



31. JULI 1969

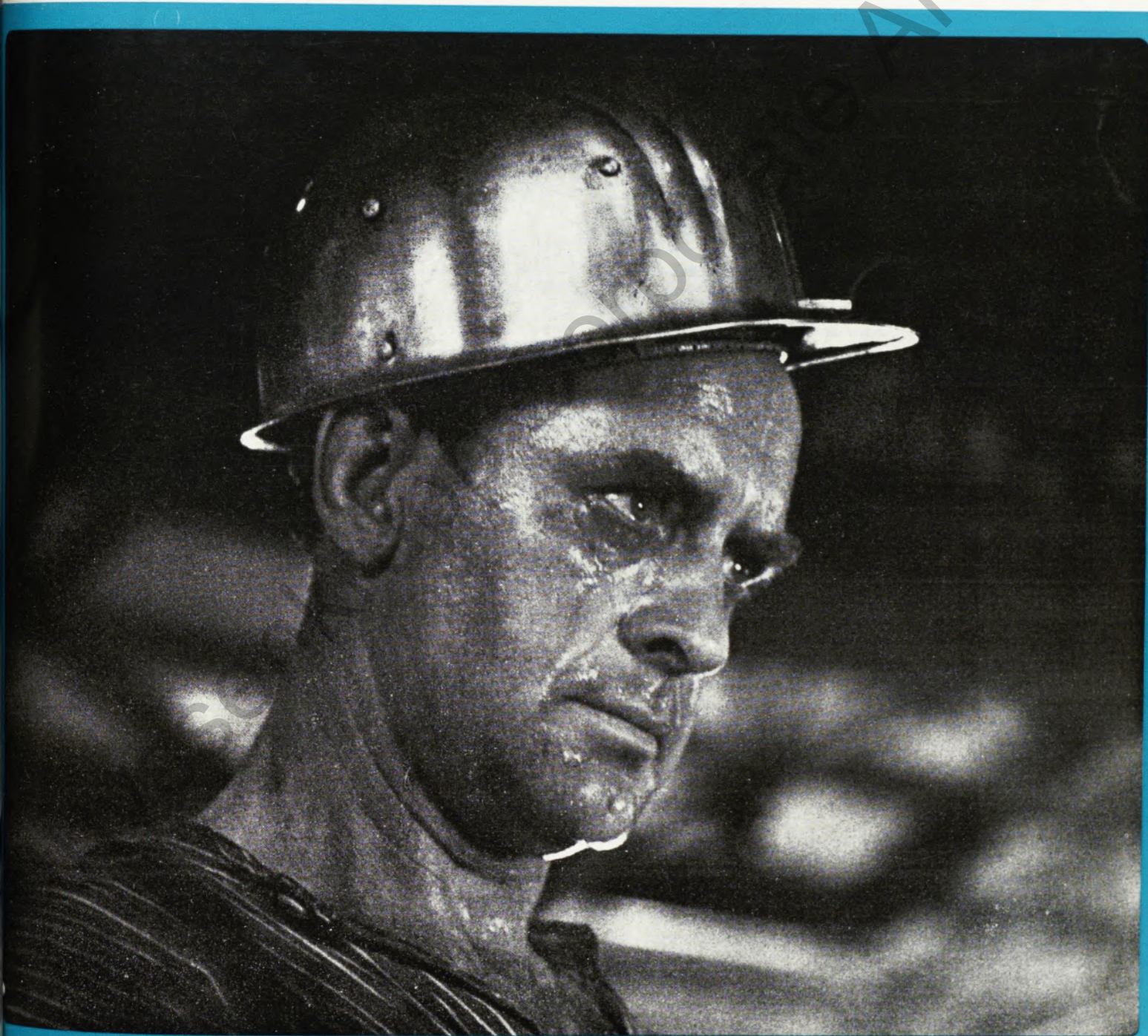
Mal

Mitteilungsblatt

Werkzeitschrift der
Deutsche Edelstahlwerke Aktiengesellschaft

XVIII. Jahrgang
18. Juli 1969

4



Inhalt

	Seite
Das Interview	1
Wedau — Schule der Partnerschaft	4
Es geht um Millionen	8
150 x Namenstag am 1. Mai	10
DEW und CONTIMET beim Aero-Salon	12
Mosaik — Kleine Zeitung vom Unternehmen, seinen Werken und Menschen	I—VIII
Das Porträt: Der Stahlwerker	13
Schmelzversuche mit Eisen-Nickel-Pellets	14
Neues Gesetz über Lohnfortzahlung und Anhebung der Versicherungspflichtgrenze	16
Parlament der Arbeit	18
Berufliche, soziale und geistige Mobilität	20
Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit — amerikanisch	20
Ölbrand — wir werden damit fertig	22
Mit DEW ins Theater	24

Titelbild und Rückseite dieses Heftes sind unseren Stahlwerkern gewidmet, die in diesen Sommermonaten unter erschwerten Arbeitsbedingungen ihre Pflicht erfüllen.

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

Sommerzeit — von den einen ersehnt, besonders wenn ihr Urlaub jetzt fällig wird, von anderen mit gemischten Gefühlen betrachtet, weil die Mühsal der Arbeit meist lästiger empfunden wird als in anderen Jahreszeiten. Ganz besonders gilt dies für alle Mitarbeiter, die in unseren Warmbetrieben tätig sind. Bei hohen Außentemperaturen und starker Luftfeuchtigkeit, wie sie in unseren Gegenden häufig ist, sind die Anforderungen, die an den Arbeitenden gestellt werden, beträchtlich. Aber sie müssen erfüllt werden — im Interesse des Ganzen. Die Arbeitsleistung darf nicht sinken; denn jede Tonne Material mehr fertiggestellt und zur Auslieferung gebracht verbessert unser Ergebnis — und darauf kommt es an. Das kostet Schweiß, viel Schweiß (einen kleinen Eindruck davon vermittelt unser Titelbild, das in diesen Wochen