liegt hier in der „Pooling“ an Fachqualifikation. Eine Mehrzahl von Qualifikationen kann sachlich eher an einer Stelle zentral als an vielen Stellen dezentral zusammengefaßt werden. Ein zweites Beispiel für zentrale Konzernstellen ist die Steuerabteilung, deren Notwendigkeit sich aus der Steuergesetzgebung ergibt. Für die Mehrzahl der in der Thyssen-Gruppe anfallenden Steuern ist die Konzern-Muttergesellschaft Thyssenhütte der Steuerschuldner. Außerdem bedarf es bei Steuerprüfungen eines einheitlichen Auftretens gegenüber dem Fiskus, was naturgemäß besser an einer Stelle zentral als an mehreren Stellen durchführbar

einer echten Eigenverantwortung der Konzerntöchter beibehalten, was nicht in allen Konzernen an Rhein und Ruhr und in der übrigen Bundesrepublik eine Selbstverständlichkeit ist. Außerdem haben wir — was nicht unwichtig ist — die organisatorischen Unterschiede zwischen den einzelnen Gesellschaften beibehalten. Die Entwicklung gerade in den letzten Jahren hat gezeigt, daß ein Konzern wie die Thyssen-Gruppe sich in ständiger Entwicklung befindet und damit ständigen Strukturänderungen unterliegt. Das wird auch in der Zukunft der Fall sein. Wie das geschieht, dazu meine ich, haben wir alle das Recht und die Pflicht, das mitzugestalten.

**Mitteilungsblatt:**

Die Urlaubszeit ist angelaufen. Ziel eines Urlaubs sollte körperliche und seelische Erholung sein, wie es auch der Manteltarifvertrag für die Eisen- und Stahlindustrie ausdrücklich betont. Wir haben Sie, Herr Dr. Siemes, um dieses Gespräch gebeten, damit Sie uns als Arzt und speziell als Werksarzt einige Ratschläge geben, wie man das Urlaubsziel „Erholung“ am besten erreicht.

Beginnen wir mit einer Frage zur Urlaubsdauer. Was ist zweckmäßiger, Urlaub in Raten oder zusammenhängender Urlaub?

**Dr. Siemes:**

Nur ein zusammenhängender Urlaub kann eine echte Erholung bringen. Alles andere ist eine Fehldisposition. Es ist wissenschaftlich bewiesen, daß wirkliche Erholung erst nach dem 14. Urlaubstag einsetzt. Anders gesagt, echte Erholung findet man nur in einem zusammenhängenden Urlaub von mindestens drei Wochen.

**Mitteilungsblatt:**

In diesem Zusammenhang wird oft von bestimmten Phasen der Reorganisation des Körpers gesprochen. Was können Sie uns dazu sagen?

**Dr. Siemes:**

Es gibt solche Phasen. Die erste dient der Überwindung der überstandenen Streßreaktionen, die sich im Laufe des Jahres angesammelt haben.

**Mitteilungsblatt:**

Werden wir nicht zu medizinisch. Was versteht man unter Streßreaktion?

**Dr. Siemes:**

Unser Organismus wird im Erwerbsleben ständig durch Umwelteinflüsse attackiert. Diese Attacken führen auf die Dauer zu einem unerträglichen Spannungszustand, der sich dann in allgemeiner Nervosität, Reizbarkeit etc. niederschlägt. Die Überwindung dieses beinahe krankhaften Erregungszustandes kann nur in der ersten Urlaubsphase erreicht werden. Erst danach schließt sich die echte Erholung an.

**Mitteilungsblatt:**

Also müßte der Urlaub eigentlich noch etwas länger dauern.

**Dr. Siemes:**

Die tariflich festgelegte Urlaubsdauer reicht zur Erholung in aller Regel aus, wenn sie sinnvoll genutzt wird.

**Mitteilungsblatt:**

Wieweit sind klimatische Überlegungen bei der Wahl des Urlaubsortes wichtig?

# Das Interview



Unser Werksarzt  
Dr. Michael Siemes

**Dr. Siemes:**

Hier sollte man eine grundsätzliche Bemerkung vorausschicken. Das Ziel eines jeden Urlaubs ist die Erholung, die Entspannung. Die Form der Entspannung wie auch die Wahl des Urlaubsortes sollte man den individuellen Bedürfnissen des Urlaubers überlassen. Sie ist abhängig vom Alter, Temperament und den geistigen Ansprüchen eines jeden Urlaubers. Die meisten Urlauber werden aufgrund ihrer persönlichen Erfahrung am ehesten wissen, wo und wie sie sich am besten erholen. Hier kann man keine allgemein verbindlichen Regeln aufstellen. Die großen Reiseesellschaften bieten einen umfassenden Katalog von Erholungsmöglichkeiten. Hier kann jeder nach der Größe seiner Geldbörse und seinen individuellen Erwartungen auswählen. Da Ihre Frage nur den gesunden Urlauber anvisiert, halte ich hier einen ärztlichen Rat für überflüssig.

**Mitteilungsblatt:**

Es sind also subjektive Empfindungen maßgebend?

**Dr. Siemes:**

Nach meiner persönlichen und allgemeinen Erfahrung, ja. Nur dem kranken Menschen kann man mit einiger Sicherheit sagen: „Sie werden dieses Reizklima nicht vertragen können, gehen Sie ins Mittelgebirge oder in ein anderes Schonklima.“

**Mitteilungsblatt:**

Viele unserer Mitarbeiter werden mit dem Wagen in Urlaub fahren. Welche Ratschläge können Sie ihnen geben?

**Dr. Siemes:**

Eins ist sicher, man sollte — besonders wenn man eine weite Strecke vor sich hat — nicht sofort nach Dienstschluß losfahren. In jedem Fall empfiehlt es sich, einen Ruhetag einzuhalten.

**Mitteilungsblatt:**

Was sind weite Strecken?

**Dr. Siemes:**

„Weit“ ist natürlich keine objektive Größe. Der junge, vitale Mensch wird 800 bis 1000 Kilometer wahrscheinlich nicht als weit empfinden. Der ältere, organisch vorgeschädigte Mensch dürfte bei dieser Entfernung restlos überfordert werden. Es gibt eine allgemeine Empfehlung, die ich für jeden Verkehrsteilnehmer für wichtig halte. „Runter von der Fahrbahn, sobald sich Ermüdungserscheinungen bemerkbar machen. Ausruhen — eine ausreichende Erholungspause einlegen — auf keinen Fall Putschmittel nehmen.“

**Mitteilungsblatt:**

Wie steht es mit dem Essen vor und während der Fahrt?

**Dr. Siemes:**

Da gibt es eine einfache, aber zwingende Regel: Niemals mit vollem Bauch eine größere Fahrt antreten und unterwegs nur leichtverdauliche Speisen zu sich nehmen. Auch sollte man auf kohlenensäurehaltige Getränke unbedingt verzichten.

**Mitteilungsblatt:**

Bleiben wir noch etwas beim Essen. Viele unserer Urlauber fahren ins Ausland. Das bedeutet in den allermeisten Fällen eine Ernährungsumstellung. — Können hier Ratschläge helfen?

**Dr. Siemes:**

Sicher gibt es im Ausland eine Menge Speisen, die unser Magen nicht ohne weiteres

## Auf der Autobahn in den Urlaub

Ein Fernsprechvermittler der Autobahnmeisterei Kassel — Horst Hauptreif — hat in einem Artikel über das Verhalten im Notfall auf der Autobahn Ausführungen gemacht, von denen wir meinen, daß es richtig ist, einige Auszüge zu Beginn der Hauptreisezeit unseren Mitarbeitern zur Kenntnis zu geben.

„An den Leitpfosten seitlich der Autobahn ist ein kleiner schwarzer Pfeil, er weist in die Richtung der nächstliegenden Rufsäule. — Haben Sie die Notrufsäule erreicht, dann heben Sie die Klappe zur Sprechöffnung. Die Benutzung ist kostenlos! — Warten Sie ab, bis sich die Notrufzentrale meldet, nennen Sie ihr die Nummer, die aufgemalt in der Sprechöffnung steht. Sie gibt den Kilometer an, wo Sie sich gerade befinden. Geben Sie ebenfalls die Fahrtrichtung an, in der Sie mit Ihrem Wagen stehen. Ihre Meldung würde in der Praxis so lauten: „Ich spreche von Kilometer 365,5 und stehe mit

meinem Wagen in Fahrtrichtung Hannover. Ich habe eine Reifenpanne, kann sie nicht selbst beheben und bitte um Benachrichtigung der Straßenwacht. Mein Kennzeichen lautet: XY - AZ 365. Ich fahre einen dunkelgrünen ...“

Zur Führung dieses Gesprächs geht man dicht an die Sprechöffnung heran. Ein zu weiter Abstand bewirkt, daß die gesprochenen Worte des hilfesuchenden Kraftfahrers vom vorüberfahrenden Verkehr „verschluckt“ werden oder die Sätze nur bruchstückweise bei der Notrufzentrale ankommen.

Wichtig ist es für den Vermittler in der Notrufzentrale, daß er den Standort des Kraftfahrers weiß! Kilometerangabe und Fahrtrichtung oder Benennung des Zielortes, das ist wichtig. Die Vermittler in den Notrufzentralen wissen anhand eigener Lagekarten die notwendigen Konsequenzen aus den gemachten Angaben zu ziehen.

Denken Sie daran, daß auch bei einem Unfall ohne Personenschaden die Polizei gerufen werden muß, falls Sie sich vorher nicht mit Ihrem Unfallpartner geeinigt haben. Bei einem Unfall **mit** Personenschaden müssen Krankenwagen und Polizei gerufen werden. Ein Abschleppdienst kann erst in Funktion treten, wenn die Polizei den Unfall aufgenommen hat.

Stehen Sie mit Ihrem Fahrzeug, an dem ein Schaden aufgetreten ist, auf der Fahrbahn, sichern Sie es mit den bekannten und amtlich zugelassenen Warnzeichen ab (Warn-dreieck, Warnfackel); stehen Sie aber auf einem Parkplatz, dann gehen Sie an den Fahrbahnrand, um den Hilfsdienst einweisen zu können. Ein versehentliches Vorbeifahren eines Werkstattwagens kostet mehr Geld, keine Werkstatt fährt auch nur einen Kilometer **ohne** Bezahlung! —

verträgt. Wir erfahren das fast täglich bei unseren ausländischen Arbeitskollegen. Die häufigsten Erkrankungen unserer Gastarbeiter sind Erkrankungen des Magen- und Darmtraktes. Medikamentös ist der Magen nicht zu beeinflussen.

Trotzdem meine ich, daß man im Ausland nicht unbedingt auf deutscher Küche bestehen sollte, denn einmal entspricht die Nahrungsauswahl und -zubereitung den Erfordernissen des jeweiligen Klimas und zum anderen liegt doch auch eine erwartungs-volle Neugierde im Kennenlernen ausländischer Eßgewohnheiten.

Wenn der Magen nicht gerade rebelliert, sollte man zumindest den Versuch mit landesüblichen Speisen machen. Im anderen Fall — so ist jedenfalls meine Erfahrung — kann man fast überall in Europa die Speisen nach deutscher Art zubereiten lassen.

### Mitteilungsblatt:

*Was halten Sie von Urlaubsfahrten, bei denen es darum geht, möglichst viele Eindrücke zu sammeln?*

### Dr. Siemes:

Neue Eindrücke zu sammeln, Mensch und Landschaft kennenzulernen, die Kulturen

und Sitten anderer Völker zu studieren gehört mit zum Wesensinhalt eines ausgewogenen Urlaubsprogramms.

### Mitteilungsblatt:

*Viele unserer Urlauber werden sicher auch in diesem Jahr wieder nach Süden fahren. Birgt die dortige starke Sonneneinstrahlung Gefahren?*

### Dr. Siemes:

Ganz sicher können durch zuviel Sonne ernste Strahlungsschädigungen auftreten. Wer die Heilkraft der ultravioletten Sonnenstrahlen ausnützen will, aber auch wer nur aus kosmetischen Gründen eine Bräunung wünscht, muß wissen, daß man in keinem Fall dazu die pralle Sonne benötigt.

Wir wissen mit Sicherheit, daß die für solche Zwecke wichtigen ultravioletten Strahlen genauso in lichten Wäldern wirksam sind. Die Bräune erscheint dann etwas lang-samer, ist aber im allgemeinen wesentlich dauerhafter.

Im Süden muß man sich unbedingt erst an die stärkere Sonnenstrahlung gewöhnen. In den ersten Tagen sollte man sich nie ohne Sonnenschutz im Freien aufhalten. Erst wenn

der Bräunungsprozeß fortgeschritten ist und eine gewisse Widerstandsfähigkeit erreicht wurde, kann man kurze Zeiten auch in der prallen Sonne verbringen.

Ich sage bewußt „kurze Zeiten“, denn ärztlicherseits ist ein Aufenthalt in der prallen Sonne auf keinen Fall anzuraten. Die Schädigungen sind größer als der Nutzen.

### Mitteilungsblatt:

*Dann bliebe eigentlich nur übrig, allen unseren Mitarbeitern, die jetzt in Sommerurlaub fahren, eine recht gute Erholung und gesunde Heimkehr zu wünschen. — Oder wäre Ihrerseits, Herr Dr. Siemes, noch etwas zum Urlaubsabschluß zu sagen?*

### Dr. Siemes:

Man sollte rechtzeitig — am besten vorzeitig — die Heimreise antreten. Darunter verstehe ich keine Heimreise unter Zeitdruck. Am besten zwei oder drei Tage vor Urlaubsende zu Hause sein und auspendeln. Nur so ist das Ziel, die vollkommene Erholung durch einen vom Arbeitgeber bezahlten Jahresurlaub, moralisch gerechtfertigt.

### Mitteilungsblatt:

*Wir danken Ihnen, Herr Dr. Siemes.*

## **Sicherheit, gesetzlicher und moralischer Auftrag**

**Dr. Voigtländer:**

**In Remscheid machte Werksleiter Dr. O. Voigtländer anlässlich einer Arbeitstagung der dortigen Sicherheitsbeauftragten mit leitenden Mitarbeitern des Werkes Ausführungen zur Frage der Sicherheit, die grundsätzliche Bedeutung haben. Er sagte u. a.:**



Die moderne Betriebsführung sieht weitgehende Planung vor. Dazu gehören Investitionspläne, Absatzpläne, Entwicklungspläne, Produktionspläne, Kontrollpläne und Lieferpläne. Ich bin der Meinung, daß hier ein Plan fehlt, nämlich der langfristige Sicherheitsplan.

Ich sage das nicht kritisch im Rückblick auf Versäumtes, sondern als Forderung an die Zukunft. Damit will ich unterstreichen, daß m. E. der Sicherheit die gleiche Bedeutung zukommt wie den oben genannten Organisationsformen.

Eingebaut in die Zukunfts- und Tagesplanungen muß die Sicherheit ein Hauptstück allen Geschehens in den Betrieben sein. Sie muß unbedingt als Einheit eines Gesamtplans betrachtet werden. Und wir sollten noch weitergehen. Ebenso wie bei den Leistungen und Kosten laufend Plan und wirklich Erreichtes verglichen werden, damit aus dem Ergebnis neue und verbesserte Ansätze gewonnen werden können, sollte auch der Sicherheitsplan in einen ständigen Soll/Ist-Vergleich eingeschlossen sein. Nur so, meine ich, können wir der Optimierung aller Sicherheitsmaßnahmen näherkommen.

Als Gerhart Hauptmann seine „Weber“ als Mahnung an die Gesellschaft schrieb, stand Profitdenken im Vordergrund aller wirtschaftlichen Betrachtungen. Heute weiß man, daß der Mensch Wirtschaftsfaktor Nr. 1 ist. Sinn und Ziel allen Wirtschaftens ist das Wohl

der Menschen und der menschlichen Gesellschaft. Besonders bei uns in Remscheid zwingt uns der Mangel an Arbeitskräften und die hohe Zahl ausländischer Mitarbeiter dazu, mit dem Material „Mensch“ so sicher wie möglich umzugehen.

Was müssen wir tun, um die Sicherheit zu gewährleisten? —

Im betrieblichen Ablauf gibt es hierzu eine Reihe von Maßnahmen, die untereinander ziemlich gleichrangig sind. Sie sollten überall integrierende Bestandteile unserer Sicherheitspläne sein.

Bereits bei der Beschaffung von Maschinen und Anlagen wird zwingend vorgeschrieben, daß sie größtmögliche Sicherheit gewährleisten müssen. Unsere Lieferanten sind verpflichtet, die gesetzlichen Sicherheitsvorschriften und die Regeln der Technik einzuhalten. Wir lassen es aber nicht damit bewenden, sondern verlangen bei Pressen, Hämmern und anderen Maschinen sicherheitstechnische Ausrüstungen, die über die gesetzlichen Vorschriften hinausgehen. Diese speziellen Forderungen sind in Zusammenarbeit mit den für die Technik Verantwortlichen und unserem Sicherheitsingenieur aufgestellt worden. Darüber hinaus wird jede Neuaufstellung, Umstellung und interne Konstruktion mit dem Sicherheitsingenieur abgestimmt und erst durch seine Unterschrift freigegeben.

Eine vorbeugende sicherheitstechnische Überprüfung aller Anlagen muß in die Instandhaltung fest eingeplant sein. Eine rechtzeitige Reparatur defekter Maschinen und Anlagen erhöht die Sicherheit. Hier kann der einzelne Mitarbeiter an der Maschine durch seine Aufmerksamkeit und die Meldung von Fehlerquellen an seinen Vorgesetzten die Sicherheit beträchtlich verbessern.

Insgesamt kommt der Frage der Erziehung zur sicherheitsbewußten Mitarbeit entscheidende Bedeutung zu. Das gilt ganz besonders in bezug auf unsere ausländischen Mitarbeiter. Viele von ihnen stammen aus Gegenden, die von der Technik noch weitgehend unberührt sind. Ihnen müssen wir unbedingt ein Gefühl für die Technik und die ihr innewohnenden Gefahren vermitteln. Bei unseren Unterweisungen müssen wir immer daran denken, daß 97% aller Unfälle auf menschliches Versagen zurückzuführen sind. Leichtsinns und Unaufmerksamkeit bei routinemäßig ablaufenden Arbeitsvorgängen spielen dabei eine gefährliche Rolle.

Partnerschaftliche Zusammenarbeit zwischen den Mitarbeitern, den Sicherheitsbeauftragten, den betrieblichen Führungskräften, dem Betriebsrat und den Betriebsleitungen ist unerlässlich. Nur in gemeinsamer Arbeit werden wir den gesetzlichen und moralischen Auftrag, den die Sicherheit an jeden von uns stellt, erfüllen können.

# JAPANISCHER STAHL IN DER OFFENSIVE



Alfred E. H. Zerneck, der Delegierte der DEW bei unserer japanischen Vertretung Doitsu Tokushuko K. K. und Leiter des Thyssenkonzern-Büros in Tokyo hat anlässlich des Thyssentages-Ausland einen vielbeachteten Vortrag über die Situation Japans auf dem Welt-Stahlmarkt gehalten. Der nachfolgende Beitrag ist eine gekürzte, aber wörtliche Wiedergabe dieses Vortrags.



## In 100 Jahren an die dritte Stelle in der Welt

Bei der großen Bedeutung, die der Stahlindustrie im wirtschaftlichen Leben der Nationen zukommt, nimmt es nicht wunder, daß immer wieder das Land Japan in den Mittelpunkt der Diskussion rückt, ein Land, in dem es vor hundert Jahren noch keinerlei Anzeichen einer Industrialisierung gab. Man fragt sich, wie konnte dieses Land trotz seiner ungünstigen geologisch-geographischen Voraussetzungen an die dritte Stelle in der Weltrangliste der stahlproduzierenden Nationen aufrücken, wie konnte es die überseeischen Märkte für seine Exporte erschließen?

### Erster Hochofen mit deutscher Hilfe

Die Anfänge waren mehr als bescheiden. Der erste Hochofen Japans wurde im Jahre 1887 in Kamaishi angeblasen. Der weitere Ausbau erfolgte von Anfang an unter starker staatlicher Hilfestellung. Um für Industrie und Rüstung die Erzeugung von Stahl sicherzustellen, entschloß sich die japanische Regierung im Jahre 1896, ein staats-eigenes Stahlwerk im Nordteil von Kyushu zu errichten. Nach einem nahegelegenen Shintoschrein wurde es Yawata benannt. Unter der Anleitung deutscher Techniker wurde dort im Winter 1901 nach wochenlangen Versuchen ein Hochofen angeblasen. Das Ergebnis: 6 Tonnen pro Tag, nach einiger Zeit 60 Tonnen. Zum Jahresende waren nahezu 30 000 Tonnen Stahl produziert worden. 10 Jahre später waren es 280 000 Tonnen und im Jahre 1934 1 740 000 Tonnen. Damals wurden Yawata und einige kleinere Gesellschaften zur „Japan Iron & Steel Co.“ zusammengeschlossen, ein quasi staatliches Unternehmen, das 96% der Roheisenproduktion und 53% der Rohstahlproduktion erzeugte.

### Industriemacht nach dem 2. Weltkrieg

Bei Kriegsende sah sich Japan einem Chaos gegenüber. Ähnlich Deutschland hatte es die Hälfte seines Wirtschaftsraumes und Volksvermögens verloren. Seine industrielle Produktion im Jahre 1946 betrug nur 1/7 der von 1942. Die Zerstörung des Landes war gewaltig, die Stahlwerke nahezu völlig vernichtet. Und doch fand der eigentliche Aufstieg dieses Landes unter die führenden Stahlhersteller der Welt in den folgenden 20 Jahren statt. War Japan zwischen den beiden Weltkriegen immer noch ein halb-industrialisiertes Land mit einem hohen Anteil der Landwirtschaft, des kleinen Handwerkes und Gewerbes und mit einer feudalphatriarchalischen Wirtschaftsordnung, so

stieg es nun endgültig zu einer Industriemacht auf.

### Koreakrieg erleichterte den Aufschwung

In den Jahren bis 1949, die durch die auf Druck der Besatzungsmächte durchgeführten Reformen in Industrie und Landwirtschaft gekennzeichnet waren, wurde im wesentlichen die Überwindung der aktuellen Kriegsschäden erreicht. Durch die amerikanischen Direktkäufe standen große Devisenvorräte zur Verfügung, die Importe und eine expansive Wirtschaftspolitik ermöglichten. Der kurz darauf ausbrechende Koreakrieg brachte Japan großen wirtschaftlichen Aufschwung. Die Kriegsindustrie lieferte jetzt den Hauptanteil am Export, den vorher die Textilien eingenommen hatten. Damals wurde in Japan das böse Wort geprägt: „Zur Aufrechterhaltung der Ruhe bei uns im Innern benötigen wir den Frieden und einen Krieg, den die Amerikaner in Asien führen.“

### Produktion alle 5 Jahre verdoppelt

Die Entwicklung und die Aufbauphasen der japanischen Stahlindustrie spiegeln sich unmittelbar in den Produktionszahlen wider.

So betrug die Rohstahlproduktion

|                   |                    |
|-------------------|--------------------|
| im Jahre 1945     | 557 000 Tonnen,    |
| im Jahre 1949     | 3 000 000 Tonnen,  |
| im Jahre 1953     | 7 600 000 Tonnen,  |
| im Jahre 1960     | 22 000 000 Tonnen, |
| im Jahre 1965     | 41 000 000 Tonnen, |
| und im Jahre 1969 | 82 000 000 Tonnen. |

Die Produktion hat sich also alle fünf Jahre seit Kriegsschluß verdoppelt. Japan produziert heute mehr Stahl als Deutschland und Großbritannien zusammen, seine Eisen- und Stahlexporte mit rund 19% der Rohstahlproduktion sind jetzt mit Ausnahme der internen Transaktionen innerhalb der Europäischen Gemeinschaft für Kohle und Stahl die größten der Welt.