aufgenommen wurde). Zum Glück ist die Zahl der Arbeitsplätze, die ausgesprochen unter sommerlicher Wärme zu leiden haben, nicht so groß, wie meist angenommen wird. Immerhin, für die Betroffenen ist es oft sehr schwer, an heißen Tagen durchzuhalten. Das wollen wir nicht verkennen.

Nun, es gibt aber auch eine stattliche Anzahl Mitarbeiter, die in diesen Wochen ihren Urlaub erleben, wohlverdienten Urlaub, wie man ohne jede Übertreibung sagen kann. Sie freuen sich natürlich, wenn ihnen möglichst viele Sonnentage beschert werden. Das gilt wohl für alle Urlauber, für diejenigen, die zu Hause geblieben sind und im Garten, auf dem Balkon oder bei Spaziergängen Erholung und Entspannung suchen, und für die vielen anderen, die sich in näherer oder weiterer Entfernung vom Heimatort in anderer Landschaft, in anderem Klima, bei anderen Menschen und unter wechselnden Eindrücken Kraft für ein neues Arbeitsjahr holen. Eines sollte für alle wichtig sein, daß sie dem Körper die Regeneration

ermöglichen, die er braucht. Dafür gibt es kein Rezept, das für alle gültig ist. Hier sollte man über sich selbst, über seine besondere Konstitution, über die Erfordernisse des eigenen Körpers Bescheid wissen und — falls irgendwelche Unklarheiten bestehen — einen Arzt um Rat fragen. Besonders dann, wenn man eine extreme Urlaubsvorstellung hat. Das Hochgebirge ist nicht für jeden das ideale Urlaubsziel, aber auch die See nicht unbedingt. Dasselbe gilt für die oft gnadenlose Sonne des Südens und die fremdartigen Speisen, die man dort erhält. Hier sollte man sich nicht von gerade modernen Modevorstellungen und lockender Reklame beeinflussen lassen, sondern in erster Linie an sein persönliches Wohlbefinden denken. Für den strapazierten Körper sind die deutschen Mittelgebirge in jedem Fall ideale Erholungsstätten.

Und die Motorisierten? — Ihnen können wir nur immer wieder raten, sich nicht zu überfordern. Zuviel des Guten bewirkt oft das Gegenteil. Natürlich kann man in Nonstop-Fahrt etwa zu einem weiter ent-

fernt liegenden Ziel Zeit herauschinden, aber ob man damit der Gesundheit dient — ganz abgesehen von den Gefahren des Straßenverkehrs, denen man sich auf diese Weise in erhöhtem Maße aussetzt, — ist eine andere Frage. Und die Antwort darauf lautet: Sicher nicht.

Hoffen und wünschen wir, daß möglichst viele Mitarbeiter ihren Urlaub so planen und einrichten, daß ein optimales Maß an Erholung gewährleistet ist. Wer gute Arbeit leisten will, braucht eine gute Erholung. Sie liegt im eigenen Interesse jedes Mitarbeiters, im Interesse seiner Familie und auch im Interesse des Unternehmens. In diesem Sinne: Allen Mitarbeitern, die in diesen Wochen ihren Urlaub nehmen, recht, recht gute Erholung!

Die Urlaubszeit ist da!

Wo immer wir unseren Urlaub verbringen:
Lassen wir ihn zu einer wirklichen
Erholung werden

Motorisierte
sollten ihre Kräfte nicht überfordern

Frische Luft und Spazierengehen
sind in jedem Fall
wirksame Hilfen
für eine gründliche Erholung

**Gute Rückkehr
allen DEW-Urlaubern!**

DEW-Sozialwirtschaft

Das Interview

In dieser Ausgabe bringen wir ein Interview mit Dr. Hans-Günther Sohl, dem Vorsitzenden des Vorstands der ATH und Vorsitzenden des Aufsichtsrates der DEW

Mitteilungsblatt:

Zur Zeit laufen die Anlagen der deutschen Stahlindustrie auf Hochtouren. Glauben Sie, daß die gute Konjunktur noch länger anhalten wird?

Dr. Sohl:

In der Tat haben wir im Augenblick allen Grund, uns über eine gute Stahlkonjunktur zu freuen. Der Stahlverbrauch in der Bundesrepublik ist im Jahre 1968 um 10 v. H. gestiegen und nimmt weiterhin kräftig zu. In den ersten 4 Monaten von 1969 lag er sogar um 20 v. H. über dem Vorjahreswert. Die sehr gute Beschäftigung in der Investitionsgüterindustrie und in den anderen Zweigen der Metallverarbeitung hat zusammen mit einer weltweiten Zunahme der Stahlnachfrage auch unsere Auftragsbücher wieder gut gefüllt.

Wir haben aber keinen Anlaß, nun in einen überschwenglichen Optimismus zu verfallen und auf ein permanentes Anhalten der Hochkonjunktur zu bauen. Vielmehr müssen wir uns bewußt sein, daß jeder Aufschwung den Keim zur Flaute bereits in sich trägt. Aus der Erfahrung wissen wir leider allzu gut, daß gerade die Stahlindustrie sehr rasch und nachhaltig auf ein Umschlagen des Marktes reagiert. Ich möchte daher mit Prognosen sehr vorsichtig sein! Wenn es auf dem Weltmarkt nicht zu Störungen kommt, und auch in der Wirtschaftspolitik weiter behutsam vorgegangen wird, können wir aber für die überschaubare Zukunft noch mit einer guten Beschäftigungslage rechnen.

Mitteilungsblatt:

Haben die 4%ige Mehrbelastung der Exporte und die Verbilligung der Importe um 4 v. H. durch das außenwirtschaftliche Absicherungsgesetz ungünstige Auswirkungen auf die deutsche Stahlindustrie gehabt?

Dr. Sohl:

Auf dem Hintergrund der ungewöhnlich starken außenwirtschaftlichen Verpflechtung der deutschen Stahlindustrie sind für uns die steuerlichen Maßnahmen der Bundesregierung vom November 1968 von gravierender



Bergassessor a. D. Dr.-Ing. E. h. Hans-Günther Sohl, dem Vorsitzenden des Vorstandes der ATH und unseres Aufsichtsrates, wurde am 6. Juni das ihm in Anerkennung der um Staat und Volk erworbenen Verdienste vom Herrn Bundespräsidenten verliehene Große Verdienstkreuz mit Stern des Verdienstordens der Bundesrepublik durch Ministerpräsident Heinz Kühn überreicht.