### Hoher Anteil des Sozialproduktes investiert

Diese beispiellose Entwicklung hat ihre Ursache in einer ganzen Reihe von Gründen. Erste Voraussetzung war, daß jährlich ein sehr hoher Anteil des Sozialproduktes investiert wurde. Durchschnittlich betrug die Investitionsquote — d. h. also der Anteil der Investitionen am Bruttosozialprodukt — in Deutschland in den letzten zehn Jahren 20 bis 25%, in den USA noch weniger, in Japan dagegen mehr als 30%. In klarer Erkenntnis der wirtschaftlichen Gegebenheiten kam diese Investitionsquote vor allem der Schwerindustrie zugute.

### Anfangs Import, heute Export von technischem Wissen

Ein weiterer Punkt von außerordentlicher Wichtigkeit ist der seit etwa 1950 in großem Stile einsetzende Import von technischem Know-How. Die Patentkäufe aus Amerika, Schweden und Deutschland machten es möglich, daß der Beitrag des technischen Fortschrittes zum Wachstum der Arbeitsproduktivität in Japan in der Zeit von 1955 bis

### Für die Olympischen Spiele wurden in Tokyo großzügige Stadt-autobahnen geschaffen

1966 annähernd doppelt so hoch gewesen ist wie in Deutschland, den Vereinigten Staaten oder Großbritannien. In den letzten Jahren nahm allerdings der Anteil eigener Entwicklungen rapide zu und jetzt werden bereits Produktionsverfahren exportiert. So standen z. B. im Vorjahre bei Yawata Iron & Steel bei den Einkünften und Aufwendungen bezüglich technischen Know-Hows 2,5 Mill. US Dollar auf der Habenseite nur 1,8 Mill. US Dollar auf der Sollseite gegenüber.

### Exportförderung

Um seine Bevölkerung von 100 Mill. Menschen mit den notwendigen Wirtschaftsgütern versorgen zu können, muß Japan große Importe tätigen. Auf der anderen Seite ergibt sich daraus der Zwang, Fertigwaren zu exportieren. Die wichtigste Rolle ist hier der Eisen- und Stahlindustrie zugefallen, die mit über 10% im gesamten japanischen Export den größten Einzelposten darstellt. Gemäß der in Japan üblichen sehr engen Zusammenarbeit zwischen Staat und Wirtschaft erfreut sich natürlich eine so lebensnotwendige und exportintensive Industrie wie die Stahlindustrie besonderer Förderung. Direkte Exportsubventionen werden nicht gewährt, jedoch räumen die japanischen Steuergesetze den Exporteuren eine Reihe von besonderen Möglichkeiten ein. Vor allem aber ist es möglich, Gewinne aus einem Außenhandelsgeschäft bis zu bestimmter Höhe zur späteren Verwendung für das Auslandsmarketing auf ein Sonderkonto zu legen, das steuerfrei geführt werden kann.

Auf dem Kreditsektor erfolgt ebenfalls mit Vorzugskrediten für Exportgeschäfte eine



sehr starke Förderung. Besonders erwähnenswert sind hier die langen Laufzeiten von bis zu 15 Jahren, die beim Absatz von Investitionsgütern gewährt werden können.

Außerdem wird zur Zeit über ein Export-Quotensystem verhandelt, demzufolge die Stahlwerke, die ihre jeweiligen Exportquoten nicht erfüllen, eine Vertragsstrafe bezahlen müssen. Gleichfalls soll ein Fonds aus Geldern der Stahlwerke gegründet werden, aus dem sog. Exportprämien gezahlt werden sollen. Diese sollen so hoch sein wie die Differenz zwischen jeweiligem Exportpreis und inländischem Marktpreis.

### Gute Ausgangssituation für japanischen Stahllexport

Wichtiger Koordinator für die Exportförderung allgemein ist die dem MITI (Ministerium für Internationalen Handel und Industrie) unterstellte japanische Außenhandelsorganisation JETRO, deren Aufgabe im Ausland vor allem die Marktforschung und die Werbung für japanische Produkte ist. Wenn man die aus den enormen Investitionen resultierende starke Expansion der Wirtschaft sieht und daneben die intensive Förderungspolitik des japanischen Staates für den Export im allgemeinen und den der Stahlindustrie im besonderen, so zeigt sich schon hier die sehr gute Ausgangslage, die dem japanischen Stahl geboten wird.

### 80% LD-Stahl

Japan hat 18 integrierte Stahlwerke entlang der Küste, von denen 10 nach 1950 gebaut wurden. Dieses wirkt sich insofern günstig aus, da Japan 93,1% seines Eisenerzes und 74,4% der Kokskohle importieren muß. So wurden auch im vergangenen Jahr 80% des Rohstahls in diesen 18 integrierten Werken erschmolzen. Große Hochöfen mit Kapazitäten bis über 7000 Tagestonnen sind installiert worden, wodurch Japan zur Produktion einer Tonne Roheisen nur noch 500 kg Kokskohle braucht. Von allen Ländern der Erde hat Japan mit fast 80% den größten Anteil von LD-Stahl, der Rest wird vornehmlich in Elektroöfen erschmolzen.

### Perfektionismus

Wichtig ist es aber auch, sich einmal den Hang und die Begabung der Japaner zum Perfektionismus zu vergegenwärtigen. Dieser Hang zum Perfektionismus, das Streben, Zufälligkeiten und unnötige Bewegungen zu vermeiden, hat zu der engen, intensiven Zusammenarbeit und Verflechtung von Staat und Wirtschaft geführt, und er wird wirksam bis in die sorgsam geplanten Marktuntersuchungen und Verkaufskampagnen im Ausland.

## Handelshäuser Hauptträger des Exports

Im Inland werden alle Erzeugnisse der Stahlwerke über Handelshäuser abgesetzt — der Export erfolgt sogar ausschließlich über sie — und die großen Stahlhersteller selber haben meist keine eigenen Absatzorganisationen. Ihre Verkaufsabteilungen sind im Grunde genommen nur Auftragslenkungsabteilungen.

### **Blick auf die „Ginza“**

### **Tokyos Broadway und Hauptgeschäftsstraße**

Die ungewöhnliche Stellung, die die Handelshäuser als Hauptträger des japanischen Ex- und Importes einnehmen, ist nur aus der Wirtschaftsgeschichte des Landes erklärbar. Sie entstanden zu Beginn der Industrialisierung vor hundert Jahren als Außenhandelsunternehmen, um für die in diesen Bereichen unerfahrenen Firmen sowohl Absatzwege als auch den Import ausländischer Produktionsgüter und ausländischen Know-Hows zu fördern. Dann erweiterten sie ihr Feld, erschlossen Rohstoffreserven außerhalb Japans und nahmen bald auch im inländischen Handel die führende Stellung ein. Heute gibt es ca. 8100 Handelshäuser in Japan. Obwohl heute einige große japanische Firmen eigene Absatzsysteme aufgebaut haben, werden immer noch rund 80% aller Exporte und 60% aller Importe von den Handelshäusern getätigt. Sehr treffend hat Fred de la Trobe ihre Stellung mit den Worten charakterisiert: „Diese Gesellschaften sind über die Stufe des reinen Warenaustausches hinaus längst zu Organisatoren der Industrie, Koordinatoren des internationalen Marketing, Kreditinstituten und Informationszentralen geworden.“ Den größeren sind Banken angeschlossen und ihre ungewöhnliche Finanzkraft hat zur Folge, daß meist die Unternehmen von den Handelshäusern abhängig sind, nicht wie in Deutschland die Handelsgesellschaften von den Unternehmen.

### Flexible Preise

Der Punkt, der den Handelspartnern dieser Institutionen oft das meiste Kopfzerbrechen bereitet, ist die Preisgestaltung, was einen

amerikanischen Autor zu der trockenen Feststellung veranlaßte: „Pricing is often more a mystery than other aspects of Japanese industrial product marketing.“ Anders als bei uns ist etwa eine veröffentlichte Preisliste in keiner Weise etwas Verbindliches. Die Japaner sind hier sehr flexibel. Es hängt viel von Art, Dauer und Umständen der Beziehungen zwischen den Geschäftspartnern, von ihren wechselseitigen Ver-

men untereinander — und das heißt für den ausländischen Unternehmer der gleichen Branche eben meist die Konkurrenz der verschiedenen Handelshäuser — nicht unerörtert bleiben. Im Ausland ist man oft verärgert über japanische Angebote, die manchmal in der Preisgestaltung nicht zu schlagen sind und schiebt das auf die Zusammenarbeit der japanischen Gesellschaften untereinander, die jegliche Kon-



pflichtungen und ihren mannigfachen Rücksichtnahmen ab.

Als Meister der Psychologie gehen die Japaner davon aus, daß ihr ausländischer Konkurrent sich vom Gewinnstreben allein leiten läßt. Indem sie ihren Preis soweit senken, daß er nicht einmal mehr die Selbstkosten deckt, verwirren sie den Gegner. Bewußt gehen sie das Risiko ein, mit Verlust abzuschließen oder nur sehr kleine Gewinne zu machen, verfolgen aber dabei stets das Ziel, den Gegner aus dem Felde zu schlagen und schließlich ihren Marktanteil zu erhöhen. Aus der relativen Preisstabilität im Inland ergibt sich hier eine besonders günstige Ausgangsposition für den Wettbewerb auf dem Weltmarkt.

### Konkurrenz und Zusammengehen

In diesem Zusammenhang darf auch die Frage der Konkurrenz der japanischen Fir-

kurrenz ausschließt. Das erste stimmt, das zweite ist schlicht falsch.

Die Handelshäuser kämpfen im Inland erbittert um Marktanteile und sie tun dies im allgemeinen auch im Ausland, so daß in japanischen Zeitungen oft Klage darüber geführt wird, wie schädlich doch eine so brutale Konkurrenz sei. Nur in Grenzsituationen zeigen sie ein anderes Verhalten, als es bei uns gemeinhin üblich ist. Dazu ein Beispiel. Eine japanische Gesellschaft kämpft um einen bestimmten Auslandsauftrag. Um ihn zu erhalten, muß sie ihren Preis so herabsetzen, daß die Rentabilitätsschwelle unterschritten würde. Sie wendet sich an eine japanische Konkurrenzgesellschaft und bittet diese um gewisse Zugeständnisse oder Rücksichtnahmen auf dem Inlandmarkt, um so einen Ausgleich zu haben. So wird der Auftrag als japanischer Auftrag gerettet und die Gesellschaft wird

sich ihrem Konkurrenzunternehmen gegenüber bei einer anderen Gelegenheit in ähnlicher Weise revanchieren. Die Konkurrenz wird also nicht ausgeschaltet, sondern man bricht sie dort ab, wo nur ein Zusammengehen einen Erfolg verspricht — und dies für beide Seiten im Endeffekt.

### Kluge Zusammenarbeit

Es gibt aber auch Fälle, in denen die japa-

ses Jahr rechnet man mit einer Rohstahlproduktion von 98 Mill. Tonnen, für das Jahr 1973 mit mindestens 135 Mill. Tonnen und für das Jahr 1975 liegen die Schätzungen bei 160 bis 170 Mill. Tonnen. Wie werden die Auswirkungen sein, so fragt man sich.

Die Werke sind weitgehend mit Bankdarlehen gebaut. Diese Darlehen müssen zu-

war nur möglich durch einen Konsumverzicht der Bevölkerung, der sich heute vor allem in der mangelhaften Infrastruktur sehr augenfällig zeigt. Durch die fortschreitende Motorisierung und den Nachholbedarf im Wohnungs- und Straßenbau wird der inländische Stahlbedarf auch weiterhin zunehmen. Dabei muß man auch daran denken, daß im Bauwesen in Japan viel mehr Stahl benutzt wird als bei uns. Auch die



### Tempel in Uji

**eine der kostbaren  
religiösen  
Wallfahrtsstätten**

Hochstraßen werden überwiegend aus Stahl gebaut.

Auf Grund vergleichender Untersuchungen über die Entwicklung des Pro-Kopf-Verbrauchs an Rohstahl kann man sich jedoch der Auffassung nicht entziehen, daß sich in den folgenden Jahren die Menge des japanischen Stahles, der im internationalen Handel angeboten wird, noch stark erhöhen wird.

Da die meisten Stahlwerke Japans sich auf dem neuesten technischen Stand befinden, die heute steigenden Kosten für die Rohstoffe durch Rationalisierungen aufgefangen werden, die Qualität des produzierten Stahles gut ist, die Selbstkostenpreise günstig liegen und die Verkaufsmethoden eher noch verfeinert werden, wird dieser Stahl sehr konkurrenzfähig sein. Es wird uns nicht erspart bleiben, mit der „japanischen Herausforderung“, um einen aktuellen Buchtitel abzuwandeln, zu leben.

### Harmonische Entwicklung der Weltwirtschaft auch im japanischen Interesse

Japanische Wirtschaftsführer betonen gerne, daß sie eine harmonische Entwicklung der gesamten Weltwirtschaft wünschen, unter Zurückstellung nationalistischer Interessen. Wenn die Wirklichkeit auch im scharfen Winde des internationalen Wettbewerbes meist noch anders aussieht, so gibt doch die Entwicklung internationaler Zusammenarbeit auf allen Gebieten des politischen und wirtschaftlichen Lebens zu der Hoffnung Anlaß, daß dieses Ziel erreichbar ist.

nischen Unternehmen durch kluge Zusammenarbeit es vermeiden, miteinander zu konkurrieren, nämlich dann, wenn jeder der beiden einen Teil des Auftrages zu besonders günstigen, jeweils nur für ihn möglichen Bedingungen übernehmen kann, so daß sie zusammen andere Konkurrenten unterbieten können. Gerade bei den Großaufträgen von China bemühen sich die Japaner, diese gemeinsam zu bearbeiten, kommen jedoch damit nicht immer bei den Chinesen durch, die Preisabsprachen befürchten und daher nur einzeln einladen bzw. empfangen.

### Hohe Kapazitäten bringen Exportzwang

Wenn man die Kapazitäten der jetzt im Bau befindlichen und der gerade geplanten Stahlwerke auch nur vorsichtig schätzt, so ergeben sich erstaunliche Zahlen. Für die-

rückgezahlt werden und in der Zwischenzeit ist ein hoher Zinsendienst zu leisten. Außerdem liegen die festen Kosten hoch. Die Produktionskapazitäten müssen also ausgenutzt werden, um Verluste zu vermeiden. Da aber der größte Teil des Rohstoffbedarfes, sowohl des Eisenerzes als auch der Koks- und Kohle, importiert werden muß, besteht auf der anderen Seite, um die notwendigen ausländischen Devisen hierfür zu erhalten, die Notwendigkeit, einen erheblichen Teil der Produktion zu exportieren. Aus diesem Grunde und auch, um die Überschüsse absetzen zu können, besteht für Japan zweifellos ein gewisser Exportzwang, der sich natürlich auch in den Preisen widerspiegelt.

### Die japanische „Herausforderung“ bleibt

Die atemberaubende Entwicklung der japanischen Schwerindustrie nach dem Kriege

## DAS PORTRÄT

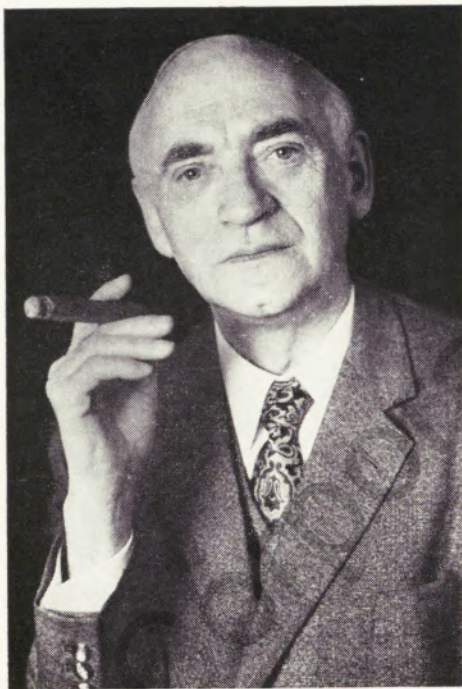
# Ferdinand Wehrmann

Wenn der technisch-wirtschaftliche Aufschwung in der Bundesrepublik nach dem letzten Krieg so überaus erfolgreich und in verhältnismäßig kurzer Zeit bewältigt werden konnte, dann nicht zuletzt deshalb, weil seit den zwanziger Jahren in Deutschland der Reichsausschuß für Arbeitszeitermittlung (REFA) wichtige Vorarbeiten für einen wirtschaftlichen Arbeitseinsatz (neben der Erarbeitung von Grundsätzen und Unterlagen zur Bestimmung eines sachgemäßen und gerechten Lohnes) geleistet hatte.

Zu den Pionieren der REFA-Arbeit in Deutschland gehört Ferdinand Wehrmann. Als junger Ingenieur kam er schon mit dem REFA-Gedankengut in Verbindung, das auf amerikanischen Forschungen basiert. Als er nach Besuch der Leibniz-Akademie und kurzem Studium an der Maschinenbauschule in Hannover mit dem Ziel, Wärmeingenieur zu werden, seine Ingenieurprüfung bestanden hatte, führte ihn ein glücklicher Zufall — so darf man im nachhinein feststellen — in dieses (damals noch recht neue) Aufgabengebiet. Ihm hat er sein ganzes späteres Arbeitsleben gewidmet. Und das in einer solchen Intensität und Ausschließlichkeit, daß für andere Dinge, die man heute gerne mit dem Begriff „Hobby“ zusammenfaßt, kein Platz blieb.

Die verantwortliche Mitarbeit an der Entwicklung der analytischen Arbeitsbewertung in der Eisen- und Stahlindustrie war sein „Hobby“, ihre Erfolge bis zu ihrem entscheidenden Durchbruch im Tarifabschluß 1966 sein schönster Lohn. In all den Jahren, in denen er — ab 1941 bei DEW und vorher bei den Continental-Werken — aktiv in dieser Aufgabe stand, hat sie sein ganzes Sinnen und Trachten mit Beschlag belegt.

Für DEW begann seine Arbeit im Werk Hannover. Sie erlangte dann nach dem Krieg, als es galt, ein neues Unternehmen lebensfähig aufzubauen, ihre volle Bedeutung. Der Auf- und ständige Ausbau eines Lohnsystems, das in seinen Grundzügen ein hohes Maß Gerechtigkeit garantiert, das dem Mitarbeiter den ihm für seine Arbeit zustehenden Lohn in einer möglichst alle Einflußfaktoren berücksichtigenden Einordnung sichert und dem Unternehmen die Arbeits-



leistung seiner Mitarbeiter durchschaubar macht, war die ihm gestellte Aufgabe, die er mit hervorragender Sachkenntnis und innerem Engagement gelöst hat.

Es war — besonders in den ersten Nachkriegsjahren — sicher keine leichte Aufgabe. Schwierige Zeitumstände und manches menschliche Unverständnis standen dagegen. An den Leistungsgedanken, um nur dieses Beispiel zu geben, mußte man sich erst wieder gewöhnen. Und Ferdinand Wehrmann stand 1947 zunächst allein. Wohl hatte er — übrigens 1949 zum Oberingenieur ernannt — die Unterstützung der Werksleitungen und des Unternehmensvorstandes, aber dem „Büro Wehrmann“ fehlten anfangs fachkundige Helfer, um seine Gedanken in die Tat umzusetzen. Sie mußten erst herangebildet, für ihr spezielles Arbeitsgebiet geschult werden. Auch das ist ihm in ausgezeichnete Weise gelungen. Bei seinem Ausscheiden aus dem aktiven Dienst (1970) hatte die Arbeitswirtschaft in Krefeld (einschließlich Werdohl) 41, in Remscheid 14, in Bochum 12 und in Dortmund 15 fachkundige

Mitarbeiter. Diese Aufzählung sagt schon aus, daß seine Verantwortung nicht auf Krefeld beschränkt blieb, sondern alle DEW-Werke umfaßte.

Welche Fülle von Arbeitsaufgaben in übergeordneten Ausschüssen und Institutionen hinzukamen — seit 1949 ist er (um nur dies zu nennen) im Ausschuß für Lohngestaltung der Wirtschaftsvereinigung, wenig später wurde er Mitglied des sogenannten Ausschusses PL II (Personalfragen/Lohnempfänger) des Arbeitgeberverbandes, in dem u. a. die Vorbereitungsarbeiten für Tarifgespräche stattfinden — darauf können wir nur diesen kurzen Hinweis geben. Manche später innerhalb der Eisen- und Stahlindustrie praktizierte Lösung arbeitsbewertender Fragen ist bei DEW durch Ferdinand Wehrmann und seinen Mitarbeiterstab erarbeitet oder getestet worden. Wenn man seinem Aufgabengebiet, zu dem später das Vorschlagswesen, die Versetzung von Mitarbeitern aus gesundheitlichen Gründen an für sie geeignete Arbeitsplätze, der Einsatz von Schwerbeschädigten und spezielle Fragen in bezug auf die Arbeitsschutzkleidung kamen, gerecht werden will, wird man ihn einen „Wirtschaftsingenieur“ nennen müssen.

Nach mehr als 25jähriger Tätigkeit für unser Unternehmen ist Oberingenieur Ferdinand Wehrmann am 30. März aus Gesundheitsrücksichten wenige Monate vor Erreichung seines 65. Lebensjahres in den wohlverdienten Ruhestand getreten. Viele werden ihn vermissen, wohl alle werden sich gerne an den Mann mit der dicken Zigarre erinnern, der in pointierter, manchmal auch polternder Art seine Gedanken und seinen Standpunkt energisch und geschickt vertrat, aber immer so, daß dahinter seine mitfühlende und hilfsbereite Menschlichkeit sichtbar wurde.

Wünschen wir ihm, daß sich seine gesundheitliche Situation bessert und daß ihm noch viele glückliche Jahre beschieden sind, in denen er nun endlich dazu kommt, die vielen außerfachlichen Bücher, die sich im Laufe der Jahrzehnte zu Hause angesammelt haben, in Ruhe zu lesen und zu genießen. Dazu ein herzliches Glückauf!

## BLICK NACH DRAUSSEN

### Kurzmeldungen

Wirtschaft - Technik - Soziales

## BLICK NACH DRINNEN

### Umfassendes EWG-Sozialprogramm wird vorbereitet

Die Kommission der Europäischen Gemeinschaften bereitet zur Zeit ein umfassendes Sozialprogramm vor, daß die sozialpolitischen Aufgaben umreißen soll, die sich für die siebziger Jahre der Gemeinschaft stellen werden. In einer Zehnjahresperspektive sollen eine Reihe sozialer Zielsetzungen aufgestellt werden, die nicht nur die Welt der Arbeit, sondern auch die Lebensbedingungen des einzelnen betreffen. Die Kommission strebt an, auf der Grundlage eines solchen Dokuments auf europäischer und nationaler Ebene eine breite Diskussion anzuregen, um die Schwierigkeiten zu überwinden, die sich bislang daraus ergeben haben, daß in den einzelnen Mitgliedstaaten die Prioritäten und Aktionen verschieden verteilt wurden. Das hatte zur Folge, daß eine gemeinschaftliche Harmonisierung nahezu unmöglich war.