Unser Bild zeigt Dr. Hans-Günther Sohl nach der Verleihung.

Bedeutung. Natürlich will sich die deutsche Stahlindustrie Belastungen, welche die gesamte deutsche Wirtschaft treffen, nicht entziehen. In den steuerlichen Maßnahmen sehen wir auch das vergleichsweise kleinere Übel im Vergleich zu einer Wechselkurskorrektur. Dabei gelten unsere Sorgen hinsichtlich der Folgen des Absicherungsgesetzes weniger den geschmälernten Exportchancen als vielmehr dem Druck auf der Importseite. Schließlich gibt es in der Bundesrepublik kaum einen Wirtschaftszweig, der mit Einfuhranteilen von über 30 v. H. ähnlich hohe Importziffern aufzuweisen hat wie die Stahlindustrie.

Diese Befürchtungen können auch nicht durch den gegenwärtigen Stahlboom zerstreut werden, der die Auswirkungen des Absicherungsgesetzes zur Zeit lediglich überdeckt. Sie sind latent weiter vorhanden und werden sich bei einem Umschwung des Marktes nachhaltig auf unsere Wettbewerbsposition auswirken.

Mitteilungsblatt:

Glauben Sie, daß die Bundesregierung im Mai richtig gehandelt hat, als sie sich gegen eine einseitige Änderung der Währungsparität aussprach?

Dr. Sohl:

Ich habe bei mehreren Anlässen vor einer erneuten Aufwertung der DM gewarnt und halte eine solche Maßnahme auch heute nicht für notwendig. Gewisse Preissteigerungen der letzten Monate haben ihre Hauptursachen im wesentlichen bei administrativ geregelten Preisen, also im Ernährungssektor und bei den Mieten. Diese Entwicklung war nach meiner Überzeugung kein zureichender Grund, bei uns erneut eine Aufwertungsdiskussion in Gang zu bringen.

Natürlich gibt es wegen der chronischen Zahlungsbilanzprobleme einiger Länder Argumente für eine Änderung der Währungsparitäten. Aber diese Frage ist weder neu, noch gab es im Mai akuten Zwang, das Problem einseitig durch die Bundesrepublik zu lösen.

Manche Befürworter einer Aufwertung übersehen außerdem, daß eine Aufwertung kein Allheilmittel gegen Preissteigerungen darstellt. Das hat sich 1961 ganz deutlich gezeigt, als die Lebenshaltungskosten nach der damaligen Aufwertung stärker gestiegen sind als vorher.

Eine Änderung der Währungsparitäten würde außerdem die exportintensiven und einfuhr-empfindlichen Zweige wie die Stahlindustrie ganz besonders hart getroffen haben. Hier geht es um Hunderttausende von Arbeitsplätzen und um die Struktur unserer Wirtschaft schlechthin. Ich halte daher eine einseitige Änderung des Wechselkurses nicht für ein probates Mittel der Wirtschaftspolitik.

Mitteilungsblatt:

Sie, Herr Dr. Sohl, haben sich 1966 nachhaltig für die Gründung der Walzstahlkontore eingesetzt. Wie beurteilen Sie dieses Konzept heute?

Dr. Sohl:

Ich bin auf diese Frage ausführlich bei der letzten Mitgliederversammlung der Wirtschaftsvereinigung Eisen- und Stahlindustrie eingegangen, weil es mir richtig schien, jetzt einmal eine Zwischenbilanz zu ziehen. Die Kontore sind in einer Zeit entstanden, als man kaum noch von einem wirksamen Wettbewerb auf dem Stahlmarkt sprechen konnte. Die Leistungsstärke der Teilnehmer am Wettbewerb war zu unterschiedlich, und es wurde immer dringender, auch die deutschen Unternehmen in ihrer Leistungsfähigkeit zu stärken. Ein eigentumsmäßiger Zusammenschluß zu wenigen leistungsstarken Einheiten ließ sich so schnell nicht verwirklichen und so entstand zunächst das Konzept der Kontore.