In dieser neuen Realität wird auch der Sozialpolitik eine andere Bedeutung zukommen, als die Urheber des EWG-Vertrages ursprünglich vorgesehen hatten. Viele ihrer Aspekte können nicht mehr rein national bleiben; vor allem ist es nicht mehr denkbar, eine voneinander unabhängige und womöglich gegensätzliche Beschäftigungspolitik der einzelnen Staaten zu betreiben.

Zwischen 1958 und 1968 hat sich das Bruttosozialprodukt pro Kopf der Bevölkerung in der ganzen Gemeinschaft zu jeweiligen Preisen um 104,4 Prozent erhöht. 69,5 Millionen Beschäftigten und 2,5 Millionen Arbeitslosen im Jahre 1958 standen Ende 1968 72,62 Millionen Beschäftigte und 1,64 Millionen Arbeitslose gegenüber. Diese Arbeitslosigkeit ist zu einem erheblichen Teil noch strukturell bedingt und betrifft bestimmte Regionen; sie wirkt zweifellos schwerwiegende Probleme auf, die noch gelöst werden müssen, schmälert jedoch nicht die Bedeutung des erzielten Fortschritts.

### DGB-Kulturpreis an Erziehungswissenschaftler

Der Kulturpreis 1970 des Deutschen Gewerkschaftsbundes wurde im Rahmen der Ruhrfestspiele an die Erziehungswissenschaftler Professor Heinrich Rodenstein und Professor Heinrich Roth verliehen. Rodenstein, 1949 Gründer der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft und von 1960 bis 1968 deren Vorsitzender, hat sich nach dem Text der Preiswürdigung große Verdienste um die Öffnung der Lehrerschaft für die Notwendigkeiten der gegenwärtigen Situation erworben. Roth, Direktor des Pädagogischen Seminars der Universität Göttingen und Redaktionsmitglied der Gewerkschaftszeitung „Die deutsche Schule“ hat sich vor allem erfolgreich darum bemüht, auch in Deutschland der pädagogischen Forschung Einfluß auf das praktische Bildungsgeschehen zu verschaffen.

Der stellvertretende DGB-Vorsitzende Bernhard Tacke nannte es einen glücklichen Zufall, daß die Verleihung des DGB-Preises an zwei Pädagogen in das Jahr 1970 falle,

das von den Vereinten Nationen als Welterziehungsjahr proklamiert wurde. Der DGB-Vorsitzende Heinz O. Vetter begründete die Preisverleihung an die beiden Pädagogen mit dem Hinweis, sie hätten immer wieder eindringlich darauf hingewiesen, daß es für die Gesundheit und Weiterentwicklung der Gesellschaft nicht darauf ankomme, einen vermeintlichen gesellschaftlichen Bedarf zu decken, sondern Menschen heranzubilden, die sich in der Gesellschaft zurechtfinden und für sie Verantwortung übernehmen.

### Ab 1. Juli!

Von diesem Datum an muß jeder PKW ein Warndreieck mitführen. Außerdem sind die Halter von Kraftfahrzeugen, die nach dem 1. Juli erstmals zum Straßenverkehr zugelassen werden, verpflichtet, einen Verbandskasten bzw. Erste-Hilfe-Material nach DIN 13164 mitzuführen. Das gilt auch für alle Kraftfahrzeuge, die nach diesem Zeitpunkt beim TÜV vorgeführt werden müssen, ab 1. Januar 1972 für alle Kraftfahrzeuge.

### Lehrabschlußfeier

Die Abschlußfeier für die Auszubildenden von allen unseren Werken, die im Frühjahr 1970 ihre Abschlußprüfung bestanden haben, findet am

17. Juli 1970

wieder im Rittersaal von Schloß Burg statt. Einzelheiten des Programms werden noch bekanntgegeben.

### Neuer Leiter des Bereichs Titanit/Werkzeuge

Mit Wirkung vom 1. Mai 1970 hat

Dr.-Ing. Karl Mauer

als Nachfolger für den wegen Erreichung der Altersgrenze in den Ruhestand getretenen bisherigen Leiter Dr.-Ing. Beutel die Leitung des Bereichs Titanit-Werkzeuge übernommen.

Karl Mauer, geboren in Aachen, studierte nach dem Abitur Eisenhüttenkunde an der Technischen Hochschule in Aachen und beendete sein Studium 1957 mit dem Diplomingenieur-Examen. Anschließend war er als Assistent und Leiter der Abteilung Werkstoffprüfung an der Hochschule tätig. 1960 promovierte er zum Dr.-Ing. Ein Jahr später kam er zu uns als Leiter der Abteilung Pulvermetallurgie im Forschungsinstitut. 1965 wechselte er in den Betriebsbereich Titanit-Fabrik als Betriebsleiter der WZ. Zusätzlich gehörte zu seinen Aufgaben die Koordinierung für die Bereiche der Pulvermetallurgie im Gesamtbereich DEW. Seit 1967 war er engster Mitarbeiter von Dr. Beutel, um sich auf seine jetzige Stellung vorzubereiten.

### DEW auf der Fachmesse für Reifenhandel

Vom 23. bis 28. Mai hat in Essen eine internationale Fachmesse für Reifenhandel, Vulkanisation und Runderneuerung stattgefunden, bei der auch unser Unternehmen mit einem repräsentativen Stand vertreten war.

Es ging in erster Linie darum, den Kunden Gelegenheit zu geben, sich über unsere „Spikes“-Produktion zu unterrichten. DEW strebt an, die auf diesem Sektor im letzten Jahr erzielten guten Verkaufsergebnisse für den kommenden Winter zu verdoppeln.

### Verkaufsstelle Lüdenscheid in neuen Räumen

Unsere DEW-Verkaufsstelle Lüdenscheid hat im Mai andere Räume bezogen. Ihre neue Anschrift lautet nun:

**588 Lüdenscheid**  
Niemöllerstraße 5

Telefon und Fernschreiber haben sich nicht geändert.

### Deutsch-japanische Handelsbeziehungen

Anläßlich einer Hauptversammlung im März richtete der Präsident der Deutschen Industrie- und Handelskammer in Japan, unser Mitarbeiter Alfred Zernecke, in Anwesenheit des deutschen Botschafters an die Mitglieder der Kammer eine Jahresbotschaft, in der er die Bedeutung der deutsch-japanischen Handelsbeziehungen nachdrücklich unterstrich. Er teilte u. a. mit, daß der Export Japans nach Deutschland im letzten Jahr einen Wert von rd. 400 000 Dollar gehabt, während der Import deutscher Waren nach Japan rd. 445 000 Dollar betragen habe. Abschließend sagte er wörtlich:

„Ich habe schon eingangs darauf hingewiesen, daß ein neues Japanverständnis sich in Deutschland anzubahnen scheint. Wir wollen alle hoffen, daß die Gruppe von Menschen, die zum gleichberechtigten Gespräch mit japanischen Wirtschaftlern und Politikern bereit ist, ständig größer wird und so eine stetige Zunahme des Handels zwischen Japan und der Bundesrepublik auf freundschaftlichem Wege möglich ist.“

## Einer gegen siebenunddreißig

„Mut“ bewies unser Arbeitsdirektor Boine, als er sich nach einem Besuch auf dem Werk Dortmund kurzfristig bei den Jugendwerkwochen in der Kommende 35 weiblichen Auszubildenden und den beiden Betreuerinnen Frau Miltzke und Frau Esser aus dem Bereich der Sozialwirtschaft, zur Diskussion stellte.

In seinen einleitenden Worten wies Arbeitsdirektor Boine darauf hin, daß DEW zwar äußerlich gesehen ein Männer-Werk sei, daß DEW aber ohne die Mitarbeit der Frauen nicht auskäme und daß die Tatsache, daß bei DEW zur Zeit 2315 weibliche Arbeitskräfte beschäftigt sind, sich atmosphärisch im Arbeits-, Betriebs- und Produktionsalltag positiv auswirkte. So wie der Mann auf die Dauer nur sehr schwer ohne Frau, der Sohn ohne Mutter und der junge Mann nicht ohne Freundin auskommen könne, so könne auch DEW auf die Arbeit der Frauen in der Verwaltung, ja bis hinein in die Produktion, in der DEW über vielfältige frauentypische Arbeitsplätze verfügt, nicht verzichten.

Die anschließende, außerordentlich angeregte und lebendige Diskussion ergab viele interessante Gesichtspunkte, wobei auch der Humor und das sich daraus ergebende herzhaftes Lachen nicht zu kurz kamen.

War auch die kurze Stippvisite unseres Arbeitsdirektors bei unseren weiblichen Auszubildenden in der Kommende-Werkwoche nicht das größte Erlebnis und Ereignis der Woche, so trug sie doch zum Erfolg dieser Werkwoche, die bei allen Beteiligten nachhaltig weiterwirken wird, bei.

## Betriebskrankenkasse verzichtet auf die Abstempelung ärztlicher Verordnungen für kleinere Heilmittel

Um ihren Mitgliedern einen direkten Bezug von Heilmitteln zu ermöglichen, verzichtet die BKK ab sofort auf die Abstempelung der ärztlichen Verordnungen für kleinere Heilmittel. Der Versicherte kann sich künftig sofort mit seiner ärztlichen Verordnung zum Lieferanten begeben.

Als „kleinere Heilmittel“ (z. B. Bäder, Massagen, Brillen, Bandagenartikel, Einlagen etc.) gelten solche, deren Gesamtbetrag DM 125,— je Verordnung nicht übersteigt. Bei Verordnungen im Gesamtbetrag von über DM 125,— (z. B. Kunstglieder, orthopädische Schuhe, Hörgeräte etc.) ist nach wie vor die Genehmigung bei der Betriebskrankenkasse einzuholen.

## Betriebskrankenkasse übernimmt Kosten der Krebsvorsorge für Frauen

Die moderne medizinische Forschung hat Wege gefunden, den Brust- und Unterleibskrebs bei Frauen schon im frühesten Stadium seiner Entwicklung zu erkennen. Je früher der Krebs erkannt wird und die Behandlung beginnt, um so günstiger sind die Heilungsaussichten. Um diesen Fortschritt auch den Versicherten unserer Betriebs-

## Wieder Vorsitzender der Edelstahl-Vereinigung

Am 4. Juni wurde unser Vorstandsmitglied Dipl. rer. pol. Hoffstaedter wieder für zwei Jahre zum Vorsitzenden der Edelstahl-Vereinigung gewählt. 1. Stellvertreter ist Dr. Karl Barich von Südwestfalen, 2. Stellvertreter Hans-Heinz Boos von Edelstahl Witten. Die Wahl fand auf der diesjährigen Mitglieder-Versammlung statt, auf der Direktor Hoffstaedter einen vielbeachteten Vortrag über das Thema „Die Edelstahlindustrie als Partner im Markt“ gehalten hat. Im nächsten Mitteilungsblatt werden wir auf diesen interessanten Beitrag zurückkommen.

## Ehrung für Dr. Nickel

Der Verein Deutscher Gießereifachleute verlieh auf der Gießereitagung 1970 dem Leiter unseres Bochumer Werkes, Dr.-Ing. Ernst-Günter Nickel, die Bernhard-Osann-Medaille in Würdigung seiner Verdienste um die Entwicklung des Feingießverfahrens und als Fachauschubleiter. Es ist eine überaus seltene Ehrung, die unserem Bochumer Werksleiter zuteil wurde. Wir gratulieren herzlichst!



## Werk Krefeld

### Zu Meistern ernannt

Unser Mitarbeiter Karl Baumeister wurde zum Sicherheitsmeister für die Arbeitsschutzstelle und unser Mitarbeiter Karl-Heinz Kuhnkat zum Meister für den Energiebetrieb ernannt.

Herzlichen Glückwunsch!

### Assistenten im Forschungsinstitut

Mit Wirkung vom 1. April wurden unsere Mitarbeiter Hans Jansen und Günther Preis zu Assistenten ernannt.

Wir gratulieren!

### Neue Vorarbeiter und Kolonnenführer

Zu Vorarbeitern wurden ernannt:

Karl Bernhardt (Straße 1), Josef Billen (Straße 5), Karl Gerstel (Stahlkontrolle II), Karl Hoenen (Energie-Betrieb), Bernhard Nadrowski (Wärmestelle-Meßtechnik), Hubert Rodenbücher (Bahn-Betrieb), Gerhard Smeets (Stahlkontrolle II), Ferdinand Stotz (Stahlkontrolle II) und Heinz Wetzel (Elektro-Betrieb);

zum Kolonnenführer: Hans Moors (Walztechn. Werkstätten).

Herzlichen Glückwunsch!

### In den Ruhestand getreten

Folgende Mitarbeiter sind in den wohlverdienten Ruhestand getreten: Heinz Ammerahl (Allg. Verwaltung), Franz Breuer (Warmblechwalzwerk), Theodor Goemans Metall. Güteüberwachung), Jakob Hardt (Elektro-Betrieb), Ewald Hensgen (Rohstoffe-Stahlwerke), Heinrich Janssens (Techn. Abt. Titan), Johannes Kaatz (Techn. Betriebswirtschaft), Emil Klemper (Warmblechwalzwerk), Adolf Köchlin (Allg. Verwaltung), Wilhelm Köntges (Blechzurichtung), Fritz Kothe (Forschungsinstitut), Wilhelm Leenen (Warmwalzwerke), Peter Meuser (Straße 2), Heinrich Niehaus (Titanit-Fabrik), Ulrich Niehr (Forschungsinstitut), Theodor Reintjes (Rohstoffe-Stahlwerke), Stefan Schernitz (Elektrobetrieb), Fritz-Otto Schulz (Stahlverkauf HL/LB), Julius Terkatz (Zieherei), Peter Verhaeg (Hauptlager), Konrad Wankum (Straße 2), Alfred Wegener (Straße 1), Heinrich Wessels (Kaltbandwerk) und Hans Wolthe (Kalttafelwalzwerk).

Wir wünschen ihnen einen schönen Lebensabend!

## „Rostfrei“-MITTEILUNGEN

### 11 Kilometer Theke

biehen Kölns 1800 Bierwirtschaften den Nachtbummlern. Zumindest am Anfang einer „Tour de Theke“ könnten diese noch feststellen, daß Abdeckung, Ausschank und Spülbecken am „schönsten Platz“ vorwiegend aus Edelstahl Rostfrei bestehen. Übrigens behauptet Köln stolz, mehr Bierbrauereien zu haben als München.

### Gut erhaltener Zug — 150 000 Dollar zum ersten...

Das US-amerikanische Auktionshaus Parke-Bernet Galleries versteigert einen gut erhaltenen Original „Denver Zephyr“ aus dem Jahre 1936. Der 12teilige, mit Edelstahl Rostfrei beplankte Stromlinienzug soll 150 000 bis 200 000 Dollar bringen. Der Käufer erhält eine Garantiekarte, daß der Schienen-Oldtimer noch eine Spitze von 190 km/Stunde erreicht.

### „Tischleindeckdich“ für Gastronomen

Da die Patente für das „Tischleindeckdich“ verlorengegangen sind, hat Blanco für die Gastronomie einen Flambierwagen aus Edelstahl Rostfrei geschaffen, der alles zum exklusiven Servieren und Anrichten mit sich führt: Schwenklade mit Besteck und Servietten, Tellerfach, ausschwenkbare Anrichtplatte, Mulde mit Propangasbrenner, dazu in Reichweite Flaschenbehälter für „Hochprozentige“ und ein Gewürzbord. Im unteren Korpus ist eine Gasflasche für 30 Stunden Betrieb eingebaut.

### Öffnungszeiten der Hauptkasse

Ab Juni 1970 gelten aus arbeitstechnischen Gründen folgende Öffnungszeiten für den Bereich Hauptkasse/Gehalts- und Rentenabrechnung:

Montag bis Freitag von 8.00 bis 12.30 Uhr

Somit entfallen die bisher gültigen Nachmittagsöffnungszeiten.

### Russische Wissenschaftler besichtigten Werksanlagen

Am 24. April besuchte eine Delegation russischer Wissenschaftler und Techniker unser Werk Krefeld. In aufgeschlossener Atmosphäre wurden Probleme des Elektroschlacke-Umschmelzverfahrens besprochen, das in der UdSSR einen hohen Entwicklungsstand erreicht hat. Danach ergab sich die Gelegenheit zu einem Betriebsrundgang, der schwerpunktmäßig



zum Stahlwerk 3, Walzstraße 1 und 5, dem Vakuumstahlwerk sowie dem Preßwerk und Kaltbandwerk führte. Metallurgische Fragen, insbesondere im Zusammenhang mit den Umschmelzprozessen für Edelstahl, waren von hauptsächlichem Interesse für Prof. Medovar vom Paton Institut für Elektroschweißung in Kiew, der ein weltweit bekannter Spezialist auf dem Elektroschlacke-Schweiß- und Umschmelzsektor ist. Direktor Jel-zow des Edelstahlwerkes Dneprospecstal in Saporoshje/Ukraine war besonders an den Produktionsmethoden unserer Stahlwerke interessiert. Im Werk Dneprospecstal arbeitet die stattliche Anzahl von 16 Elektroschlacke-Umschmelzöfen.

Zwei Fachleute von DEW hatten im Februar d.J. Gelegenheit, diese Anlagen zu besichtigen. Die übrigen Herren der Besuchergruppe, deren Arbeitsbereiche im Anlagebau und der Handelsvertretung liegen, bekundeten lebhaftes Interesse an den Fachgesprächen und an den Produktionsstätten der DEW. Zwei teilnehmende Damen halfen die Sprachschwierigkeiten zu überwinden und hatten damit gewichtigen Anteil an einem wie wir hoffen nicht nur für unsere Seite angenehmen und nützlichen Besuchstag.

### Verbesserungsvorschläge prämiiert

DM 2300,— wurden in der letzten Ausschußsitzung als Prämien vergeben. Prämien erhielten unsere Mitarbeiter:

Hans Brülls, Fritz Dols, Josef Meier, Detlef Philipp (2 x), Erich Schmelzer, Erhard Schmidt, Pasquale Vinci, Rolf Wohlan und Friedrich Woldt.  
Herzlichen Glückwunsch!

### Besucher im Werk

Über 1100 Besucher nahmen in der Zeit vom 1. Januar bis 1. April in größeren Gruppen an Werksbesichtigungen teil. Unter ihnen waren rd. 550 Schüler aus Haupt-, Berufs- und höheren Schulen. Studenten der Technischen Hochschule Brasilien gehörten ebenso dazu wie Mitglieder der Städt. Bühnen Krefeld und junge Sportler aus der englischen Stadt Leicester.

### Diamant- und Goldhochzeiten

Das sehr seltene Fest der Diamanthochzeit feierten am 30. Mai 1970 unser früherer Mitarbeiter Hermann Schneiders (34 Jahre bei DEW, zuletzt in der Putzerei unserer Walzwerksbetriebe) und seine Ehefrau Johanna.

Goldhochzeit feierten am 28. Mai unser Pensionär Wilhelm Houben (19 Jahre bei DEW, zuletzt im Hammerwerk) und seine Ehefrau Anna.

Beiden Jubelpaaren übermitteln wir unsere herzlichste Gratulation, die wir mit vielen guten Wünschen für ihre Zukunft verbinden.

### Lobenswert

Unser Mitarbeiter Alfons Freitag (E-Werk III) fand am 6. Juni im Werksgelände eine Geldbörse mit DM 151,87 und gab sie im Büro der Werksaufsicht ab. Die Geldbörse konnte einen Tag später dem

Verlierer, der mit der Firma Meßmetallurgie Wetter/Ruhr kurzfristig hier auf Montage ist, zurückgegeben werden. Alfons Freitag gebührt Dank und Anerkennung!

### Unfalltabelle April bis Mai 1970

|                                               | Stand | Betrieb                 | Unfälle je<br>100 Mann | Gefahr-<br>klasse | Letzter<br>Stand |
|-----------------------------------------------|-------|-------------------------|------------------------|-------------------|------------------|
| <b>Gruppe I</b><br>Gefahrklasse<br>2,0 — 3,5  | 1.    | Hartstoff-Sonderfertig. | kein Unfall            | 2,0               | 7.               |
|                                               | 2.    | Hilfspersonal           | 0,13                   | 2,0               | 2.               |
|                                               | 3.    | Tifa                    | 0,47                   | 2,0               | 4.               |
|                                               | 4.    | Met. Güteüberwachung    | 0,71                   | 2,0               | 1.               |
|                                               | 5.    | Forschungsinstitut      | 1,06                   | 2,0               | 3.               |
|                                               | 6.    | Energie-Betrieb         | 1,69                   | 3,5               | 5.               |
|                                               | 7.    | Wärmestelle             | 2,38                   | 2,0               | 6.               |
|                                               | 8.    | Techn. Abt. Titan       | 3,53                   | 3,5               | 8.               |
| <b>Gruppe II</b><br>Gefahrklasse<br>4,0 — 5,5 | 1.    | Blockdreherei           | kein Unfall            | 4,0               | 6.               |
|                                               | 2.    | Werkzeugaufbereitung    | kein Unfall            | 4,0               | 1.               |
|                                               | 3.    | Werkzeugabteilung       | 0,22                   | 4,0               | 2.               |
|                                               | 4.    | Transport-Betrieb       | 0,41                   | 5,5               | 5.               |
|                                               | 5.    | Mech. Werkstatt         | 0,45                   | 4,0               | 4.               |
|                                               | 6.    | Elektro-Betrieb         | 0,55                   | 4,5               | 8.               |
|                                               | 7.    | Stahlkontrolle I        | 1,77                   | 4,0               | 10.              |
|                                               | 8.    | Kaltbandwerk            | 1,88                   | 5,5               | 12.              |
|                                               | 9.    | Reparatur-Betrieb       | 2,07                   | 4,5               | 11.              |
|                                               | 10.   | Kaltwalzwerk            | 2,44                   | 5,5               | 9.               |
|                                               | 11.   | Verladehalle I          | 2,86                   | 4,5               | 3.               |
|                                               | 12.   | Lehrwerkstatt           | 3,55                   | 4,0               | 7.               |
|                                               | 13.   | Stahlkontrolle II       | 4,16                   | 4,5               | 13.              |
| <b>Gruppe III</b><br>Gefahrklasse<br>6,5      | 1.    | Hauptlager              | kein Unfall            | 6,5               | 7.               |
|                                               | 2.    | Straße 1                | 0,46                   | 6,5               | 5.               |
|                                               | 3.    | Straße 3                | 0,89                   | 6,5               | 13.              |
|                                               | 4.    | Techn. Betriebswirtsch. | 0,96                   | 6,5               | 2.               |
|                                               | 5.    | Bau-Betrieb             | 1,68                   | 6,5               | 4.               |
|                                               | 6.    | Platinenvorbereitung    | 1,92                   | 6,5               | 9.               |
|                                               | 7.    | Straße 2                | 2,27                   | 6,5               | 10.              |
|                                               | 8.    | Straße 5                | 2,39                   | 6,5               | 8.               |
|                                               | 9.    | Vorblockputzerei        | 2,49                   | 6,5               | 1.               |
|                                               | 10.   | Zieherei                | 2,50                   | 6,5               | 12.              |
|                                               | 11.   | Blechwalzwerk           | 2,63                   | 6,5               | 11.              |
|                                               | 12.   | Straße 4                | 2,83                   | 6,5               | 14.              |
|                                               | 13.   | Walztechn. Werkstätten  | 3,81                   | 6,5               | 3.               |
|                                               | 14.   | Blechzurichtung         | 3,92                   | 6,5               | 6.               |
| <b>Gruppe IV</b><br>Gefahrklasse<br>7,0 — 8,5 | 1.    | Rohstoffe-Stahlwerke    | kein Unfall            | 7,5               | —                |
|                                               | 2.    | Vakuumschmelze          | kein Unfall            | 7,5               | 5.               |
|                                               | 3.    | Rohrwerke               | 1,87                   | 7,0               | 3.               |
|                                               | 4.    | Schmiedebetriebe        | 2,51                   | 8,5               | 7.               |
|                                               | 5.    | Wärmebehandlung         | 2,74                   | 7,0               | 1.               |
|                                               | 6.    | E-Werk II               | 2,78                   | 7,5               | 4.               |
|                                               | 7.    | E-Werk I                | 3,29                   | 7,5               | 2.               |
|                                               | 8.    | E-Werk III              | 3,76                   | 7,5               | 6.               |

6 Betriebe haben in der Berichtszeit unfallfrei gearbeitet.  
Ihnen gilt unser herzlicher Glückwunsch.

## Neues Wohnheim

In diesen Wochen ist ein neues Wohnheim für ausländische Mitarbeiter fertiggestellt worden, das etwa 100 m von dem bereits bestehenden Wohnheim in der Tackheide, umgeben von freundlichen gärtnerischen Anlagen, liegt. Der Bau wurde notwendig, weil die Zahl unserer Gastarbeiter laufend steigt und angemietete Heime (Poststraße und Uerdingen) geräumt werden mußten.

Das neue Wohnheim besteht aus drei Wohntrakten, die in zweigeschossiger Bauweise errichtet sind, und einem eingeschossigen Teil, der die Wohnung des Hausmeisters, Aufenthalts- und Fernsehräume, Büro- und Besucherzimmer enthält. Alles ist in frischen, leuchtenden Farben gehalten. Das Wohnheim bietet schon jetzt Platz für 254 Betten, kann aber auf 500 Betten erweitert werden.



Am 4. Juni hat eine erste Bauabnahme durch Arbeitsdirektor Boine stattgefunden, an der außer den Verantwortlichen der Wohnungsverwaltung auch Mitglieder des Betriebsrates mit dem stellvertretenden Vorsitzenden Kurt Driehsen teilgenommen haben. Im Juli, nach der endgültigen Einrichtung — zur Zeit ist einer der drei Wohntrakte belegt —, wird unser Aufsichtsrat das Heim besichtigen und interessierten Stellen sowie der Presse Gelegenheit gegeben werden, diese vorbildliche Wohnstätte kennenzulernen. Wir werden dann auch im Mitteilungsblatt ausführlicher berichten.

## Tschechischer Gast auf dem Jugendtag

Der letzte Jugendtag vor der Sommerpause war der Tschechoslowakei und ihrer politischen Entwicklung nach dem letzten Krieg gewidmet. Dr. Vilém Fuchs, der zur Zeit als freier Journalist in Godesberg lebt, vorher Korrespondent des tschechoslowakischen Rundfunks in Deutschland war, hat diese Entwicklung miterlebt und mitgestaltet. Er gehört zu den Menschen, die sich in der Tschechoslowakei nach dem letzten Krieg zusammengetan haben, um mit hohem Idealismus und echter Heimatliebe auf der ideologischen Grundlage des Kommunismus ein gesellschaftliches Programm zu entwickeln, das dieses Land und seine Menschen in eine bessere Zukunft führen sollte.

Wir alle wissen, wie hart dieses Programm 1968 zerschlagen wurde.



Es war für die allermeisten Teilnehmer dieses Jugendtages ein beeindruckendes Erlebnis, aus dem Munde eines prominenten Tschechen über die politischen Zusammenhänge dieser Entwicklung eine authentische Darstellung zu hören.

Im Anschluß an den Vortrag entwickelte sich eine Diskussion mit Fragen an den Redner, die von erfreulicher Aufgeschlossenheit Zeugnis gab.



## Einführung in das Ruhrfestspielprogramm

In der Form eines literarisch/musikalischen Kabarets gaben Ende April in unserem Sporthaus die jungen Schauspieler Inge Sievers, Berlin, Wolfgang Müller, Berlin, Peter Hetzel, Marl, und Heinz Oelmann, Wanne-Eickel, eine äußerst gelungene Einführung in das Ruhrfestspielprogramm 1970. Der Inhalt des Kabarets bezog sich auf die Geschichte der Ruhrfestspiele sowie auf Kritiken über die Ruhrfestspiele. Besondere Erwähnung galt den beiden Dichtern Albert Camus und Peter Hacks. Dabei nahmen die Einführungen in die Eigeninszenierungen „Caligula“ und „Eröffnung des indischen Zeitalters“ breiten Raum ein. Schade nur, daß die Veranstaltung so schwach besucht war.

## Spende der Rohrwerksbelegschaft

Die Rohrwerksbelegschaft hat für die Heimfahrt unseres türkischen Mitarbeiters Yildirin, der bei dem Erdbeben in der Türkei seine Frau und seine beiden Kinder verloren hat, eine Spende von DM 357,— gesammelt.

Dieses schöne Zeichen von Kollegialität kann den Schmerz unseres türkischen Mitarbeiters zwar nicht lindern, zeigt aber die Anteilnahme, die von den Kollegen seinem schweren Schicksal entgegengebracht wurde.

Auch das Unternehmen wird sich nach Rückkehr des Mitarbeiters Yildirin aus seiner türkischen Heimat unterstützend einschalten.

## Dienststunden der Sozialbetreuer

Für unsere ausländischen Mitarbeiter sind zwei Sozialbetreuer eingesetzt worden, die im Wohnheim Tackheide II in der Zeit von 8.00 bis 16.30 Uhr für alle Fragen, die unsere Gastarbeiter betreffen, zur Verfügung stehen.

Οι αρμόδιοι διά την μέριμνα των αλλοδαπών εργατών μας είναι: εις τις καινούργιες κατοικίες μας, από ώρα 8.00 έως 4.30 μ.μ.

Naši Drugovi iz Socijalnog su u stanovima Tackheide II od 0800 do 1630 Sati za naći.

Tackheide II numaralı Barakada.

Umumi Sosyal islerinize alakadar olacak olan Memurlara Sabah 0800 den Akşam 16.30 a kadar müracaat edebilir, güclüklerinizi anlatabilirsiniz.

## Glückliche Gewinner

Anfang des Jahres veröffentlichte die IG Metall ein Preisausschreiben, bei dem es um die richtige Beantwortung einer Reihe gestellter Fragen ging. Für die Gewinner waren Gutscheine vorgesehen, die für Urlaubsreisen bei dem g-u-t-Reisebüro in Zahlung genommen werden. Auch bei uns haben sich viele Gewerkschaftsmitglieder an dem Preisausschreiben beteiligt. Drei wurden glückliche Gewinner, und zwar Werner Kiera (Werkzeugabteilung), Willi Nakaten (Werkzeugabteilung) und Lieselotte Wagner (Titanit-Lager). Jeder

von ihnen erhielt einen Reise-Gutschein im Wert von DM 250,—.

Herzlichen Glückwunsch!

## Betriebsabteilung Hammerwerk Werdohl

### Ernennung zum Vorarbeiter

Unser Mitarbeiter Heinz Simon wurde mit Wirkung vom 1. April zum Vorarbeiter für unsere Abteilung Reparaturwerkstatt ernannt.

Herzlichen Glückwunsch!

## Werk Remscheid

### Stellvertretender Hauptabteilungsleiter

Unser Mitarbeiter Gert Haller, bisher im Betrieb Werkzeuge (TVW) tätig, wurde mit Wirkung vom 1. Mai in die Abteilung Turbinenschaukeln (TT) als stellvertretender Hauptabteilungsleiter versetzt.

Wir wünschen ihm für seine Arbeit viel Erfolg!

### Vorarbeiter-Ernennungen

Mit Wirkung vom 25. Mai wurden unsere Mitarbeiter Manfred Hoffmann (TVGF/Fertigschlosserei), Willibald Matzner (TETK), Erich Pieperreit (TVWS) und Werner Turzinsky (TVGF/Bohrerei) zu Vorarbeitern ernannt.

Wir gratulieren!

### In den Ruhestand getreten

Unsere Mitarbeiter Ernst Schäfer und Ernst-Gustav Fischer sind in den wohlverdienten Ruhestand getreten.

Wir wünschen ihnen noch viele gesunde und glückliche Lebensjahre.

### Belegschaftsversammlungen

Am 11. und 18. April fanden drei Belegschaftsversammlungen statt, auf denen Betriebsratsvorsitzender Bremer zunächst den Bericht über die Arbeit des Betriebsrates in den vergangenen 6 Monaten gab. Er sprach über neue Tarifabschlüsse und Gesetze sowie über den Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen, über den damals noch verhandelt wurde.

Unser Mitarbeiter Ewert von der Betriebskrankenkasse erläuterte anschließend das neue Lohnfortzahlungsgesetz im Krankheitsfall. Zum Schluß berichtete Werksleiter Dr. Holtschmit über die Geschäftslage, wobei erfreulich viel Positives zu hören war. Sein Bericht endete mit den Zukunftsaussichten für die weiteren 70er Jahre. Die Versammlungen fanden großes Interesse bei den Mitarbeitern.

### Unser Arbeitsschutz interessierte

Am 2. Juni führte eine Arbeitsschutz-Exkursion 18 Studenten der Staatl. Ingenieurschule Remscheid und Wuppertal in unser Werk. Bei der Besichtigung hatten sie Gelegenheit, praktische Arbeitsschutzmaßnahmen und sicherheitstechnische Einrichtungen kennenzulernen und sich von unseren Bemühungen zur Verhütung von Betriebsunfällen unterrichten zu lassen. Selbstverständlich galt das Interesse der Studenten auch den verschiedenen Produktionsverfahren und den zahlreichen Einsatzmöglichkeiten, die Maschinenbau- und Elektroingenieuren bei uns geboten werden.

### Goldhochzeiten

Unser Werkspensionär Max-Konrad Zinn und seine Ehefrau Anna-erna feierten am 4. Juni und unser Werkspensionär Friedrich Heine mann und seine Ehefrau Berta-Klara am 25. Juni ihre Goldhochzeit.

Wir wünschen den Jubelpaaren noch viele glückliche gemeinsame Lebensjahre.

## Werk Bochum

### Dr. Nickel als Werksleiter eingeführt

Anläßlich der Sitzung des Vorstandes im Werk Bochum erfolgte in Anwesenheit aller Betriebs- und Abteilungsleiter die Verabschiedung des wegen Erreichens der Altersgrenze ausgeschiedenen Werksleiters Dr.-Ing. Ernst-Kurt Offermann und die Einführung seines Nachfolgers Dr.-Ing. Ernst-Günter Nickel.

Mit sichtlicher Bewegung dankte Dr. Connert dem seit über vierzig Jahren mit dem Bochumer Werk verbundenen bisherigen Werksleiter und würdigte noch einmal seine Verdienste um den Erhalt und das Wachsen dieses Werkes und die verständnisvolle Haltung gegenüber allen Mitarbeitern.

Seinem Nachfolger Dr. Nickel wünschte Dr. Connert gleichen Erfolg in der Leitung, damit das Werk seinen Aufstieg zum Nutzen des Gesamtunternehmens und seiner Belegschaft fortsetze.

Dr. Nickel versicherte abschließend, im Geiste seines Vorgängers, dessen Ausgeglichenheit und fachliches Können die Zusammenarbeit leicht gemacht habe, die neue Aufgabe fortzusetzen und bat alle Anwesenden, wobei er die Betriebsratsmitglieder als Vertreter der gesamten Beleg-



Im Namen des Vorstandes verabschiedet Dr. Connert den bisherigen Werksleiter Dr. Offermann



Im Namen der Belegschaft beglückwünscht Betriebsratsvorsitzender Hoffmann den neuen Werksleiter Dr. Nickel

schaft besonders einbezog, ihm die notwendige Unterstützung zu geben, da nur das gemeinsame Streben aller zum gewünschten Erfolg führen könne.

Direktor Dr. Nickel wurde in Hagen geboren (1926). Dort besuchte er auch die Oberrealschule, die er mit dem Abitur abschloß. An der Bergakademie Clausthal und an der Technischen Hochschule in Aachen studierte er Gießereikunde. Nach seiner Promotion in Aachen war er drei Jahre an der Technischen Hochschule als Assistent für Gießereikunde tätig. 1954 kam er zum Bochumer Werk unseres Unternehmens. 1957 wurde er Leiter der Feingießerei und mit Entwicklungsaufgaben betraut. 1964 erfolgte seine Ernennung zum Oberingenieur und 1969 zum Direktor und stellvertretenden Leiter des Bochumer Werkes.

### Abschied von Dr. Offermann

In einer in Leder gefaßten Mappe überreichte Betriebsratsvorsitzender Erwin Hoffmann bei der Verabschiedung ein Schreiben an Dr. Offermann, das von allen über 40 Jahre im Werk Tätigen unterschrieben war. Das Schreiben lautet:

Sehr geehrter Herr Dr. Offermann!

Seit über 40 Jahren standen Sie in führender Position bei der Deutsche Edelstahlwerke AG Krefeld, Werk Bochum, davon mehr als zwölf Jahre als Werksleiter.

In dieser Zeit haben Sie, verehrter Herr Dr. Offermann, aufgrund Ihrer ausgeprägten Persönlichkeit, die sich durch hervorragende Charaktereigenschaften auszeichnet, die Grundlage für ein Werk geschaffen, das durch seine Qualitätserzeugnisse weltweit bekannt und anerkannt ist.

Bei all Ihren fachlichen Entscheidungen vergaßen Sie nie die persönlichen Angelegenheiten der Ihnen in den vergangenen zwölf Jahren anvertrauten Mitarbeiter.

In Ihnen vereinigt sich hohes fachliches Können und großes menschliches Verständnis.

Stellvertretend für die Belegschaft des Bochumer Werkes sagen Ihnen, sehr geehrter Herr Dr. Offermann, diejenigen, welche genau wie Sie vierzig und mehr Jahre bei der Deutsche Edelstahlwerke AG Krefeld, Werk Bochum, beschäftigt waren, Dank für alles, was Sie für das Werk Bochum getan haben.

Für Ihren wohlverdienten Ruhestand im Kreise Ihrer verehrten Familie wünschen Ihnen die nachstehend Unterzeichneten ein ständiges Wohlergehen bei bester Gesundheit.

Mit einem herzlichen Glückauf

#### Zum Abteilungsleiter ernannt

Unser Mitarbeiter Werner Pennekamp wurde mit Wirkung vom 1. Mai zum Abteilungsleiter im Einkauf ernannt.

Herzlichen Glückwunsch!

#### Neuer Meister

Unser Mitarbeiter Heinz Böning wurde zum Meister in der Reparatur-Werkstatt für den Bereich Wartung und Instandsetzung ernannt.

Wir gratulieren!

#### Vorarbeiter und Kolonnenführer

Zu Vorarbeitern ernannt wurden unsere Mitarbeiter:

Gerhard Springob (Stahlwerk) und Heinrich Swinczyk (Endkontrolle der Gießerei und Schleudergießerei);

zu Kolonnenführern:

Karl Dörr, Johann Peter Hölischer (beide Wachsspritzerei unserer Feingießerei) und Johann Hoppe (Abnahme der Feingießerei).

Auch ihnen herzliche Glückwünsche!

#### Tagung der Sicherheitsbeauftragten

Die Wichtigkeit der beruflichen Arbeitssicherheit stand im Mittelpunkt der Tagung der Sicherheitsbeauftragten unseres Werkes, an der auch Betriebsleiter und Assistenten teilnahmen.



In seiner Eröffnungsansprache brachte Werksleiter Direktor Dr. Nickel zum Ausdruck, daß es — abgesehen von den menschlichen und sozialen Auswirkungen — auch unwirtschaftlich sei, wenn nicht bei jeder Investition von vornherein die Sicherheit der dort künftig tätigen Mitarbeiter berücksichtigt würde. Es müsse aber nicht nur von der technischen Seite alles Erdenkliche getan werden, sondern auch jedem Mitarbeiter, besonders dem neu eintretenden, klargemacht werden, wo ihn Gefahren bedrohen können. Wesentlich sei dabei das gute Beispiel des Vorgesetzten.

Nach der Berichterstattung des Leiters der Bochumer Arbeitsschutzstelle, Dipl.-Ing. Vinken, und der folgenden Diskussion hielt der für uns zuständige Beamte des Technischen Aufwachsdienstes der Hüt-

ten- und Walzwerks-Berufsgenossenschaft, Dipl.-Ing. Rudolf Kauschitz, ein Referat über die „Aktion gegen den Unfall '70 und ihre Auswirkung auf die betriebliche Praxis“, das größtes Interesse fand.

Anschließend wurden 12 Sicherheitsbeauftragte, die mehr als 10 Jahre ihre verantwortungsvolle Funktion ausübten, geehrt und ihnen Erinnerungsgaben überreicht.

In seinem Schlußwort richtete der Leiter des Personal- und Sozialwesens, Dipl.-Volkswirt Matthes, einen eindringlichen Appell an die Führungskräfte, in gemeinsamer Verantwortung mit den Sicherheitsbeauftragten und dem Betriebsrat alle Anstrengungen zu machen, die Unfallziffern in unserem Werk zu senken.

#### Meisterprüfung bestanden

Unser Mitarbeiter Manfred Meyer hat am 19. Mai vor dem Prüfungsausschuß für das Dreher-Handwerk bei der Handwerkskammer Dortmund die Meisterprüfung im Dreher-Handwerk mit „gut“ in allen vier Prüfungsteilen bestanden.

Wir gratulieren herzlich zu diesem schönen Ergebnis.

#### „Hier und Heute“ bei uns im Werk

Mitarbeiter, die am 10. Juni die „Hier und Heute“-Sendung des Ersten Fernsehens eingeschaltet hatten, werden nicht wenig erstaunt gewesen sein, als sie dort von den Deutschen Edelstahlwerken hörten und sahen.

In Verbindung mit einer Pressekonferenz hatte das Fernsehen über die Feingußproduktion unseres Werkes berichtet. Aufnahmen und Kommentar waren ausgezeichnet. Einige grundsätzliche Ausführungen von Dr. Nickel, dem Bochumer Werksleiter, gaben den fachfremden Hörern einen guten Eindruck von der Bedeutung der bei uns geleisteten Arbeit.

#### Jugendgemeinschaftstag

Über 250 Lehrlinge unserer Werke Remscheid, Dortmund und Bochum trafen sich am 23. Mai im Planetarium Bochum, wo sie von dessen Leiter Winkelmann begrüßt wurden.

Nach einem Blick hinter die Kulissen des Raumfahrtzentrums am Kap Kennedy, den wir einem einzigartigen, der Öffentlichkeit weitgehend unbekannten Film verdanken, ließen sich die Lehrlinge von dem Blick in die Sternenwelt einfangen. Zeit und Raum flossen ineinander. Es war ein einmaliges Erlebnis, hier in gedrängter Form die Bahn der Planeten verfolgen zu können und das Geschehen in der Unendlichkeit des Alls erläutern zu bekommen.

Viele Fragen zeugten von der lebhaften Anteilnahme der Lehrlinge. Ganz überraschend erschien auch noch der Leiter des Bochumer Instituts für Weltraumforschung, Direktor Kaminski, der mit Ausführungen aus seinem Aufgabenbereich der gelungenen Veranstaltung noch einen besonderen Höhepunkt gab.

#### Werk Dortmund

#### Verbesserungsvorschläge prämiert

Im Ausschuß für Verbesserungsvorschläge konnten 8 Vorschläge prämiert werden. Es gelangten DM 2205,— zur Auszahlung. Hier die Namen der Einsender:

Rolf Auterer (2 x), Karl Bals, Wolfgang Clemens, Max Dworkow, Hugo Grau, Heinz Schrader und Rudolf Schütte.

Herzlichen Glückwunsch!

#### Facharbeiterprüfung bestanden

Im April beendeten drei Auszubildende ihre Lehrzeit mit Erfolg. Wir gratulieren und wünschen ihnen guten Einstand im Berufsleben.

#### Belegschaftsversammlung

Die diesjährige Frühjahrsbelegschaftsversammlung fand am 25. April statt. Nachdem Versammlungsleiter Paul Nimptsch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter begrüßt hatte, gab Betriebsratsvorsitzender Hans Vath den Bericht der Betriebsvertretung. Hierbei ging er besonders auf die Schwierigkeiten ein, die mit der Einrichtung der neuen Halle der Oxid-Fertigung entstanden waren. Werksleiter Dr. Schüler, der anschließend zur Lage der Magnetfabrik sprach, bat alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter um Verständnis darum, daß bei einer so großen Umstellung Schwierigkeiten unvermeidlich sind. Er versprach alles daranzusetzen, die Arbeitsbedingungen in Zukunft zu bessern. Sozialbeauftragter Hans Mlynarczyk gab einführende Hinweise für den zum Abschluß ge-

#### „Der Schritt weiter“ — mit DEW

In den zurückliegenden Monaten hatten wir die Verkaufsstellen Essen, Hamburg, Hannover und Remscheid zu Informations tagungen eingeladen. In ausführlichen Referaten und regen Diskussionen wurde über Herstellung und Einsatzmöglichkeiten von Dauermagneten und -magnetsystemen gesprochen. Anhand von Produktmustern stellten wir neue Problemlösungen vor. Nachdem die Teilnehmer noch über die Ausbaupläne des Werkes unterrichtet worden waren, erfolgte zum Abschluß eine Werksbesichtigung.

zeigten Unfallverhütungsfilm, nachdem er Einzelheiten über die Unfallhäufigkeit und die derzeitige Unfallsituation mitgeteilt hatte.

### Jahrestagung der Sicherheitsbeauftragten

Im Rahmen einer Jahrestagung wurden sechs Mitarbeiter für über 10jährige Tätigkeit als Sicherheitsbeauftragte geehrt. Nach Einführungsworten des Sozialbeauftragten Hans Mlynarczyk und Erläuterungen der Unfallzahlen durch Sicherheitsingenieur Josef Drügge dankte Dr. Erenz von der Hütten- und Walzwerks-Berufsgenossenschaft den sechs Sicherheitsbeauftragten für ihren selbstlosen Einsatz. Werksleiter Dr. Schüller dankte schließlich allen, die im Unfallschutz tätig sind, und forderte sie auf, nicht nachzulassen, um die leider gestiegenen Unfallzahlen wieder zu senken.

### Jugendtage

Dem 1. und 2. Lehrjahr wurde am 18. April Gelegenheit gegeben, einen Blick hinter die Kulissen des Dortmunder Opernhauses zu werfen. Großes Interesse fand der Vortrag des technischen Leiters, der den gesamten Weg von der Idee bis zur Durchführung einer Vorstellung mit allen Schwierigkeiten und Problemen aufzeigte. Dabei interessierten unsere jungen Teilnehmer natürlich insbesondere technische Fragen. Es dürfte aber auch sicher sein, daß mancher Nicht-theaterbesucher angeregt wurde, sich in Zukunft doch einmal eine Opernvorstellung anzusehen.

Um einen Überblick über die Gesamtproduktion bei DEW zu bekommen, besichtigten das 3. und 4. Lehrjahr am 25. April die Edelstahlproduktion in unserem Mutterwerk Krefeld, von der die Teilnehmer sehr beeindruckt nach Dortmund zurückkehrten.

## Verkaufsstelle Berlin

### Auf und davon

„Auf und davon“, so lautete der Titel des Lustspiels mit Claus Biederstaedt in der Hauptrolle, das die Mitarbeiterschaft der Verkaufsstelle Berlin anlässlich der Jahres-Belegschaftsversammlung mit Arbeitsdirektor Boine in der Komödie am Kurfürstendamm zum Abschluß des Tages besuchte.