Im Rahmen der gegebenen Möglichkeiten haben die Kontore ihre Aufgabe erfüllt. Der Preisverfall konnte gebremst, das Marktverhalten flexibel gestaltet werden. Durch gemeinsamen Verkauf und Zusammenfassung der Walzlose sowie durch Konzentration der Produktion auf kostengünstigste Anlagen konnten wir erhebliche Rationalisierungserfolge erzielen. Dies führte zusammen mit der Erlösstabilisierung zu einer deutlichen Er-

tragsverbesserung der beteiligten Unternehmen. Außerdem wurde der Stahlmarkt für alle Beteiligten wieder transparent. Die Kontore haben also den Wettbewerb wieder funktionsfähig gemacht.

Mitteilungsblatt:

Könnten Sie uns den Begriff des „funktionsfähigen Wettbewerbs“ noch etwas erläutern?

Dr. Sohl:

Die Suche nach einem Wettbewerbskonzept, das den technischen und wirtschaftlichen Verhältnissen in unserer Industrie am besten entspricht, läßt sich bis in das 19. Jahrhundert zurückverfolgen.

Wenn wir heute von der Funktionsfähigkeit des Wettbewerbs sprechen, dann bedeutet dies nicht, daß sich möglichst viele Anbieter im Markt tummeln müssen. Vielmehr kommt es darauf an, daß jeder Kunde Wahlmöglichkeiten zwischen verschiedenen Lieferanten hat, daß Angebots- und Nachfrageänderungen sich im Preis niederschlagen, daß die Produktion möglichst kostengünstig erfolgt und daß der Markt transparent ist. Was wir bestimmt nicht wollen, sind Kartelle früheren Stils. Denn ich bin der Überzeugung, daß der Wettbewerb die entscheidende Triebkraft für den Fortschritt ist.

Mitteilungsblatt:

Glauben Sie, daß die Thyssen-Gruppe nach dem Zusammenschluß mit der HOAG und der geplanten Arbeitsteilung mit Mannesmann eine optimale Größenordnung erreicht hat?

Dr. Sohl:

Die Festlegung einer optimalen Unternehmensgröße ist bekanntlich ein schwieriges Unterfangen. Ich möchte daher vorsichtig mit der Beurteilung unserer eigenen Stellung sein. Im übrigen können sich die Maßstäbe auch in Zukunft ändern. Denken Sie dabei nur an die rasche technische Entwicklung der letzten zehn Jahre, z. B. durch die Vergrößerung der Hochofen- und Stahlwerks-einheiten. Auch die Edelstahlindustrie liefert für diesen Trend zahlreiche Beispiele.

Wenn Sie aber mit Ihrer Frage auf mögliche weitere Konzentrationsbestrebungen der Thyssen-Gruppe abzielen, dann gibt es hierauf eine eindeutige Antwort: Wir haben keine weiteren Pläne und wenn es nach uns geht, dann möchten wir nun wirklich einmal für eine Weile etwas Ruhe haben.

Was die Zusammenarbeit mit Mannesmann anbetrifft, so handelt es sich hierbei bekanntlich nicht um einen herkömmlichen Konzentrationsvorgang, sondern um einen ganz neuen Weg der Arbeitsteilung. Darüber haben Sie ja bereits in Ihrem Mitteilungsblatt berichtet.

Mitteilungsblatt:

Mitte 1967 wurde in Brüssel das Internationale Eisen- und Stahlinstitut gegründet, zu dessen erstem Präsidenten Sie gewählt wurden. Hat das Institut die Erwartungen erfüllt, die seine Gründer in diese neue Form der internationalen Zusammenarbeit gesetzt haben?

Dr. Sohl:

Die Bildung des International Iron and Steel Institute ist in der ganzen Welt auf sehr lebhaftes Interesse gestoßen. Das beweist auch die Entwicklung der Mitgliedszahlen. Gegenwärtig gehören dem Institut über 100 Gesellschaften aus 23 Ländern der freien Welt an. Sie repräsentieren eine Rohstahlerzeugung von 350 Mio Tonnen. Das sind rund 86 Prozent des in diesen Ländern erzeugten Stahls. Außerdem ist dem Institut auch eine Reihe von stahlwirtschaftlichen und stahltechnischen Organisationen und Verbänden beigetreten.