„Auf und davon“, so lautet heute bei vielen Arbeitnehmern die Parole, die unter Inanspruchnahme einer sich hier und da bietenden Eitagschance ihren alten Arbeitsplatz wechseln und sehr oft die Erfahrung machen müssen, daß sie einen sicheren Arbeitsplatz und soziale Sicherheit „gegen ein Linsengericht“ vertauscht haben.

Arbeitsdirektor Boine behandelte diese Fragen im Rahmen seines Berichts über das Geschäftsjahr 1968/69 und über die Unternehmenslage in den ersten beiden Quartalen des neu begonnenen Geschäftsjahres 1969/70, die er als erfolgreich bezeichnete, nicht zuletzt auch durch die leistungsstarke Mitarbeit der Belegschaft, besonders auch der Stammebelegschaft. In diesem Zusammenhang behandelte er auch die Frage des hohen Gstarbeiteranteils und stellte den Einsatz der Gstarbeiter als notwendige Hilfe zur Erreichung unserer Produktions- und Wirtschaftsziele heraus.

Der Versammlung selbst war eine Begrüßung am Arbeitsplatz und eine Sitzung mit dem Betriebsrat

vorausgegangen. Verkaufsstellenleiter Dr. Griewing hatte Arbeitsdirektor Boine zuvor herzlich begrüßt; die Belegschaftsversammlung selbst wurde vom Betriebsratsvorsitzenden Hans-Joachim Kaul eröffnet und beschlossen, der auch die Diskussion leitete. Der Besuch von Arbeitsdirektor Boine und die anschließenden Veranstaltungen haben mit dazu beigetragen, die Verbundenheit zum Gesamtunternehmen und das Gefühl der Mitarbeiter, daß sie ein anerkannter und lebendiger Bestandteil von Gesamt-DEW sind, zu verstärken.

### Bedenkliche Zahlen

2,6 Millionen Kraftfahrzeuge und Anhänger wurden von den Technischen Überwachungs-Vereinen (TÜV) innerhalb von sechs Monaten überprüft. Hiervon wies jedes zweite Fahrzeug Mängel auf, jedes vierte hatte defekte Bremsen. 21.247 Wagen mußten aus dem Verkehr gezogen werden, da sie völlig verkehrsunsicher waren.

## Verkaufsstelle Essen

### Technische Magnetinformation

Die auf der im Februar im Werk Dortmund veranstalteten Magnettagung eingeleiteten Gespräche wurden durch eine technische Magnetinformation in der Verkaufsstelle am 5. Juni fortgesetzt. Insbesondere wurde Wert auf die Vertiefung des technischen Wissens gelegt, um dem Außendienst eine größere Akquisitionsbreite zu geben. In diesem Zusammenhang war die

Diskussion über die Erschließung neuen Magnetbedarfes von besonderem Interesse.

### Marketing-Gespräch in Bochum

Am 20. Mai fand im Werk Bochum ein Marketing-Gespräch über den Absatz von Gußerzeugnissen und Schweißzusatzwerkstoffen statt. Als Leitfaden diente die von der Verkaufsstelle Essen herausgegebene Marketing-Konzeption. Neben der Festlegung von Verkaufsförderungsmaßnahmen wurden Verbesserungsvorschläge für die speziell auf das Werk Bochum zugeschnittene Akquisition erarbeitet.

## Verkaufsstelle Hannover

### Goldhochzeit

Unser früherer Mitarbeiter August Könecke (16 Jahre bei DEW) feierte am 6. Februar mit seiner Ehefrau Minna das Fest der Goldenen Hochzeit.

Wir gratulieren nachträglich und wünschen noch viele glückliche gemeinsame Jahre.

## Verkaufsstelle Lüdenscheid

### Rostfreie Bleche für eine Bühnengestaltung

Dem Hagener Theater stellten wir zur Gestaltung des Bühnenbildes im zweiten Akt der Oper „Tosca“ rostfreie Bleche zur Verfügung. Zehn Belegschaftsmitglieder konnten sich von der großartigen Wirkung überzeugen.

## Verkaufsstelle Nürnberg

### 50. Geburtstag

Am 25. Juni feiert unser Mitarbeiter Karl Vogt seinen 50. Geburtstag. Karl Vogt ist seit über 20 Jahren Betriebsratsvorsitzender und hat in seiner ruhigen, sachlichen Art viel für die vertrauensvolle Zusammenarbeit in der Verkaufsstelle beigetragen.

Wir gratulieren sehr herzlich und wünschen Karl Vogt noch viele schöne und gesunde Lebensjahre.

### Wir mußten Abschied nehmen von unseren Mitarbeitern:

Karl-Heinz Zerressen † 2. 5., Otto Bröcker † 5. 5., Max Stachelhaus † 7. 6., WERK KREFELD

Rolf Calm † 10. 4., Günther Gladbach † 17. 4., Willi Wehner † 18. 4., Helmut Möschter † 25. 4., Georg Kraft † 26. 5., WERK REMSCHEID

Oskar Gläss † 15. 5., Wilhelm Hegel † 28. 5., WERK BOCHUM

Helmut Grabe † 13. 4., VERKAUFSSTELLE HANNOVER

Ihr Andenken wollen wir ehren!

## Herzlichen Glückwunsch

## unseren Mitarbeitern:

zum 40jährigen Arbeitsjubiläum

WERK KREFELD: Ludwig Nawrot 7. 8., Johann van Rennings 13. 8.;

zum 25jährigen Arbeitsjubiläum

WERK DORTMUND: Heinrich Völler 2. 8.;

zum 85. Geburtstag

WERK KREFELD: Hermann Losen 21. 6.;

zum 80. Geburtstag

WERK KREFELD: August v. Kaldenkerken 19. 6., August Melles 12. 7., Josef Birkmann 28. 7., WERK REMSCHEID: Josef Schmengler 5. 6., Johann Endrikat 21. 6., VERKAUFSSTELLE HANNOVER: Ida Wohlfromm 29. 7.;

zum 75. Geburtstag

WERK KREFELD: Emil Struwe 25. 7., Willi Kamphausen 25. 7., Wilhelm Krause 27. 7., WERK REMSCHEID: Hugo Müller 1. 6., Karl Heuss 2. 6.;

zum 70. Geburtstag

WERK KREFELD: Gustav Ropertz 5. 6., Peter Schmitz 10. 6., Adam Smeets 14. 6., Friedrich Metzner 14. 6., Rudolf Stahl 1. 7., Heinrich Hochbein 6. 7., Wilhelm Bongartz 9. 7., Josefine Verstraeten 16. 7., Rudolf Wolf 19. 7., Karl Leuker 27. 7., Fritz Platen 30. 7., Doris Wehmeyer 31. 7., WERK REMSCHEID: Johann Schmitz 12. 5., Fritz Hilbert 7. 6., Franz Schwick 17. 6., Wilhelm Bornschier 23. 6., WERK DORTMUND: Wilhelm Thinius 21. 6., VERKAUFSSTELLE STUTTGART: Otto Hübel 24. 6.;

zum 65. Geburtstag

WERK KREFELD: Josef Köhnen 5. 6., Johann Gribbs 5. 6., Emil Klempert 11. 6., Wilhelm Schraven 12. 6., Peter Hesper 16. 6., Heinrich Weyen 19. 6., Joseph Hasenau 20. 6., Reinhold Tepper 23. 6., Hans Schumacher 25. 6., Ernst Ziegler 29. 6., Herbert Karl 8. 7., Horst von Hatzbach 11. 7., Lorenz Mertens 17. 7., Johann Janssen 17. 7., Willibald Schatten 21. 7., Betriebsabteilung Hammerwerk Werdohl: Ernst Lohmann 7. 7., Otto Brüll 12. 7., WERK REMSCHEID: Johann Bistram 6. 5., Charlotte Beyer 13. 5., August Höpfer 16. 5., Johanna Mehrfeld 26. 6., WERK BOCHUM: Martha Gramer 20. 7.;

zum 60. Geburtstag

WERK KREFELD: Jakob Willenberg 3. 6., Heinz Lietmann 6. 6., Heinz Pastor 9. 6., Willi Viertmann 10. 6., Franz Lindenau 18. 6., Heinrich Bohr 20. 6., Wilhelm Ströder 22. 6., Christine Hütten 24. 6., Willi Lüsse 25. 6., Hansjosef Mattar 25. 6., Harald Otto 26. 6., Wilhelm Paas 26. 6., Emil Schunk 27. 6., Otto Kurtz 29. 6., Eugen Wingert 30. 6., Grete Binder 1. 7., Anton Hahlen 4. 7., Hans Hackstein 6. 7., Heinrich Speetz 13. 7., Max Kisters 17. 7., Arnold Jagusch 18. 7., Willy Weber 18. 7., Kurt Wassmann 19. 7., Peter Braus 21. 7., Georg Schwaen 24. 7., Gertrud Feld 25. 7., Helmut Rienast 27. 7., Benno Knab 30. 7., WERK REMSCHEID: Rudolf Heidorn 3. 5., Roland Engels 1. 6., Anna Loosen 24. 6., WERK BOCHUM: Mathilde Cosfeld 13. 6., Karl Göttmann 14. 7., Felix Zemann 18. 7., WERK DORTMUND: Paul Hellinghausen 14. 6., Anton Brockmann 1. 7., Georg Kuznik 23. 7., Fritz Perski 30. 7.;

zum 50. Geburtstag

WERK KREFELD: Robert Klinn 4. 6., Helene Jeuken 4. 6., Anna Lütger 9. 6., Heinrich Breckheimer 9. 6., Ernst Borchardt 10. 6., Willy Leenen 11. 6., Hermann Knipps 11. 6., Albert Baumer 12. 6., Alfred Loos 16. 6., Fritz Müller 20. 6., Anton Bendzko 21. 6., Karl Kloppich 21. 6., Gerhard Klemm 23. 6., Willi Ziebell 24. 6., Hans Mrohs 26. 6., Hildegard Oelke 29. 6., Helmuth Wolf 29. 6., Apostolos Liolioussis 2. 7., Peter Reiners 3. 7., Gerhard Molderings 6. 7., Hermann Leenders 7. 7., Josef Linder 8. 7., Eugen Zimmermann 10. 7., Johannes Langen 11. 7., Günther Schöfer 13. 7., Heinrich te Kolf 13. 7., Josefine Vogel 14. 7., Karl Loock 20. 7., Hans Jacobs 22. 7., Rudolf Dietrich 23. 7., Gerhard Reynders 28. 7., Hans Berrischen 28. 7., Stefan Bohnec 29. 7., WERK REMSCHEID: Heinz Trümmer 2. 5., Bruno Richter 3. 5., Robert Zins 7. 5., Otto Müller 18. 5., Johann Elsen 2. 6., Max Mixdorf 3. 6., Heinz Trier 28. 6., WERK BOCHUM: Erna Neumann 18. 6., Ewald Bringewat 19. 6., Gertrud Piasta 5. 7., Fritz Scheidemann 22. 7., Erich Wiese 30. 7., Heinrich Klein 31. 7., WERK DORTMUND: Maria Proba 9. 6., Ludwig Fabri 24. 6., Gustav Hoffmann 30. 6., Wilhelm Kücke 5. 7., Heinrich Brandt 16. 7., Werner Tietze 19. 7., Karlheinz Held 24. 7., Luise Jeglic 28. 7., Johanna Schneider 31. 7., VERKAUFSSTELLE NÜRNBERG: Karl Vogt 25. 6., VERKAUFSSTELLE REMSCHEID: Ruth Ebert 25. 7.;

zur Eheschließung

WERK KREFELD: Detlef Empt, Kurt Gatzweiler, Monika Geraedts geb. Kirvel, Hildegard Hochbein geb. Kremer, Wilfried Kraft, Athanase Laleoglu, Herbert Lehmann, Bernd Liczywek, Sigrid Puck geb. Langer, Adelheid Schwarz geb. Krenz, Günter und Ilka Roth geb. Klucker, Ilse Zürner geb. Gröning, Betriebsabteilung Hammerwerk Werdohl: Gabriel Mingorance-Ponce, WERK BOCHUM: H.-Wilhelm Ahrens, Helga Conte geb. Schellhorn, Robert Grabowski, Heinz-Josef Keikus, Wolfgang Pannes, WERK DORTMUND: Doris Gegner geb. Weber, Albrecht Kirste, Doris Klug geb. Brekau, Marianne Koch geb. Krüger, Gisela Reiter geb. Milivojevic, Peter Rötters, Peter Wiethaus, VERKAUFSSTELLE REMSCHEID: Dieter Fechner, Gudrun Schleutermann geb. Peters;

zur Geburt eines Sohnes

WERK KREFELD: Edgar Auer, Mithat Baykal, Wilhelm Bergers, Ursula Bergmann, Pedro Casadoy-Rioz, Hüseyin Celik, Ali Erdogan, Sebastino Fabio, Hans-Peter Gebel, Jürgen Gockel, Cemal Gürleyen, Wilhelm Kemmerling, Heinz-Dieter Kühne, Edgar Kunst, Hans-Georg Leppkes, Manfred Leuer, Emmanoil Mandaras, Horst Neu, Ibrahim Öztürk, Nikolaos Papakostantinou, Georgios Papoutsakis, Herbert Rütters, Anton Wagner, Ursula Weyen, Mathias Wolters, Hermann Wintersieg, WERK REMSCHEID: Yusuf Cilden, Faruk Erdem, Hans-Rudi Fassina, Francisco Fernandez-Garcia, Rainer Flitsch, Jose Carmona Garcia, Saban Gracanin, Osman Katli, Benito Perez-Leal, Werner Tacka, Mustafa Türk, Ismet Ucar, WERK BOCHUM: Edelgard Donner, Hartmut Hendel, Manfred Murawski, Siegfried Stein, Hans Wiegel, Ino Windmüller, WERK DORTMUND: Kim Boung Ho, Horst Hodes, Horst Kurz, Günter Räßber, Horst Soeren, Willi Ewald Stepke, Horst Wotzlawski, Hans-Günter Zöllner, VERKAUFSSTELLE ESSEN: Manfred Koths, Heinz Schütz;

zur Geburt einer Tochter

WERK KREFELD: Fritz-Dieter Baehren, Otto Bergmann, Friedhelm Böttler, Hans-Dieter Bolten, Lothar Bowien, Panagiotis Christofidelis, Josef Fehrer, Hans-Günther Günther, Heinz van Kempen, Spiridon Kontossoros, Werner Lambert, Rolf Manser, Dimitrios Mourdikoudis, Kurt Müsch, Osman Nergis, Werner Niersmann, Konstantino Papathomatos, Klaus Pietsch, Joseph Quint, Heinz-Dietrich Radde, Hans-Dieter Reinders, Josef-Willi Schüren, Eleftherios Vagenas, Abdullah Yilmaz, Betriebsabteilung Hammerwerk Werdohl: Georg Jardejewski, Erfried Recknagel, WERK REMSCHEID: Tocker Adem, Halit Akdemir, Alfonso Donadel, Ünal Ergin, Marion Escolar, Yilan Faik, Sali Korkut, Kurban Memis, Rudolf Schröer, Dinar Sülermann, Hasan Yüksel, WERK BOCHUM: Karl Bartels, Norbert Drilling, WERK DORTMUND: Hans Heidecke, Horst Staab, Udo Zinke (Zwillinge), VERKAUFSSTELLE REMSCHEID: Ursula Weingarten!

# ...Verkäufer sein dagegen sehr!

Gedanken zu den Seminaren,  
die in diesem Jahr als  
Training für unseren Verkauf  
durchgeführt werden



„Keine Sorge, der macht das mit der linken Hand“, wie mancher Zweifel wird auf diese Weise ausgeräumt. „Der“ kann jeder sein, der über eine gewisse Erfahrung auf seinem Fachgebiet verfügt und seinen Part mit der notwendigen Routine beherrscht.

Schon drängt sich die Frage auf: Ist Routine eigentlich lobenswert? — Denken wir kurz darüber nach.

Routine hat sicher als Voraussetzung, daß der Betreffende die ihm zugeteilten Aufgaben in der Alltagspraxis erfüllt, daß er mit den landläufigen Problemen fertig wird.

Also positiv? — Ja und nein.

„Ja“ insofern, als hinter aller Routine ein praktisches Können sichtbar wird, das mit Fleiß und Ausdauer, vielleicht auch Begabung erworben wurde.

„Nein“, weil der Routinier (schon das Wort hat einen faden Beigeschmack) in der Vergangenheit denkt, aus der Vergangenheit sein Wissen um die Dinge bezieht und nur selten bereit ist, über seinen Schatten zu springen und noch seltener den Mut zu neuen Einstellungen hat.

## Mitten im Wandel

Wir leben aber in der Gegenwart und in einer sehr fordernden dazu, die kaum noch normale Anforderungen kennt, in der vieles fragwürdig geworden ist, nur eines nicht, nämlich die Tatsache, daß sich unsere Zeit in einem Wandel befindet, der sich mit überstürzender Schnelligkeit vollzieht.

Da gibt es so gut wie nichts mehr, was man mit Routine-denken „mit der linken Hand“ bewältigen kann. Ganz sicher gilt das für die Aufgaben eines großen Unternehmens, das von seiner Produktion her auf die Zukunft ausgerichtet ist und das sich auf den Märkten der ganzen Welt erfolgreich bewegen muß. Ganz sicher gilt das für die Arbeitsaufgaben bei DEW.

Es ist gut, daß die Verantwortlichen darum wissen und doppelt gut, daß sie bereit sind, die Konsequenzen aus dieser Erkenntnis zu ziehen. Das kommt dem Ganzen zugute und damit jedem einzelnen Mitarbeiter. Aber es fordert auch von jedem einzelnen, daß er geistig beweglich genug ist, um unter ständig wandelnden Voraussetzungen mit seiner Arbeit bestehen zu können. Das aber erfordert einen wachen Geist und aktive Bereitschaft — auch zur eigenen Wandlung.

Wandlung, Anpassung an neue Verhältnisse und Entwicklungen, ist sicher nicht immer ganz einfach. (Versuchen Sie doch mal, beim Rasieren mit der rechten Backe zu beginnen, wenn Sie bisher immer mit der linken angefangen haben!) Aber das Unternehmen gibt Hilfestellung.

## 14 Seminare für über 300 Mitarbeiter

So findet in diesem Jahr für den Bereich des Verkaufs ein intensives Seminartraining statt, das es sich zum Ziel gesetzt hat, schöpferisches Denken so anzuregen, daß es in der Praxis des Arbeitsalltags aktiven Niederschlag findet. Insgesamt werden für über 300 Mitarbeiter 14 Seminare durchgeführt, die jeweils eine Arbeitswoche dauern.



Das Mitteilungsblatt hat zwei Tage an einem der ersten Seminare als Gast teilgenommen. Dieses Seminar wurde in einem vorbildlich eingerichteten Hotel in Freudenberg in der Nähe von Siegen durchgeführt.

Für die Seminare sind verschiedene Tagungsstätten vorgesehen. Der Teilnehmerkreis wird immer so zusammengestellt, daß in jedem Seminar Mitarbeiter aller Bereiche des Verkaufs vertreten sind (also: Verkäufer im Außendienst, Korrespondenten von der Zentrale in Krefeld, den Außenwerken und von den Verkaufsstellen, Büroleiter, Mitarbeiter der Auftragsführung usw.) und auch Mitarbeiter der Qualitätsstelle. Dadurch wird das gesamte Aufgabengebiet des Verkaufs in die jeweiligen Diskussionen und praktischen Übungen aktiv einbezo-

gen. So wird erreicht, daß sich die teilnehmenden Mitarbeiter als Einheit empfinden. Daß dies keine Theorie ist, wurde uns von allen Seminarteilnehmern nachdrücklich bestätigt.

## Die Idee kam aus Amerika

Die Durchführung und Leitung der Seminare ist der europäischen Organisation der amerikanischen Beratungsfirma Harbridge House übertragen worden. Das war eine sehr gute Idee; denn die beiden (noch jungen) Mitarbeiter von Harbridge House, die für dieses Seminar, an dessen beiden Schlußtagen wir teilgenommen haben, die Verantwortung hatten, haben ihre Aufgabe in überzeugender und mitreißender Weise erfüllt. Arbeitsstil, Arbeitsniveau und Arbeitsintensität waren ebenso hervorragend wie die Vorbereitung und der sich unmittelbar ergebende menschliche Kontakt.

Es ist wohl angebracht, an dieser Stelle einige Informationen über Harbridge House zu geben. Zunächst der Name, schon er ist geistiges Programm. Verbinden sich doch in ihm die Namen zweier Forschungs- und Erziehungsstätten von weltweitem Ruf: Harvard (älteste Universität in den USA) und Cambridge (1229 gegründete Hochschule in England). Die Beratungsfirma wurde 1950 in den USA gegründet. 1955 erweiterte sie ihren Dienst auf Europa und gründete Niederlassungen in London und Frankfurt. Zur Zeit wird eine Niederlassung in Brüssel vorbereitet.

Was will Harbridge House? —

„Unsere Aufgabe ist es, Probleme lösen zu helfen, die sich den Unternehmensleitungen stellen, indem wir praktische Vorschläge entwickeln“, heißt es in einer Einführungsschrift.

Das geschieht durch Bereitstellung von Beratungsdiensten, durch Übernahme von Untersuchungen oder durch Unterricht in Form von Seminaren, wobei Fall-Studien, praktische Übungen, Rollenspiele, Dias, Tonbänder und Filme eingesetzt werden.

Nun zurück zu dem Seminar, das vom 5. bis 10. April in Freudenberg stattfand.

## Weg mit dem alten Trott

Da ging es einmal um den Menschen, in unserem Fall um den Verkäufer, an den die entscheidende Frage gerichtet wurde: Hast Du Mut und Kraft, Dich vom alten Trott zu lösen? — Bist Du bereit, Dich auf das Zeitalter des Computers einzustellen? — Willst Du am Wandel, der sich auf allen Gebieten vollzieht, aktiv teilhaben? —

Und daraus die Folgerung: Wenn Du das willst, wenn Du dazu bereit bist, dann mußt Du Dich auch so oder so verhalten.

Wie im einzelnen, das wurde an Beispielen erarbeitet oder in der Diskussion erwogen. Wir können und wollen nicht auf Einzelheiten eingehen, aber so viel müssen wir sagen, daß es eine Fülle von Anregungen gab. So etwa für Verkaufsverhandlungen das Wissen darum, daß zwei Monologe kein Dialog sind, daß es nicht Gewinner

oder Verlierer geben sollte, sondern stets zwei Gewinner, daß man auch zuhören können muß, denn nur dadurch erreicht man, daß bei einem Gespräch Sender und Empfänger die gleiche Wellenlänge benutzen. —

Aber auch für den inneren Bereich wurden nachdenkliche Empfehlungen erarbeitet. Da hieß es z. B.: DEW, das sind nicht nur Krefeld und die Außenwerke, das ist nicht nur Edelstahl, sondern DEW sind ebenso die Menschen, die im Unternehmen arbeiten. Um dies mit Erfolg tun zu können, müssen Reibungsmöglichkeiten abgebaut werden, muß der Gedanke an Teamwork zur Richtschnur werden, muß der eine bereit sein, auf den anderen und seine Probleme einzugehen. Für den Verkauf bedeutet das nicht zuletzt die Notwendigkeit einer harmonischen Zusammenarbeit zwischen dem äußeren und inneren Absatzkreis.