Die Gründer des Instituts wollten vor allem eine Plattform für den internationalen Erfahrungsaustausch schaffen — sei es nun auf technischem oder wirtschaftlichem Gebiet. Und das ist gut gelungen — wie der Verlauf der beiden ersten Jahresversammlungen des IISI in Brüssel und in Los Angeles beweist, bei denen namhafte Stahlindustrielle aus verschiedenen Ländern in Podiumsgesprächen zu wichtigen stahlwirtschaftlichen Fragen Rede und Antwort gestanden haben.

Mitteilungsblatt:

Wir danken Ihnen, Herr Dr. Sohl.

Luftaufnahme (freigegeben: Reg.Präs.Düsseldorf 20/76/402) eines Teiles des Geländes der ATH in Duisburg-Hamborn.

Zu sehen sind: die neue und die alte Hauptverwaltung, das SM-Stahlwerk (rechts) und der Neubau des Oxygen-Stahlwerk Bruckhausen, die Thomaswerke und weiter links das Hochofenwerk mit Kokerei.





Wedau – Schule der Partnerschaft

Vorstand und Werksleiter diskutierten mit den Betriebsräten

Unsere Betriebsräte fühlen sich in der Sporthochschule des DFB (Deutscher-Fußball-Bund) in Duisburg schon fast wie zu Hause. Die Voraussetzungen für einen guten Tagungsverlauf (Unterkunft, Verpflegung, Tagungsräume) sind hier in idealer Weise erfüllt. Zudem ist die landschaftliche Lage überaus freundlich inmitten des Grüns der Sportanlagen. Die verkehrsmäßige Lage in bezug auf unsere Werke ist ganz besonders glücklich. Das wurde auch in diesem Jahr wieder deutlich, in dem die Betriebsrätevollkonferenz am 16. und 17. Mai stattgefunden hat. Der Tagungsverlauf brachte mit dem Bericht über die Lage des Unternehmens, den in diesem Jahr Vorstandsmitglied Dr. Connert gab, und Vorträgen über „Die Zukunftsaspekte der Industriegesellschaft“ (Privatdozent Horst Reimann, Heidelberg), „Berufsausbildung und Erwachsenenfortbildung als betriebliche Aufgabe“ (Dipl.-Kfm. Wolf-Dietrich Thöne, Sozialwirtschaft Krefeld) und „Die Liberalisierung der Gesellschaftspolitik in der CSSR“ (Dr. Vilém Fuchs, Bad Godesberg) ein reichhaltiges und überaus interessantes Programm, das mit dem Ruhrfestspielbesuch (Der Preis von Arthur Miller) eine würdige kulturelle Ausweitung erhielt.

Der Krefelder Betriebsratsvorsitzende Richard Hemmers leitete die Tagung. In seinen Begrüßungsworten ehrte er den Betriebsratskollegen Hans Röhrbein aus Hannover, der im Herbst — nach 23jähriger Betriebsratsstätigkeit! — in den Ruhestand tritt und in diesem Frühjahr zum letztenmal an einer Betriebsrätetagung teilgenommen hat.

Zur Bedeutung der Betriebsrätetagung selbst sagte er: „Sicherlich erwartet hier niemand, daß es in allen Fragen, die behandelt werden, zu einer vollen Übereinstimmung der Beurteilung aller uns gemeinsam berührenden Probleme kommt. Es ist schließlich natürlich, daß wir viele Fragen, weil wir sie von verschiedenen Standpunkten aus betrachten, auch unterschiedlich beurteilen. Aber eins haben diese Tagungen immer wieder bewiesen, daß da, wo man Verständnis auch für die Sorgen und Probleme des anderen hat, immer wieder ein Weg gefunden wurde, um zu einer Lösung der anstehenden Fragen zu kommen. Diese partnerschaftliche Zusammenarbeit war bei DEW zu keiner Zeit, und ich glaube auch hier und heute, nur ein Lippenbekenntnis. Getragen von einer großen Verantwortung dem Unternehmen und vor allen Dingen den Menschen in diesem Unternehmen gegenüber, haben auch wir Betriebsräte stets versucht, das Beste für das Unternehmen zu geben.“

Der Vorstandsbericht

Unser technisches Vorstandsmitglied, Dr. Winfried Connert, gab den Betriebsräten in einem umfassenden Bericht Einblick in die Lage des Unternehmens. Da wir anlässlich des Jahresabschlusses die Unternehmenssituation mehrmals erörtert haben, können wir uns diesmal auf einige kurze, charakteristische wörtliche Auszüge beschränken.