Stellen wir an das Ende dieses kurzen Resümées eine Frage, die bei den Diskussionen zufällig auftauchte, aber für viele von uns interessant sein dürfte, eine Frage, die jeder in entsprechenden Situationen an sich selbst stellen sollte: Ziehe ich eigentlich das Schwitzen oder das Denken vor? —

### Immer wieder die Praxis

Andere Themen waren unmittelbar praxisbezogen. So wurde erörtert, daß selten nur eine Möglichkeit zum Ziel führt. In den meisten Fällen sind es mehrere, unter denen die richtige auszuwählen die Kunst und Begabung des Verkäufers ist. Auf der Grundlage des Vertrauens sollten dabei in jedem Fall sachliche Argumente vor emotionellen den Vorrang haben. Der Verkäufer müsse sich bemühen, die Probleme des Kunden (bzw. des Einkäufers) zu verstehen und helfen, sie zu lösen. Dadurch erreiche er langfristige Bindungen. Der Augenblickserfolg sei weniger wichtig. Man müsse immer die Sicherung der zukünftigen Zusammenarbeit im Auge haben. Schöpferisches Denken sei unerlässlich.

Das klingt etwas nach erhobenem Zeigefinger, aber in der Wirklichkeit des Seminars ergaben sich solche Gedanken und noch viele andere mehr aus dem fesselnden Zusammenspiel aller Teilnehmer, das geschickt und abwechslungsreich von der Seminarleitung aufgebaut wurde. Es war eine Freude, die Aktivität mitzuerleben.

### Ein bißchen Psychologie

Dabei erhielten die Teilnehmer auch psychologische Hilfen. Es wurde, um auch hier ein Beispiel zu bringen, erörtert, daß die Art der Fragestellung für die Antwort und ihre Aussage wichtig ist. So wird man auf Fragen, die mit Verben beginnen, sehr oft die Antwort „Ja oder Nein“ erhalten, während Fragen, die mit „Wie, Wo, Warum, Wodurch“ etc. anfangen, den Angesprochenen zu ausführlicheren Antworten veranlassen, aus denen dann bessere Informationen erhältlich sind.

### Zwanglose Intensität

Genug der Einzelheiten. Wir wollen nicht zuviel verraten, um den Teilnehmern an den noch folgenden Seminaren nicht die Spannung zu nehmen. Das jedenfalls steht fest, langweilig war es nie und lehrhaft steif in keinem Augenblick. Dadurch wurde auch der äußere Rahmen bestimmt, der schon von der Kleidung her Förmlichkeit nicht aufkommen ließ. Man hatte die Krautwatten und Jacketts im Schrank gelassen (vielleicht damit auch einige Vorurteile und verstaubte Ansichten), zwanglose Pulli, Sweater und offene Kragen bestimmten das Bild und die Atmosphäre. Hier hatte sich in kürzester Zeit ein Team zusammengeschlossen — besessen von der Aufgabe und ihr verpflichtet.

### Und so urteilen die Teilnehmer

Lassen wir abschließend nun einige Teilnehmer zu Wort kommen.

„Dieses Seminar war äußerst nützlich für die praktische Arbeit. Es wurde so interessant durchgeführt, daß ich ihm, wenn ich es benoten sollte, die höchste Wertung geben würde.“

„Das Seminar hat uns eine Menge Stoff gegeben, um unsere Arbeit in den nächsten Jahren der fortschreitenden Entwicklung anzupassen.“

„In diesem Seminar wurde auf unkonventionelle, aber sehr glückliche Weise ein ausgezeichnetes Arbeitsklima geschaffen, das zweifellos in der Alltagspraxis nachwirken wird.“

„Wenn alle Mitarbeiter des Verkaufs durch diese Seminarschulung gegangen sind, werden sie beträchtlich mehr von den speziellen Anforderungen wissen, die an jeden einzelnen und jeden Arbeitsbereich innerhalb des Verkaufs gestellt werden. Das ist eine nicht zu unterschätzende Nebenwirkung dieser Seminare, die dem gegenseitigen Verstehen und der gemeinsamen Arbeit zugute kommt.“

„Wir mußten uns aktiv beteiligen, ob wir wollten oder nicht. Das ist uns allen gut bekommen.“

„Das Seminar war nicht nur für meine Arbeit bei DEW nützlich, sondern auch für mich ganz persönlich.“

„Als junger Mitarbeiter hat es mich besonders interessiert, einen Einblick in die Arbeitsaufgaben meiner Kollegen aus den anderen Bereichen des Verkaufs zu erhalten.“

„Mir hat die angenehme Frische besonders imponiert, wie hier die Probleme angepackt wurden.“

„Das Seminar konnte begeistern. Und Begeisterung ist für einen Verkäufer im Außendienst besonders wichtig.“

„Es ging nicht um Patentlösungen, sondern um zweckmäßige Anregungen, die individuell ausgewertet werden müssen.“

„Die Kommunikation zwischen innerem und äußerem Absatzkreis wurde erheblich verbessert.“

„Die Verpackung des dargebotenen Stoffes war so gut, daß wir alle mit Begeisterung dabei waren.“

„Es waren anstrengende, aber wertvolle Tage, für die man im stillen ein herzliches Dankeschön empfindet.“

Der Krefelder Betriebsratsvorsitzende Richard Hemmers hob in seinen Begrüßungsworten die bisherige gute Zusammenarbeit auf der Grundlage und im Geist der Mitbestimmung hervor zwischen der Unternehmensleitung und der Mitarbeiterschaft, vertreten durch ihre Sprecher, die Betriebsräte. Bei DEW werde gemeinsam gesät, aber auch — das habe die Vergangenheit bewiesen — gemeinsam geerntet. Er hoffe, daß dies auch in Zukunft so bleiben werde.

Über 100 Betriebsräte von allen Werken und fast allen Verkaufsstellen waren in Duisburg-Wedau versammelt, wo die prächtigen Anlagen der DFB-Sportschule wieder einen zweckmäßigen und angenehmen Hintergrund für die diesjährige Betriebsrätevollkonferenz am 8. und 9. Mai bildeten.

Wie ernst bei DEW die Information von seiten des Vorstandes genommen wird, zeigte nicht nur die Anwesenheit sämtlicher Vorstandsmitglieder, sondern mehr noch die Offenheit, mit der über die inneren und äußeren Faktoren berichtet und diskutiert wurde, die die Situation unseres Unternehmens bestimmen.

Vorstandsvorsitzender Dr. Spethmann, Arbeitsdirektor Boine, Dr. Connert und als Referent des diesjährigen Vorstandsberichtes Dipl.-Volkswirt Hoffstaedter, die Werksleiter Dr. Dahlke (Stellvertreter von Direktor Rogge, Krefeld), Dr. Voigtländer und Dr. Holtschmit (beide Remscheid), Dr. Nickel (Bochum) und Dr. Schüler (Dortmund), vom Aufsichtsrat das Vorstandsmitglied der IG Metall Ahlmann und Dr. Seidel, Geschäftsführer der Hans-Böckler-Gesellschaft (außer den als Betriebsräte teilnehmenden Belegschaftsvertretern Giesen und Hemmers), Personaldirektor Josten, die Vorstandsbeauftragten Altendorf, Matthes und Mlynarczyk sowie weitere leitende Mitarbeiter aus den Sozialbereichen haben an der Arbeitstagung teilgenommen, die bei aller Intensität der Programmgestaltung auch wieder zahlreiche Möglichkeiten zum persönlichen Gespräch und zur persönlichen Begegnung gegeben hat.

Am ersten Vormittag stand der Vorstandsbericht, den — wie schon gesagt — Dipl.-Volkswirt Rolf Hoffstaedter in sehr durchdachter, umfassender und eindrucksvoll vorgetragener Weise gab, im Mittelpunkt. Es schloß sich eine angeregte Diskussion an, in der personalpolitische Fragen ebenso gestellt wurden wie Fragen nach den Investitionen und andere für die Zukunft des Unternehmens wichtige Überlegungen. Einige Auszüge des Referates bringen wir im Anschluß an diesen Bericht.

Nach dem Essen referierte Dr. Grote, der Leiter unserer Zentralstatistik und Markt-



## Arbeitstagung der Betriebsräte

forschung, über „Die wirtschaftliche Entwicklung in der Bundesrepublik in den 70er Jahren“. Es war ein ausgezeichnet vorbereitetes Referat mit einer solchen Fülle von Belegmaterial, daß wir in der nächsten Ausgabe des Mitteilungsblattes ausführlicher darauf zurückkommen wollen.

Anschließend sprach Direktor Dr. Deppe, der Leiter der Organisation und zentralen Datenverarbeitung der ATH, über den Organisationsaufbau der Thyssen-Gruppe. Unterstützt von anschaulichem grafischen Bildmaterial zeigte er in überzeugender Weise Wege und Gründe des Thyssenzusammenschlusses auf. Einzelheiten dazu bringen wir an anderer Stelle dieses Heftes.

Wie fast immer bei unseren Betriebsrätetagungen war der Ausklang des ersten Tages auch diesmal wieder mit dem Besuch der

Ruhrfestspiele einem kulturellen Thema gewidmet. „Caligula“ von Camus stand auf dem Programm. Welche Gründe auch immer die Leitung der Ruhrfestspiele zur Wahl dieses Stückes bewogen haben, eine Resonanz fand es bei unseren Besuchern nicht, wenn man von äußerlichen Inszenierungseffekten absieht. Im Gegenteil, die allermeisten haben das Theater ratlos verlassen. Ob den Ruhrfestspielen und ihrer Idee damit gedient ist, ergibt sich als nachdenkliche Frage.

Großartig in seiner äußerlich schlichten, aber innerlich aufwühlenden Art war der Abschlußvortrag am Samstagvormittag von Ludwig Rosenberg. Sein Thema: „Erleben, Erkennen und Erfahrungen im Einsatz für Demokratie und Arbeitnehmerschaft“. Alle Hörer fühlten es unmittelbar, hier be-



Diplom-Volkswirt Hoffstaedter gab in diesem Jahr den Vorstandsbericht auf der Betriebsrätetagung

richtete ein Mensch nicht nur über sein Leben, das durch Tiefen und Höhen geführt hat und in jedem Fall bedeutungsvoll war, hier berichtete ein Mensch nicht nur über die Zeitumstände, die er mitgeholfen hat zu prägen, hier bekannte sich ein Mensch über die Alltagswirklichkeit hinaus zu einem durchaus praktikierbaren Ideal der Menschlichkeit. Der Beifall, den seine Ausführungen fanden, bewies, wie sehr Ludwig Rosenberg seine Hörer beeindruckte. Auch aus seinem Vortrag veröffentlichten wir Auszüge an anderer Stelle dieses Heftes. Die Frühjahrstagung 1970 der Betriebsräte gehört der Vergangenheit an. Die Alltagsarbeit steht wieder im Vordergrund. Sicherlich werden wesentliche Erkenntnisse, die in Wedau gewonnen wurden, noch lange nachwirken.

Dipl.-Volkswirt Rolf Hoffstaedter:

## Die Konjunkturentwicklung in der Bundesrepublik

Die Kernfrage ist: Klingt der Boom ab oder dauert die derzeitige Überbeschäftigung mit ihren negativen Folgen des Preisanstiegs fort, wenn ja, wie lange noch?

Die Konjunkturindikatoren zeigen höchste Werte. Die Wirtschaft ist in weiten Bereichen überbeschäftigt. Die Produktion nimmt zu, jedoch nur in dem Umfang, wie neue Kapazitäten in Betrieb gehen, zusätzliches Personal zur Verfügung steht und sich die Produktivität aufgrund neuer Investitionen und Rationalisierungsmaßnahmen steigern läßt. Die prozentualen Zuwachsraten der Produktion schwächen sich ab, denn die Kapazitätsgrenzen sind erreicht.

Gegenwärtig und in den kommenden Jahren haben wir in der Bundesrepublik bei kaum zunehmendem Arbeitskräftepotential die Wahl zwischen einem durchschnittlichen jährlichen Wachstum des realen Bruttosozialprodukts von 4 bis 5% oder einem stärkeren Wachstum mit Teuerungsraten von 3, 4, 5 oder mehr Prozent.

Vor diesem Hintergrund ist die eingangs gestellte Frage zu sehen, ob und wann der nun zweieinhalb Jahre währende Boom ausläuft. Im Interesse unseres Geldwertes wünschen wir uns eine Normalisierung des Wachstums ohne Beeinträchtigung der Vollbeschäftigung.

Motor jeder wirtschaftlichen Expansion sind die Investitionen. Schwächt sich die Investitionsneigung der Unternehmen ab, vermindert sich das Expansionstempo der Wirtschaft. Wie steht es mit diesem — derzeit durchaus wünschenswerten — Effekt?

1968 stiegen die Anlageinvestitionen um 9%, im Jahre 1969 um 18%. Vom dritten zum vierten Quartal 1969 hat sich der Anstieg der Anlageinvestitionen erheblich verlangsamt. Negativ auf die Investitionsneigung der Unternehmen wirkt die Verteuerung der Kredite nach der Erhöhung des Diskontsatzes auf den Rekordstand von 7,5%. Stark angereizt wird die Investitionsneigung wie im Vorjahr von der Knappheit der Arbeitskräfte, von der ungewöhnlich hohen Kapazitätsauslastung und von den steigenden Auftragsbeständen. Zu diesem Treibhausklima der Konjunktur und dem Bemühen der Wirtschaftspolitiker, die Wirtschaft da herauszuführen, möchte ich folgendes bemerken:

1. Der Auftragseingang der Industrie übertraf im Durchschnitt der Monate Januar/Februar 1970 den Stand vom

November/Dezember. Am stärksten nahmen im Februar die Inlandsbestellungen zu, doch auch die Auslandsbestellungen, die nach der DM-Aufwertung zunächst stärker gesunken waren, stiegen im Februar erheblich. Die Lieferungen der Industrie blieben auch im Februar hinter den Auftragseingängen zurück. Die Auftragsbestände nahmen daher weiter zu.

Die Investitionsgüterindustrie, die über 80% der Inlandslieferungen der Edelmetallindustrie aufnimmt, buchte in den ersten fünf Monaten des lfd. Geschäftsjahres 10% mehr Aufträge als im gleichen Vorjahreszeitraum. Dieser Anstieg ist ausschließlich dem Inlandsgeschäft zu verdanken; der Auftragseingang aus dem Ausland ging um knapp 1% zurück. Ihre Produktion steigerte die Investitionsgüterindustrie um 15%.

2. In den ersten drei Monaten d. J. hat die BRD Waren für 25,8 Mrd. DM importiert. Der Ausfuhrüberschuß von 2,9 Mrd. DM ist um 200 Mill. DM höher als im ersten Vierteljahr 1969.

3. Auf dem Arbeitsmarkt haben sich die Spannungen nicht gemindert. Die Zahl der offenen Stellen erreichte im März d. J. 835 000. Das waren 112 000 mehr als im Januar d. J. und 115 000 mehr als im März 1969. Die Zahl der Gastarbeiter erreichte Anfang April mit 1,7 Mill. ihren bisherigen Höchststand. Die Bundesanstalt für Arbeit rechnet damit, daß die Zahl der Gastarbeiter in diesem Jahr 1,8 Mill. übersteigen wird.

4. Die zweite Lohnwelle rollt an, mit Prozentsätzen, die über den Lohnsteigerungsraten der letzten 10 Jahre liegen.

5. Das Preisniveau zeigt steigende Tendenz. Der Preisindex für die Lebenshaltung aller privaten Haushalte war im März um 3,7% höher als im März 1969. Der Index der Erzeugerpreise industrieller Produkte lag um 6,4% über dem entsprechenden Wert des Vorjahres. Die Baupreise stiegen in den letzten 12 Monaten um durchschnittlich 15%. Das Mietpreisniveau erhöhte sich in demselben Zeitraum um 5,3%.

Aus den vorliegenden Konjunkturdaten ergibt sich die Diagnose: Wir befinden uns in der typischen Spätphase der Hochkonjunktur, in der das Produktionswachstum nachläßt, der Nachfragesog anhält und sich

der Preisanstieg verstärkt. Die Frage ist, wie lange die ergriffenen konjunkturpolitischen Maßnahmen brauchen, um die gefährdete Preisstabilität wiederherzustellen.

Eine besondere Verantwortung für die weitere Entwicklung des Geldwertes liegt bei den Tarifpartnern. Das Bundeswirtschaftsministerium stellt in seinem 1. Vierteljahresbericht fest:

„Worauf es in der jetzigen Phase des Konjunkturaufschwungs ankommt und was zweifellos in die Mitverantwortung von Unternehmer und Gewerkschaften fällt, ist die Vermeidung von neuen zusätzlichen inflatorischen Impulsen. Solche Impulse würden beispielsweise entstehen, wenn die aktuellen preis- und einkommenspolitischen Entscheidungen durch die Erwartung weiterer fortgesetzter Preissteigerungen geprägt würden.“

Im Vergleich zu solcher Seelenmassage klingt die Feststellung der Deutschen Bundesbank realistischer:

„Der Lohnanstieg wird sich erst dann stärker abschwächen, wenn die Überhitzung am Arbeitsmarkt schwindet, was wiederum voraussetzt, daß die Übernachtfrage in der Gesamtwirtschaft abgebaut wird. Dann werden die Sozialpartner von selbst zu Vereinbarungen kommen, die besser auf die längerfristigen Möglichkeiten des realen Wachstums der Wirtschaft abgestimmt sind als das gegenwärtig der Fall ist.“

Wann wird die Übernachtfrage in der Gesamtwirtschaft abgebaut sein? Faßt man die Ergebnisse von Umfragen bei zahlreichen namhaften Firmen auf der Hannover Messe zusammen, so ergibt sich (lt. FAZ vom 25. April d. J.) folgendes Bild:

„Die Anzeichen für ein Auslaufen der Hochkonjunktur auf dem Binnenmarkt sind jetzt (Ende April) sowohl im Konsumgüterbereich als auch bei den Investitionsgütern unverkennbar... Nur eine kleine Minderheit war der Ansicht, daß mit einer Rezession Ende 1970 oder Anfang 1971 zu rechnen sei.“

Fünf renommierte Institute für Wirtschaftsforschung halten es in ihrer Gemeinschaftsdiagnose von Ende April dagegen ungewiß, wie lange die sich anbahnende Phase der konjunkturellen Entspannung dauern wird und ob darauf eine Flaute oder ein neuer Start folgen wird. Der Vergleich mit früheren Hochkonjunkturphasen ergibt nach Ansicht der Institute wenig Ähnlichkeiten mit dem Boom von 1965/66, der in eine Rezession mündete. Die Lage gleicht eher der Phase 1960/61, als nach einer längeren Entspannung ein neuer Aufschwung folgte.

Im übrigen liegt die Gemeinschaftsprognose auf der Linie dessen, was ein Schweizer Konjunkturbeobachter im Februar d. J. für die Wirtschaftsentwicklung 1970 der Bundesrepublik voraussagte: Verlangsamtes Wachstum ohne Stabilität.

Die Institute kommen zu dem Ergebnis: 1970 wird das Bruttosozialprodukt nominal um 12%, also praktisch gleich stark wie im Vorjahr, steigen, real dagegen um 5% (Vorjahr: 8%).

Die Preissteigerungsrate des Bruttosozialprodukts wird somit 7% erreichen. Diese Preissteigerung bezieht sich auf die Gesamtheit aller erzeugten Güter und Dienstleistungen.

## Investitionen sichern den Fortschritt

Der Aufsichtsrat hat in seiner Sitzung vom Januar d. J. Investitionen in Höhe von rd. 86 Mill. DM bewilligt. Davon entfällt fast die Hälfte auf den Ausbau der Warmseite für die Produktion von rostbeständigen Flachserzeugnissen in Krefeld.

Wir werden Stahlwerk III weiter ausbauen, es an die Erzeugung rostfreier Bleche anpassen und eine Druckgußanlage errichten. Auf dieser Anlage werden wir Vorbrammen in austenitischen und ferritischen Qualitäten erzeugen, die unmittelbar im Warmbreitbandwalzwerk eingesetzt werden. Die Gießhalle wird um etwa 100 m erweitert. Die Inbetriebnahme der Anlage ist für die zweite Hälfte 1972 vorgesehen. Die Monatsproduktion der Druckgießanlage wird etwa 10 000 t/Monat betragen.

Unsere Zieherei werden wir umstrukturieren. Wir werden eine „Ziehstrecke Remanit“ einrichten. Die Drahtzieherei wird auf rationale Fertigungsmethoden umgestellt.

Für die Entstaubung der Heißflämanlage hat der Aufsichtsrat zwecks Erfüllung behördlicher Auflagen 2 Mill. DM genehmigt. Einschließlich dieses Betrages haben die DEW seit der Währungsreform im Werk Krefeld 7,7 Mill. DM für Zwecke der Entstaubung ausgegeben.

Im Werk Remscheid dienen die vorgesehenen Investitionen der Rationalisierung und der Ersatzbeschaffung, im Werk Bochum dem Ausbau der Feingießerei, im Werk Dortmund der Erweiterung der Oxidfabrik und der Lehrwerkstatt.

Die Therapie, die die Institute aufgrund dieser übereinstimmenden Diagnose vorschlagen, ist unterschiedlich. Drei Institute (Hamburg, Kiel und Essen) empfehlen finanzpolitische Maßnahmen, um den Preisanstieg zu bremsen. Zwei Institute (Berlin und München) vertreten dagegen die Ansicht, die Investitionsneigung lasse bereits nach, die Auslandsnachfrage expandiere infolge der DM-Aufwertung und der internationalen konjunkturellen Entwicklung nur noch abgeschwächt, es bestehe deshalb kein Grund, die bereits ergriffenen Maßnahmen stärker zu dosieren.

Einschließlich der in der AR-Sitzung vom Januar bewilligten Investitionen beliefen sich Anfang d. J. die noch abzuwickelnden Investitionen auf etwa 200 Mill. DM.

Die DEW gehen in das neue Jahrzehnt mit klaren Zielvorstellungen. Auf der Absatz-, Produktions-, Beschaffungs-, Investitions- und Personalseite liegt dem 10-Jahresplan der DEW das Ziel zugrunde, den DEW-Umsatz von 1,2 Mrd. DM, den wir im lfd. Geschäftsjahr erwarten, bis zum Geschäftsjahr 1979/80 auf mehr als das Doppelte zu steigern.

Voraussetzung dafür sind: hohe Investitionen, Vergrößerung unserer Belegschaft, Umstrukturierung im Erzeugungsprogramm, Intensivierung von Forschung und Entwicklung, die Verbesserung unserer Marktstellung im Inland und vor allem auch im Ausland.

Das zunehmende Entwicklungstempo in allen Bereichen, die unser Unternehmen betreffen, fordert von uns zusätzliche Anstrengungen. Wir müssen uns der Entwicklung nicht nur anpassen, sondern sie fördern und ihr Schrittmacher sein. Wir müssen an uns selbst arbeiten, und wir müssen zahlreiche neue Mitarbeiter bei DEW mit ihren Aufgaben vertraut machen.

Wenn die reale Wachstumsrate unserer Volkswirtschaft entsprechend den Vorstellungen unserer Wirtschaftspolitiker und den Wünschen der Wirtschaft durchschnittlich 4 bis 5% pro Jahr im laufenden Jahrzehnt erreicht, dann sind wir sicher, die gesetzten Ziele unserer langfristigen Unternehmensplanung bis Anfang der 80er Jahre zu erreichen. Das bisher bei DEW Geleistete rechtfertigt eine solche Prognose.

## Ludwig Rosenberg:

Aus dem Referat von Ludwig Rosenberg, dem die Teilnehmer der Betriebsrätevollkonferenz mit großer Anteilnahme und Aufmerksamkeit folgten, bringen wir einige Auszüge, die über die Lebensdaten und -stationen hinaus ein überzeugendes Bekenntnis verbindender Menschlichkeit, persönlicher Einsatzbereitschaft sind — getragen von einem unerschütterlichen Glauben an die Zukunft.



# Erleben, Erkennen und Erfahrungen aus 4 Jahrzehnten

... so will ich zunächst darstellen, wie ich überhaupt dazu kam, mich der Arbeiterbewegung zu verschreiben und ihr ein ganzes Leben lang nach bestem Können und Willen zu dienen.

Das elterliche Haus, aus dem ich komme, atmete die Luft liberaler und fortschrittlicher Tradition. Und wenn ich auch in gutbürgerlichem Milieu aufgewachsen bin, so wurde mir doch schon immer Achtung vor dem Menschen, vor den unveräußerlichen Rechten, vor der Würde jedes Menschen eingegeben. Toleranz und Achtung auch dem Andersdenkenden gegenüber waren ständiger Ausdruck der Erziehung, die ich genoß, und nichts war bei uns zu Hause so verdammt wie Unduldsamkeit, Überheblichkeit, leeres Kastendenken und alberner Dünkel ...

★

Weder meine Eltern noch meine nächsten Verwandten waren Sozialisten. Aber Karl Marx war für sie ein bedeutender Mensch, der ebenso wie Lassalle und die großen Freisinnigen unerträgliches Unrecht der herrschenden Klassen bekämpfte und aus tiefem Humanismus die Arbeiter aus der ihnen aufgezwungenen und unwürdigen Lebenslage befreien wollte. Man konnte zwar, so wurde mir oft gesagt, nicht alle Theorien dieses großen Mannes unbesehen akzeptieren, aber man mußte ihn sehr ernst nehmen und sich mit seinen Ideen auseinandersetzen, wenn man die Lage der Unterdrückten nicht nur bedauern, sondern verändern und verbessern wollte. Und das sollte man wohl versuchen, so wurde mir immer wieder gesagt.

Natürlich führte eine solche Erziehung dazu, daß selbst ein sehr junger Mensch neugierig auf das wurde, was um ihn herum in der Welt geschah. Wenn diese Neugierde nicht sofort zu ersten Studien führte, so deshalb, weil der Weltkrieg den kaum 11-jährigen Jungen überraschte und weil er sowieso ja noch zu jung war, um wirklich zu verstehen, worüber die Erwachsenen sehr lange und sehr ausführlich diskutierten. Aber eines blieb haften: Diese Welt ist alles andere als gerecht. Dir geht es wohl gut, aber unzählige Kinder wie du müssen unzählige vieles entbehren. Das ist Unrecht. Es geschieht ohne ihre Schuld und das muß einmal geändert werden ...

★

Dann kam der 1. Weltkrieg. Es war das Leben, das alle in jenen Jahren führten, der Vater im Feld, die Mutter im Geschäft, der Junge zunächst begeistert über die rauschenden Erfolge ... Und dann, als der Zusammenbruch kam, das plötzliche Erkennen, daß irgendwie Furchtbares und Entsetzliches geschehen war, daß Vaterlandsliebe und Hingabe in schmutzigster Weise für verantwortungslose Ziele ausgenutzt worden waren ... Der Vater kam todkrank aus dem Krieg zurück und starb nach wenigen Jahren schwerer Krankheit im 51. Lebensjahr.

Jetzt wollte der junge Heranwachsende wissen, warum das alles so gekommen war und wohin es gehen sollte. Er war ja nun schon älter. Damals fand er sich mit Freunden zusammen. Es wurde viel gelesen und noch mehr diskutiert. Wo immer es möglich

war, ging man zu den Versammlungen und Kundgebungen der neuen Parteien oder der alten Parteien, die jetzt um die Macht und um die Entwicklung kämpften. Die Idee der Freiheit, der Demokratie, der Selbstbestimmung des Menschen und des Sozialismus erfaßte mit wachsender Vehemenz den jungen Menschen. Im demokratischen Jugendbund, dessen Vorsitzender damals Karl Ebert war, der zweite Sohn des Reichspräsidenten, fand er Gesinnungsfreunde und nicht nur eine Stätte der Diskussion, sondern auch eine Grundlage für aktive Arbeit. Ich kann heute schwer rekonstruieren, was das erste und das zweite war. Ich weiß nur, daß ich mich mit Leidenschaft auf die praktische Arbeit im Jugendbund stürzte, aber ebenso auf das Lesen aller Bücher, die sich mit sozialen und politischen Problemen beschäftigten.

Sicherlich habe ich nur relativ wenig von dem verstanden, was ich las, und ganz bestimmt von Karl Marx, den ich immer wieder zu lesen versuchte und in dem ich immer wieder hängenblieb. Ich war doch erst 15 Jahre alt. Aber die Diskussionen, die damals mehr noch als heute gepflegt wurden, das nächtelange Streiten mit Freunden und Gegnern war die beste Schule, um sich über seine eigenen Gedanken und oft genug auch wirren Vorstellungen klarer zu werden ...

★

Und dann habe ich auch jene Menschen selbst gesehen, Karl Liebknecht, Rosa Luxemburg und die großen Volkstribunen je-

ner Jahre. Wenn ich daran zurückdenke, muß ich sagen — und das ist keine nachträgliche Konstruktion —, daß ich von der Großartigkeit ihrer Konzeption, von der elementaren Kraft ihrer Rede erregt und ergriffen war, aber daß ich gleichzeitig abgestoßen war von ihrer imposanten und grausamen Konsequenz. Das, was ich später in den Schriften der Rosa Luxemburg fand, jene tiefe große Liebe zur Menschlichkeit, das vermißte ich damals in den aufwühlenden revolutionären Reden, die ich auf dem Wittenbergplatz, am Wedding oder im Sportpalast hörte...

★

Es war eine sehr unruhige und furchtbare Zeit, wenn man heute zurückblickt. Erzbergmord, Rathenaumord, Aufstände, Unruhen, wirtschaftliche Unsicherheit und steigende Not, sinnlose und maßlose Forderungen der Sieger, Schlag auf Schlag schien sich alles verschworen zu haben, der jungen Demokratie keine Chance zu lassen. Die Reichswehr als Staat im Staat im Grunde undemokratisch, die Arbeiterschaft gespalten, in einer kaum vorstellbaren Haßfeindschaft sich selbst zerfleischend, die Regierungen kaum jemals auf fester parlamentarischer Mehrheit beruhend und daneben etwas ganz Eigenartiges, eine kulturelle Blüte, wie sie selten in so wenigen Jahren möglich war. Ein verwirrendes Bild. Rückblickend fragt man sich, wie es überhaupt möglich war, daß diese Weimarer Republik tatsächlich 14 Jahre lang halten konnte, eine Republik, in der sich praktisch alles gegen die Republik verschworen hatte ...

★

1923 schloß ich mich dem neugegründeten Reichsbanner und der SPD an. Ich war überzeugt, daß die Sozialdemokratie und ihre Vorstellungen der richtige Weg zur Lösung der Probleme und vor allem zur Erhaltung der Freiheit seien. Aktiv die Freiheit verteidigen, wo Staat und Regierung versagten, aktiv am Auf- und Ausbau der neuen Gesellschaft mitzuwirken, das war — so glaubte ich — meine Pflicht. Sehr bald fand ich mich auf dem linken Flügel der SPD und in sehr lebhafter und offener Opposition zu vielen ihrer führenden Persönlichkeiten. Aber ich habe es immer entschieden abgelehnt, mich an den damals so beliebten Spaltungen und Neugründungen zu beteiligen. Ich habe schon damals den Standpunkt vertreten, daß die Einheit der Arbeiterbewegung ihre einzige Möglichkeit sei, um in der Zukunft die ihr gebührende



*Ein Bild aus den frühen zwanziger Jahren aus Berlin*

Stellung einzunehmen. Radikalismus als Weltanschauung war für mich keine Lösung.

★

Ich hatte inzwischen Lenin und Trotzki gelesen. Die brutale Konsequenz und die ihren Theorien innewohnende Menschenverachtung stießen mich ab. Andererseits habe ich die Größe dieser Persönlichkeiten und die ungeheure Kraft ihrer Logik bewundert. Ich war eigentlich dauernd zwischen Bewunderung und Enttäuschung hin- und hergerissen. Aber ich konnte mich damit nicht anfreunden. Ich sah das Bild des Menschen in der Möglichkeit seiner Selbstentfaltung und Selbstbestimmung und alles, was dem im Wege stand (und waren es auch noch so großartige Gedanken!), konnte ich nicht akzeptieren. So vergingen die Jahre. Bald wurde ich Mitglied der Gewerkschaft und später hauptberuflich ihr Funktionär...

★

Am 30. Januar 1933 wurde dann Hitler Reichskanzler. Am selben Tag schrieb ich einen Brief an einen englischen Gewerkschaftsfreund. Er lud mich in seiner Antwort ein, nach England zu kommen. Und so ging ich im Juni 1933, etwa 14 Tage vor meinem 30. Geburtstag, nach England ins Exil...

Die Jahre der Emigration waren bittere Jahre und in mancher Beziehung auch wieder gute Jahre. Wir wurden relativ gut und anständig behandelt, wenn man uns allerdings auch keine Möglichkeit zu arbeiten gab — weder bezahlt noch unbezahlt. Man mußte selbständig sein; eine komische Sache für jemanden, der kaum existieren kann...

Trotzdem gab es Möglichkeiten, und ich fand sie schließlich bei der Arbeiterbildungsgesellschaft, wo ich dann über Wirtschaftspolitik und natürlich auch über Politik in Deutschland Vorträge hielt.

In jenen Jahren gründeten wir die Landesgruppe deutscher Sozialdemokraten und die Landesgruppe deutscher Gewerkschaftler in England. Wir hatten gute Freunde und gute Beziehungen zur Labour Party, deren Mitglieder sich sehr um uns kümmerten. Aber es waren auch Konservative und Liberale, die sich mit wirklicher Freundschaft um uns bemühten. Ich kann nur sagen, daß ich selten, vielleicht niemals so zuverlässige Freunde gefunden habe wie damals in England...

*Londons Wahrzeichen Big Ben*



Die Jahre der Emigration waren in vieler Beziehung wichtig und interessant. Diese Zeit hat einen unbewußt geprägt und beeinflußt. Ich will nur ein paar Gedanken aufzeigen. Einer davon ist, daß man politisch verschiedener Meinung sein kann, daß man aber dem anderen bis zum Beweis des Gegenteils niemals abspricht, daß er mindestens ein so guter Engländer, ein so guter Demokrat und so anständiger Mensch ist wie man selbst. Zum anderen, daß man Demokratie nicht betreiben kann, wenn man nur Monologe hält, sondern daß man mit den anderen reden muß und daß man sogar mit politischen Gegnern befreundet sein kann. Solche Gedanken sind für die Existenz einer Demokratie lebenswichtig. Das absolute Feindverhältnis ist der Tod einer Demokratie. Es verhindert, daß es zu einer echten gegenseitigen Achtung kommt, und es verhindert damit jede fruchtbare Diskussion. Man soll solche Formen nicht unterschätzen. Man soll auch nicht unterschätzen, daß man in England überall Witze über den einen oder anderen Abgeordneten hören kann, aber niemals über die Institution des Parlaments. Der Abgeordnete X. kann eine sehr komische Nummer sein, das Parlament ist es niemals...

\*

Als 1946 die erste Möglichkeit bestand, offiziell nach Deutschland zurückzukehren, kam ich zurück, nachdem Hans Böckler mir geschrieben hatte. Ich ging zunächst als Verbindungssekretär nach Bielefeld, um dort die Verbindung zur englischen Zentralverwaltung herzustellen. Ich konnte Englisch natürlich gut sprechen, kannte die Mentalität der Engländer und hatte keine Komplexe vor dem Sieger. Auf diese Weise habe ich — zusammen mit Werner Hansen — vielleicht manche nützliche Arbeit tun können. Später kam ich dann zum Gewerkschaftsrat als Sekretär für die britische Zone. Bald ging es weiter, der DGB wurde gegründet, und ich konnte wieder ganz für die gewerkschaftliche Aufgabe arbeiten...

\*

Das ist also die kurze Geschichte eines Lebens, das nur bis zum 11. Lebensjahr sogenannte normale Zustände gekannt hat, eines Lebens, das Kaiserreich, Weimarer Republik, Hitlerdiktatur, Emigration und schließlich die Bundesrepublik durchlaufen hat, eines Lebens, das Kriege, Revolutionen, Niederlagen, Teilungen, Flucht und Rückkehr in einer beinahe atemberaubenden Folge kennt, eines Lebens, das auch im persönlichen Bereich die Ermordung der Mutter, der nächsten Verwandten und vieler Freunde hinnehmen mußte.

Was ist denn nun wohl der Sinn eines solchen Lebens und die Aufgabe, die man aus einem solchen Leben ziehen kann? — Wäre es nicht verständlich, daß man nach alledem an den Menschen verzweifeln und jede Hoffnung aufgeben würde? Wenn man sich fragen würde, hast du denn immer noch nicht genug und hast du immer noch nicht erkannt, wie dieselben Leute heute jubeln und morgen kreuzigen, wie sie heute rot und morgen braun sind und wie sie heute verbrennen, was sie gestern angebetet haben? — Wo waren denn die aufrechten Demokraten, als man sie brauchte, wo waren denn die klassenbewußten Proletarier, als Hitler sie am 1. Mai 1933 und bei allen folgenden Maifeiern zur Possenschau aufgerufen hat? Warum genügt dir nicht das beschauliche Leben eines Kleinbürgers, der sich nur um sich und seine Familie kümmert, der seine Gesinnung im Grunde genommen gar nicht zu ändern braucht, weil er keine hat? —

Es ist schwer, eine vernünftige Antwort darauf zu geben, denn vernünftig ist für die meisten Menschen das, was Erfolg hat und vorwärts bringt. Warum also eine Gesinnung haben, die sich ja doch immer wieder unbeliebt macht? ...

\*

Na ja, schön ist das alles nicht, werden viele sagen, aber so ist die Welt nun mal, nur Toren und Fantasten reden davon, daß es jemals anders sein würde.

Ist die Welt wirklich so, und wenn ja, muß sie immer so bleiben? —

Diese Frage kann man eigentlich gar nicht stellen, weil sie nur diejenigen wirklich verstehen und richtig beantworten, die sie sich schon längst beantwortet haben, die eben bewußt oder unbewußt daran glauben, daß diese Welt, in der wir leben, nicht einer griechischen Tragödie gleicht, deren Ablauf die Götter vorbestimmt haben. Das sind diejenigen, die glauben, daß alles, was Menschen schufen, auch von Menschen geändert werden kann. Das sind diejenigen, die wissen, daß Krieg und Not nicht Gottesstrafe, sondern Menschenwerk sind, daß Unrecht und Unfreiheit von Menschen gemacht und deshalb auch von Menschen beseitigt werden können und daß die alten Träume der Religionen und die Entscheidungen der Philosophen menschlichem Geist und menschlicher Kraft entspringen und durch Menschen verwirklicht, aber auch durch Menschen verhindert werden können...

Wer so fühlt und wer in diesem Bewußtsein lebt, der kann nicht aufgeben, daran zu wirken, daß es anders, daß es besser, daß es gerechter wird für alle und nicht bloß für ihn selbst. Und alle Enttäuschung und alle

Rückschläge können ihn nur noch stärker machen in dem Bewußtsein, wie notwendig, wie unaufschiebbar es ist, immer wieder und immer erneut den Kampf gegen das Böse und Selbstsüchtige aufzunehmen, gegen das Feige und Erbärmliche und gegen die groteske Dummheit, die unser aller Fluch ist.

Klingt das, als spräche ein Schwärmer, ein Weltfremder, ein Narr? —

\*

Nun wohl, nennt es, wie ihr wollt. Ich jedenfalls meine, daß dieser Glaube und dieser Wille notwendig sind. Was bleibt denn sonst? — Wenn man anders denkt, was ist dann der Mensch?

Dann ist der Mensch schlimmer als jedes Tier, das immer in Einklang mit den Gesetzen der Natur lebt, dann ist der Mensch ein Wesen, das mit seiner Intelligenz nichts anderes anzufangen weiß, als immer neue Greuel, immer neue Mittel zu erfinden, die vernichten, beherrschen, unterdrücken, die unfrei machen und Menschen sich gegenseitig versklaven lassen.

Ich kann das nicht glauben. Ich kann mich damit nicht abfinden, das als Sinn des Lebens hinzunehmen. Ich will nicht in dem Bewußtsein vegetieren, daß wirkliche Freiheit ein unerfüllbarer Traum, daß Selbstbestimmung und Menschenwürde nur eine Sache für Sonntagsreden sein sollen. Ich will mein Teil dazu tun, daß sie Wirklichkeit werden für jeden Menschen...



Ludwig Rosenberg mit Krefelder Mitarbeitern

Ich weiß, der Weg ist weit. Ich weiß auch, daß ich und viele mit mir diesen Tag nie erleben werden. Aber ich weiß ebenso, daß auf diesem langen Weg Fortschritte möglich sind. Und wenn er noch so mühsam und schwer ist, will ich mein Teil dazu tun trotz aller Erfahrung, trotz aller Enttäuschung, trotz alledem. Ich erhoffe mir kein Wunder, aber ich will meine Pflicht tun, denn sonst hat das Leben keinen Sinn.

Das ist die Antwort, wenn man mich fragt, „warum“!

# Vermögensbildung für Arbeitnehmer

Fortschritt ist das Kennwort unserer Zeit. Das gilt ganz besonders für die technische und wissenschaftliche Entwicklung, aber nicht allein für sie. Auch auf sozialem und gesellschaftspolitischem Gebiet ist eine starke Aktivität spürbar, die schon in den 60er Jahren begonnen hat.

Eine wichtige Rolle spielt dabei der Gedanke der Vermögensbildung für Arbeitnehmer. Aus der Erkenntnis, daß die Vermögensverteilung in der Bundesrepublik unbefriedigend war, hatte schon die damalige Regierung 1961 mit dem Gesetz zur Förderung der Vermögensbildung der Arbeitnehmer erste Schritte eingeleitet, hier einen Wandel zu schaffen. 1965 wurde dieses Gesetz, das zunächst auf die vermögenswirksame Anlage von Sonderzuwendungen beschränkt war, dahingehend erweitert, daß von diesem Zeitpunkt ab auch Teile des laufenden monatlichen Einkommens vermögenswirksam angelegt werden konnten. Außerdem wurde der Höchstbetrag von bisher 312,— DM unter bestimmten Voraussetzungen (Zahl der Kinder) auf 486,— DM erhöht.

1970 ist nun ein weiterer Fortschritt erzielt worden. Für die Mitarbeiter der Eisen- und Stahlindustrie wurden vermögenswirksame Leistungen Bestandteil des Tarifvertrages.

Das bedeutet, daß zunächst alle Lohn- und Gehaltsempfänger im tarifvertraglichen Arbeitsverhältnis und alle Auszubildenden der dem Arbeitgeberverband Eisen- und Stahlindustrie e. V. angeschlossenen Betriebe zusätzlich zu ihrem Lohn oder Gehalt eine monatliche Zuwendung erhalten, die für jeden Arbeitnehmer 26,— DM, für jeden Auszubildenden 13,— DM beträgt. Dieser Betrag kann allerdings nicht bar ausgezahlt, sondern muß vermögenswirksam angelegt werden.

Alle unsere Mitarbeiter sind durch persönliche Anschreiben über die Einzelfragen unterrichtet worden. Wir weisen an dieser Stelle nochmals darauf hin, daß die Erklärung über die Art, wie der einzelne Mitarbeiter das Geld anlegen will, für alle diejenigen, die unserem Unternehmen am 1. Juli 1970 mindestens 6 volle Kalendermonate ununterbrochen angehören,

spätestens bis zum 10. Juli 1970  
(12.00 Uhr)

eingegangen sein muß. Mitarbeiter, die am 1. Juli noch keine 6 Kalendermonate bei uns sind, müssen die Erklärung bis spätestens zum Ablauf des vollen 6. Kalender-

monats abgeben; Mitarbeiter, die nach dem 1. Juli zu uns kommen, erhalten die notwendigen Informationen bei ihrer Einstellung durch die Personalabteilung.

## Vermögenswirksame Leistung

Vermögenswirksame Leistungen sind Geldbeträge, die in einer der folgenden Formen angelegt werden (§ 2 Abs. 1/2. VermBG):

- a) als Sparbeiträge nach den Vorschriften des Spar-Prämiengesetzes; über Einzelheiten erteilen alle Banken und Sparkassen Auskunft.
- b) als Aufwendungen nach den Vorschriften des Wohnungsbau-Prämiengesetzes; über Einzelheiten erteilen alle Bausparkassen Auskunft.
- c) als Aufwendungen
  1. zum Bau, zum Erwerb oder zur Erweiterung eines Wohngebäudes oder einer Eigentumswohnung,
  2. zum Erwerb eines Dauerwohnrechts im Sinne des Wohnungseigentumsgesetzes,
  3. zum Erwerb eines Grundstückes zum Zwecke des Wohnungsbaus oder
  4. zur Erfüllung von Verpflichtungen, die im Zusammenhang mit den in Nummern 1 bis 3 bezeichneten Vorhaben eingegangen worden sind.

Über Einzelheiten erteilen alle Kreditinstitute Auskunft, die Sie im Falle c) 1 bis 4 für die Finanzierung in Anspruch nehmen.

Auch Beträge, die über die steuerfreien Höchstgrenzen (DM 312,— bzw. DM 486,—) hinausgehen und in der o. g. Weise angelegt werden, gelten als „vermögenswirksame“ Leistung; das heißt, daß der tarifvertragliche Anspruch auf eine vermögenswirksame Leistung auch dann erfüllt werden kann, wenn der Mitarbeiter bereits im Jahre 1970 DM 312,— (bzw. DM 486,— bei drei und mehr Kindern) von seinem Arbeitslohn angelegt hat. In solchen Fällen muß jedoch die tarifliche vermögenswirksame Leistung **der Lohnsteuer und der Sozialversicherungspflicht** unterworfen werden. Die Lohnsteuer und die Sozialversicherungsbeiträge sind mit dem Lohn bzw. Gehalt zu verrechnen.

## Bei Krankheit beachten!

Mitarbeiter, bei denen infolge längerer Krankheit die tariflichen vermögenswirksamen Leistungen wegfallen, haben die Möglichkeit, den Arbeitgeber zu beauftragen, die dadurch fehlenden Beträge nach Wiederaufnahme der Arbeit durch Überweisung von Teilen des Arbeitslohnes auf das entsprechende Konto bei ihrem Anlageinstitut auszugleichen. Dadurch können die vollen Vergünstigungen des 2. VermBG ausgeschöpft werden (Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit).

# **TARIFVERTRAG über vermögenswirksame Leistungen**

Zwischen dem  
Arbeitgeberverband  
Eisen- und Stahlindustrie e. V.  
und der  
Industriegewerkschaft Metall  
für die Bundesrepublik Deutschland,  
Bezirksleitungen Essen, Hagen,  
Köln und Münster,  
wird folgender Tarifvertrag über vermögens-  
wirksame Leistungen abgeschlossen:

## **§ 1 Geltungsbereich**

Dieser Tarifvertrag gilt:

- a) räumlich:  
für das Land Nordrhein-Westfalen,
- b) fachlich:  
für die dem Arbeitgeberverband Eisen- und  
Stahlindustrie e. V. angeschlossenen Be-  
triebe einschließlich der Hilfs- und Ne-  
benbetriebe sowie der Montagestellen,
- c) persönlich:  
für alle gewerblichen Arbeitnehmer ein-  
schließlich der Nichtmetallarbeiter; für alle  
kaufmännischen und technischen Ange-  
stellten sowie Meister, soweit für sie der  
persönliche Geltungsbereich des jeweili-  
gen Gehaltabkommens zutrifft; für alle in  
einem Ausbildungsverhältnis Stehende.

## **§ 2 Leistungen und deren Voraussetzungen**

1. Der Arbeitgeber erbringt gemäß § 3 Ziff. 2  
dieses Tarifvertrages vermögenswirksame  
Leistungen nach Maßgabe der Bestimmun-  
gen des „Zweiten Gesetzes zur Förderung  
der Vermögensbildung der Arbeitnehmer“  
vom 1. Juli 1965, in der Fassung vom 1.  
Oktober 1969 (Zweites Vermögensbildungs-  
gesetz — 2. VermBG).
2. Die vermögenswirksame Leistung beträgt  
monatlich für jeden Arbeitnehmer DM 26,—  
und für jeden Auszubildenden DM 13,—.
3. Teilzeitbeschäftigte haben Anspruch auf  
eine anteilige vermögenswirksame Lei-  
stung, die sich nach dem Verhältnis ihrer  
vertraglichen Arbeitszeit zur tariflichen Ar-  
beitszeit bemißt.
4. Die vermögenswirksame Leistung wird für  
jeden Kalendermonat gezahlt, für den min-  
destens zwei Wochen Anspruch auf Lohn,  
Gehalt oder Ausbildungsvergütung besteht.
5. Der Anspruch auf die vermögenswirksame  
Leistung entsteht erstmals mit Beginn des  
7. Kalendermonats einer ununterbrochenen  
Zugehörigkeit zum Betrieb oder Unterneh-  
men.
6. Der Anspruch ist in der Höhe ausgeschlos-  
sen, in der der Arbeitnehmer für densel-  
ben Zeitraum schon von einem anderen

Arbeitgeber vermögenswirksame Leistun-  
gen erhalten hat oder noch erhält.

## **§ 3 Anlagearten und Verfahren**

1. Der Arbeitnehmer kann zwischen den in  
§ 2 des Zweiten Vermögensbildungsgeset-  
zes vorgesehenen Arten der vermögens-  
wirksamen Anlage frei wählen. Er kann  
allerdings für jedes Kalenderjahr nur eine  
Anlageart und ein Anlageinstitut wählen.  
Die vom Arbeitnehmer für ein Kalender-  
jahr getroffene Entscheidung kann nur mit  
Zustimmung des Arbeitgebers geändert  
werden.

2. Der Arbeitgeber hat unverzüglich nach Ab-  
schluß dieses Tarifvertrages die nach § 2  
Ziff. 5 anspruchsberechtigten Arbeitneh-  
mer aufzufordern, ihn binnen einer Frist  
von 4 Wochen über die Anlageart und das  
Anlageinstitut unter Beifügung der erforder-  
lichen Unterlagen schriftlich zu unter-  
richten, so daß er die fällige vermögens-  
wirksame Leistung mit befreiender Wirkung  
erbringen kann.

Die bei Abschluß dieses Tarifvertrages im  
Arbeitsverhältnis stehenden, aber noch  
nicht anspruchsberechtigten Arbeitnehmer  
hat der Arbeitgeber unverzüglich nach Ab-  
schluß dieses Tarifvertrages aufzufordern,  
ihn in gleicher Weise wie nach Abs. 1 bis  
zum Ablauf der Frist aus § 2 Ziff. 5 zu  
unterrichten.

Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis erst  
bei oder nach Inkrafttreten dieses Tarif-  
vertrages beginnt, sind bei Abschluß ihres  
Arbeitsvertrages aufzufordern, den Arbeit-  
geber in gleicher Weise wie nach Abs. 1  
bis zum Ablauf der Frist aus § 2 Ziff. 5  
zu unterrichten.

Unterrichtet der Arbeitnehmer den Arbeit-  
geber nicht fristgemäß, so entfällt für den  
jeweiligen Fälligkeitszeitraum der Anspruch  
auf die vermögenswirksame Leistung.

3. Für die Anlage der tariflich vereinbarten  
vermögenswirksamen Leistung und die im  
Rahmen des steuerbegünstigten Höchstbe-  
trages (§ 12 VermBG) liegende vermögens-  
wirksame Anlage gemäß § 4 VermBG soll  
der Arbeitnehmer möglichst dieselbe An-  
lageart und dasselbe Anlageinstitut wählen.
4. Ein Wahlrecht zwischen einer vermögens-  
wirksamen Anlage und einer Barauszah-  
lung ist ausgeschlossen; der Anspruch auf  
die vermögenswirksame Leistung ist un-  
abdingbar. Der Anspruch des Arbeitneh-  
mers gegen den Arbeitgeber auf die in  
diesem Tarifvertrag vereinbarte vermögens-  
wirksame Leistung erlischt nicht, wenn der  
Arbeitnehmer statt der vermögenswirksa-  
men Leistung eine andere Leistung, ins-  
besondere eine Barleistung, annimmt. Der  
Arbeitnehmer ist nicht verpflichtet, die an-

dere Leistung an den Arbeitgeber heraus-  
zugeben.

5. Auf die vermögenswirksame Leistung ist  
in der für den jeweiligen Zeitraum maß-  
geblichen Lohn- und Gehaltsabrechnung  
gesondert hinzuweisen.
6. Betriebsvereinbarungen über den Zeitpunkt  
der Fälligkeit der vermögenswirksamen  
Leistung sind zulässig.

## **§ 4 Anrechnung**

1. Der Arbeitgeber kann auf die nach diesem  
Tarifvertrag vereinbarten vermögenswir-  
ksamen Leistungen diejenigen vermögens-  
wirksamen Leistungen im Sinne des Zwei-  
ten Vermögensbildungsgesetzes anrech-  
nen, die er in dem Kalenderjahr bereits  
aufgrund eines Einzelvertrages oder einer  
Betriebsvereinbarung erbringt.
2. Für den Fall, daß der Arbeitgeber durch  
ein Gesetz zur Gewährung vermögens-  
wirksamer Leistungen verpflichtet wird, be-  
steht insoweit kein Anspruch aus diesem  
Tarifvertrag.

## **§ 5**

Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber  
einig, daß ihre Mitglieder nach Abschluß die-  
ses Tarifvertrages über die Möglichkeiten der  
Anlage vermögenswirksamer Leistungen nach  
§ 2 Abs. 1 VermBG umfassend unterrichtet  
werden sollen. Sie erklären, nichts zu un-  
ternehmen, was geeignet sein könnte, dem  
Grundsatz der freien Wahl gemäß § 6 VermBG  
entgegenzuwirken.

## **§ 6**

### **Inkrafttreten und Laufdauer**

1. Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Juli 1970  
in Kraft und hat eine Laufdauer bis zum  
30. Juni 1976.
2. Sofern es durch Änderung des 2. VermBG  
aus rechtlichen Gründen notwendig wird,  
werden die Tarifvertragsparteien den Tar-  
ifvertrag insoweit der gesetzlichen Rege-  
lung anpassen. Die Höhe der vom Arbeit-  
geber zu erbringenden vermögenswirksa-  
men Leistungen wird dadurch nicht berührt.

### **Erklärungsfrist**

Die Tarifvertragsparteien behalten sich eine  
Erklärungsfrist bis zum 26. Mai 1970 vor.

Düsseldorf, den 13. Mai 1970

ARBEITGEBERVERBAND  
Eisen- und Stahlindustrie e. V.  
gez. Dr. Brandt      gez. Dr. Neben  
INDUSTRIEGEWERKSCHAFT METALL  
für die Bundesrepublik Deutschland  
Bezirksleitungen Essen  
Hagen, Köln und Münster  
gez. Manowski      gez. Ziemann  
gez. Bräuer      gez. Janßen

# Erholung in Hesselbach



oben: Blick auf Hesselbach  
Pension Lindenhof

unten: Mitglieder der Familie Blecher — in  
der Mitte der jetzige Besitzer — mit  
DEW-Gästen



Wie schon seit vielen Jahren werden sich auch 1970 wieder Versicherte unserer Betriebskrankenkasse in Hesselbach erholen. Im Laufe dieses Jahres wird der 1000. Versicherte einen Genesungsaufenthalt in der Pension Lindenhof antreten. Seit 1947 werden regelmäßig Mitarbeiter und Ehefrauen, die nach schwerer Krankheit eines Erholungsaufenthaltes bedürfen, für drei Wochen von der Familie Blecher betreut.

„Die Familie Blecher? — Das sind liebe, nette Menschen, wirklich nette Menschen. Ich hätte es noch viel länger ausgehalten“, erzählt unser Mitarbeiter Dietrich Willers (Kranführer im E-Werk II), als wir ihn am Tag seiner Rückkehr von Hesselbach kurz sprechen.

„Die Verpflegung ist einfach Klasse. Ich habe 5 Pfund zugenommen. Morgens Brot und Brötchen, sehr viel Butter, ein gekochtes Ei und reichlich Wurst...“

Wir wollten wissen, wie man sich so in Hesselbach die Zeit vertreibt.

„Ja, still ist es schon, aber das ist auch gut, wenn man sich erholen will. Ich habe viel im Liegestuhl im Garten gelegen, bin aber auch spazierengegangen.“

Man kann stundenlang laufen, es gibt schöne Täler und Wälder. Die Wege sind gut beschildert und überall Bänke. Wie gesagt, mir hat es ausgezeichnet gefallen.“

Soweit unser Mitarbeiter Dietrich Willers, der nach einer Gallenoperation drei Wochen in Hesselbach war.

Wir haben eigentlich von allen in Hesselbach Erholungssuchenden nur Gutes gehört. Begeistert berichtet auch Frau Maehren (ihr Mann arbeitet in der Zieherei, ihre Tochter als Prüferin in der Datenverarbeitung):

„Das Zimmer war freundlich, immer nett zurechtgemacht und das Essen ganz vorzüglich. Die Blechers sind liebe Menschen. Ich bin viel spazierengegangen. Die Gegend ist sehr schön. Ich habe auch einige größere Fahrten mitgemacht, im Ort gibt es ein Unternehmen, das mit einem Kleinbus

solche Fahrten durchführt. Ich muß sagen, ich möchte gerne nochmals hin.“

Wir könnten noch viele Stimmen zu Wort kommen lassen, und sie würden alle ein Loblied auf Hesselbach und den Aufenthalt bei der Familie Blecher anstimmen.

Die Sommerfrische Hesselbach liegt in den schönen Wittgensteiner Bergen am Hang des 627 m hohen Spreizkopfes mit herrlichen Rund- und Fernblicken auf Wiesen, bewaldete Höhen und Täler. Gutgepflegte Wanderwege führen durch schattigen Tannen- und Laubwald zu den schönsten Aussichtspunkten.

Hesselbach ist eine uralte Siedlung, die schon im Jahre 1937 auf ein 1100jähriges Bestehen zurückblicken konnte. Sie liegt unweit von Laasphe, abseits des großen Verkehrs und der Industrie, so daß unsere Versicherten hier die gewünschte Ruhe finden.

Vor allem tragen die schon sprichwörtlich gute Betreuung durch die Familie Blecher, das gute und reichhaltige Essen und die familiäre Atmosphäre im Hause „Lindenhof“ dazu bei, den Genesungsaufenthalt zum Erfolg zu führen. Viele unserer Mitarbeiter, die selbst oder deren Ehefrauen nach Hesselbach geschickt worden sind, haben in den folgenden Jahren ihren Urlaub bei der Familie Blecher verbracht. Ältere Belegschaftsmitglieder, die in den „mageren Zeiten“ vor der Währungsreform das Glück hatten, einen Erholungsaufenthalt in Hesselbach zu verbringen, erinnern sich heute noch dankbar an die gute Küche der Frau Blecher.

Die Pension „Lindenhof“ ist vor einigen Jahren renoviert worden und bietet unseren Versicherten mit 1- und 2-Bett-Zimmern, großem Speiseraum und Fernsehzimmer einen gemütlichen Aufenthalt.

Genesungskuren werden nur im Anschluß an eine längere Arbeitsunfähigkeit oder einen längeren Krankenhausaufenthalt gewährt. Voraussetzung ist eine Bescheinigung des Hausarztes und die Befürwortung durch den Vertrauensarzt. Nähere Einzelheiten können bei der Betriebskrankenkasse erfragt werden.

# Edelstahlplastik für das Stahldorf

**Am Vorabend des 1. Mai wurde eine Plastik aus rostfreiem Edelstahl, die in unserer gewerblichen Ausbildung geschaffen wurde, vor dem Hochhaus in der Vulkanstraße durch Arbeitsdirektor Boine enthüllt.**

Ein kalter, unfreundlicher Apriltag, böiger Wind, Regenschauer. Morgen ist der 1. Mai. An der Vulkanstraße im Stahldorf tut sich was: Vorbereitungsarbeiten für die Übergabe einer über 6 Meter hohen Plastik aus Edelstahl Rostfrei an die Stadt Krefeld und speziell an die Bewohner des Stahldorfs. Schon am frühen Morgen ist die Plastik auf ein dreibeiniges Gestell aus Naturstein aufmontiert worden. Lehrlinge der DEW und Ausbilder bemühen sich, die Plastik mit Tüchern zu verhüllen, damit die Übergabe am Nachmittag in feierlicher Form stattfinden kann. Lange Zeit sieht es so aus, als ob dies bei dem harten Wind nicht gelingen könnte, aber schließlich wird ein gangbarer Weg gefunden. Zur selben Zeit sind unsere Gärtner dabei, Fahnenmasten aufzurichten und ein Podium mit Pult und Blumenschmuck aufzustellen. Auch ihre Arbeit leidet unter den Unbilden

des Wetters. Aber schließlich ist alles für den feierlichen Übergabeakt bereit.

16.30 Uhr. Zwei Musikgruppen bauen sich auf: eine Kapelle der Krefelder Straßenbahner und ein Fanfarenkorps. Die ersten Neugierigen treffen ein. Als flotte Musikweisen ertönen, werden es mehr – trotz gelegentlicher Regenschauer. Sicher hat das unfreundliche Wetter manchen Besucher abgehalten. Immerhin mögen es ca. 500 bis 600 sein, die schließlich an den Übergabefeierlichkeiten teilnehmen und dann durch einige zaghafte Sonnenstrahlen belohnt werden.

Gustav Böcker, Vorsitzender des Bürgervereins Krefeld-Stahldorf, ein Mann, dessen Begeisterung, Hartnäckigkeit und Initiative schon viele Erfolge für das Stahldorf errungen hat, spricht die Begrüßungsworte. Unter den Gästen: Oberbürgermeister Hansheinz Hauser und der Oberstadtdirektor Dr. Hermann Steffens, leitende Beamte, Vertreter der Kirchen und Schulen, Arbeitsdirektor Boine und Dr. Connert vom Vorstand der DEW, Dr. Dahlke von der Werksleitung, Pressevertreter und zahlreiche DEW-Mitarbeiter, die gekom-

men sind, sich mit den Stahldorfern über die Verschönerung dieses Stadtteils zu freuen. Gustav Böcker dankt allen Erschienenen. Sein spezieller Dank gilt unserem Unternehmen und allen an der Herstellung der Plastik Beteiligten. Den Stahldorfern aber ruft er zu, daß sie gemeinsam Sorge dafür tragen sollen, ihren Stadtteil zu einem Schmuckstück werden zu lassen.

Die feierliche Übergabe der Plastik nimmt Arbeitsdirektor Boine vor. Aber es wird keine feierliche Rede, sondern eine launige Plauderei, in der immer wieder das herzliche Interesse spürbar wird, das er persönlich und das die DEW am guten Gedeihen des Stahldorfs nehmen. Er würdigte in seiner kurzen Ansprache auch diejenigen, die die Plastik geschaffen haben, den jungen geistigen Schöpfer Heinz-Werner Hermanns, den Leiter unseres gewerblichen Ausbildungswesens Heinz Lietmann, die direkt beteiligten Ausbilder, von denen er Hubert Lenz namentlich erwähnt, und die Gruppe der Lehrlinge, die nach dem Entwurf die Plastik in freier, schöpferischer Arbeit hergestellt haben. Als er dann das Zeichen zum Enthüllen des Kunstwerkes gibt, das ein-

drucksvoll von der Schönheit unseres Werkstoffs Edelstahl kündigt, liegen der Platz vor dem Hochhaus und die Plastik tatsächlich im Strahlenkranz einer tiefstehenden Sonne.

Oberbürgermeister Hansheinz Hauser dankt im Namen der Stadt Krefeld für die Bemühungen der DEW um die Verschönerung des Stadtbildes. Er freue sich ganz besonders, daß neben der wirtschaftlichen und sozialen Bedeutung des Unternehmens für die Stadt durch dieses künstlerische Werk auch eine freundliche, menschliche Verbundenheit sichtbar werde.

Die formschöne Plastik sei ein Stück von uns, ein Stück von DEW, hinter der Fleiß und Können einer vieltausendköpfigen Belegschaft stehen, sagte DEW-Betriebsratsvorsitzender Richard Hemmers in seinem Schlußwort und wünschte ihr, daß sie in immer friedlichen Zeiten den Bewohnern des Stahldorfs und allen, die vorübergehen, die Gewißheit gebe, daß gemeinsame Anstrengungen zu guten Zielen führen.

Zum Schluß gab es noch eine Verlosung, bei der 10 hübsche Rostfrei-Geschenke und 10 Bücher ausgelost wurden.



# Das Bochumer Maiabendfest

*Bei einer Ehrung für Caterina Valente durften auch die Bochumer Junggesellen in ihrer traditionellen Vereinstracht nicht fehlen. Junggesellenadjutant Fritz Klare, der in der Schleudergießerei unseres Bochumer Werkes tätig ist (zweiter von links), überreicht der Künstlerin eine Erinnerungsgabe.*



Volksfeste, auch wenn sie in unserer Zeit manchmal im Rummel der Vergnügungsindustrie und im Geschäft des Fremdenverkehrs unterzugehen drohen, haben ihre Wurzeln in der Landschaft und in der Geschichte. Meistens liegt ihr Ursprung in einem Ereignis der Vergangenheit. Seit 582 Jahren schleppen Bochums Junggesellen einen Eichbaum in ihre Stadt. In jedem Jahr säumen am letzten Samstag im April Tausende und Abertausende die Straßen Bochums. Man drängt sich Kopf an Kopf in den Fenstern, läßt lachend und winkend einen riesigen Zug — er war in diesem Jahr 2500 Mann stark — von jungen Burschen mit blau-weißen Mützen und blumengeschmückten Holzgewehren an sich vorbeiziehen.

Nach der Überlieferung wird dieses Volksfest heuer, Anno 1970, laut Chronik zum 582. Mal gefeiert. Es gab da einst einen Grafen Engelbert III. von der Mark, der auf Burg Blankenstein an der Ruhr residierte und von dort im 14. Jahrhundert auch den Landflecken Bochum beherrscht hat. Dieser Graf hatte im Jahre 1388 mit den ebenso fehdelustigen Dortmunder Bürgern allerlei Handel. Bei einem solchen Geplänkel mit den Dortmundern wären nun einmal die Mannen des Grafen beinahe ganz elendig verdroschen worden, wenn nicht die Bochumer Dorfburschen gewesen wären! Die

stürzten sich, für jede Holzerei begeistert, voller Freude und knüttelbewehrt in das Getümmel und halfen den Gräflichen. Zum Dank für diese wackere Hilfe hat Graf Engelbert dann den Bochumer Burschen, den „Jung-Gesellen“, das Recht verbrieft, jedes Jahr am letzten Tag im April aus dem bei Bochum gelegenen Dorf und heutigen Bochumer Vorort Harpen, genauer aus dessen Bockholt-Wald, einen Eichbaum zu schlagen und aus dem Erlös dafür einen großen Umtrunk abzuhalten.

Gleichviel, ob nun wirklich jener Graf Engelbert der Stifter des Bochumer Maiabendfestes gewesen ist oder ob sich — was wahrscheinlicher ist — in dem eigenartigen Brauch das „Einholen des Frühlings“ aus uraltem Herkommen verkapselt hat, sicher ist, daß dieses Tragen des Eichbaumes von Harpen nach Bochum seit mehreren hundert Jahren und immer regelmäßig stattgefunden hat. Auch hat stets die Vorschrift gegolten, daß die Junggesellen des Ortes den Baum am 30. April eigenhändig zu hauen und ohne Zuhilfenahme von Pferd und Wagen bis zur Stadtgrenze zu bringen hatten. Vor Sonnenuntergang mußte der Baum innerhalb der Stadttore von Bochum sein. Dann wurde er versteigert oder einem Patrizier geschenkt. Aus dem Erlös oder dem Geschenk gab es ein Fest.

Mit verständlicher Hartnäckigkeit haben die Bochumer Burschen an diesem Brauch festgehalten. Einmal aber mußte sogar der Alte Fritz eingreifen, um ihre Feier zu retten. Die Harpener Bauern waren es leid, daß die Bochumer Junggesellen jedesmal am letzten April bei ihnen erschienen und aus dem Harpener Wald das prächtigste Eichbaumexemplar herausschlugen. Sie schrieben am 16. Mai 1769 an die Regierung des Königs (Bochum war inzwischen preußisch geworden) und baten ihn, den „Unfug“ abzustellen. Der Alte Fritz aber hielt es mit den Junggesellen: Die Harpener kamen mit ihrem Anliegen nicht durch. Sie mußten vielmehr den Junggesellen eine Abfindung zahlen, die auf jährlich acht Reichstaler festgesetzt wurde. So zogen also die Junggesellen weiter Jahr um Jahr nach Harpen; zwar holten sie fortan keinen Eichbaum mehr, sondern forderten ihre „kleine Rente“ vom Holzrichter, hernach vom Gemeindevorsteher, später von der Stadt Bochum. Erst mit dem Wiederaufleben der Brauchtumpflege in neuerer Zeit brachte der Junggesellenzug auch wieder einen kleinen Eichbaum mit in die Stadt. Der Zug der Maischützen und ihr Abendfest sind nun in Bochum und seiner Umgebung längst eine große Volksfeier geworden.

An vier Sonntagen vor dem 1. Mai zieht ein Trommler- und Fanfarenkorps durch die Straßen und lädt die Junggesellen ein, sich in die Listen der Junggesellenkompanien einzutragen. Junggesellen, die sich haben eintragen lassen, halten dann mit ihren Offizieren sogenannte Exerzierabende ab, deren beliebtestes Kommando „Prost“ lautet. Am letzten Freitag im April wird dann ein Fackelzug durch die festlich geschmückte Stadt veranstaltet, der mit einem Großen Zapfenstreich endet. Wenn die Stimmung am höchsten gestiegen ist, stimmen die Maischützen jene prächtige Nationalhymne der Bochumer an, bei der man zum Schluß zwei Finger in den Mund steckt und einen gellenden Pfiff losläßt. Dann dröhnt es:

„Und kommen wir wieder zusammen  
Auf wechselnder Lebensbahn,  
Sind wir immer noch die Bochumer  
Jungen (Pfiff),  
Junge, da kast di drob verloten.“

„Neun Zehntel unseres Glücks  
beruhen allein auf der Gesundheit“,  
schrieb einmal ein deutscher Philosoph.  
Man kann vorbeugend vieles tun,  
um sie möglichst lange zu erhalten.  
Wirkliche Erholung im Urlaub  
gehört in jedem Fall dazu. —



Gönnen wir uns diese Erholung,  
benutzen wir den Urlaub,  
um unserem Körper neue Kräfte zuzuführen.  
Er wird es danken.