„Die Wirtschaft in der Bundesrepublik befindet sich seit nunmehr fast 1½ Jahren in einem kräftigen Konjunkturaufschwung. Das reale Bruttosozialprodukt stieg 1968 gegenüber dem Vorjahr um 7%.

Auf das ganze Jahr bezogen gingen von der Investitionsgüternachfrage und vom Export die relativ stärksten Antriebskräfte aus. Dazu kam aber mit vorigem Jahr der zunehmende private Verbrauch.

Die Auslandsnachfrage stieg auch in den ersten Monaten dieses Jahres weiter an. Die mit dem außenwirtschaftlichen Absicherungsgesetz durch die 4%ige Verteuerung der westdeutschen Ausfuhr angestrebte Exportdämpfung blieb bislang praktisch aus.

Deutlich kommt der anhaltende Anstieg des Exportgeschäfts in der Entwicklung des Auftragseingangs der westdeutschen Industrie aus dem Ausland zum Ausdruck. Auf den Auslandsmärkten buchte sie im vierten Quartal des Vorjahres 19,4% und in den ersten beiden Monaten des laufenden Jahres 24% mehr Aufträge als in den gleichen Vorjahreszeiträumen.

Auch auf der Importseite zeigte das Gesetz zur außenwirtschaftlichen Absicherung nicht den gewünschten Erfolg. Der Importpreisindex für gewerbliche Güter stieg von November 1968 bis März 1969 um 1,5%, weil die ausländischen Lieferanten die 4%ige Importprämie nicht den deutschen Abnehmern überließen, sondern in der Mehrzahl der Fälle ihre gedrückten Importpreise gegenüber der Bundesrepublik entsprechend erhöhten.

Im ersten Quartal 1969 schloß die Handelsbilanz der Bundesrepublik mit einem Exportüberschuß von 2,8 Mrd. DM ab.

In den ersten fünf Monaten dieses Geschäftsjahres steigerte die Industrie ihre Produktion gegenüber dem gleichen Vorjahreszeitraum um 13,3%.

Der Auftragseingang der westdeutschen Industrie war in den ersten fünf Monaten des laufenden Geschäftsjahres um 22,2% höher als im gleichen Vorjahreszeitraum.

Der Arbeitsmarkt

Auf dem Arbeitsmarkt der Bundesrepublik verschärfte sich die Lage:

- Im April 1969 gab es 155200 Arbeitslose, 53% weniger als vor Jahresfrist. Die Arbeitslosenquote verminderte sich in dieser Zeit von 1,6% auf 0,6%.
- Ihnen standen Ende April fast fünfstufig so viel freie Arbeitsplätze gegenüber: 763300. Das ist mehr als die bisherige Höchstzahl von 729000 Ende Juli 1965.
- Die Zahl der Gastarbeiter erreichte im April nahezu 1,3 Mill.; das entspricht fast dem bisherigen Höchststand von 1,3 Mill. im Juni 1966.

Die Zahl der in der Industrie geleisteten Arbeitsstunden nahm in den ersten fünf Monaten des laufenden Geschäftsjahres gegenüber dem gleichen Vorjahreszeitraum um 6,3% zu.

Die Situation bei DEW

Der Auftragseingang der DEW erreichte im laufenden Geschäftsjahr

im 1. Quartal (Okt. bis Dez. 68)	= 78,9 Mill. DM/Monat
im 2. Quartal (Jan. bis März 69)	= 95,1 Mill. DM/Monat
und im April dieses Jahres	= 90,9 Mill. DM

Damit betrug unser Auftragseingang in den ersten 7 Monaten des laufenden Geschäftsjahres im Monatsdurchschnitt 87,5 Mill. DM. Das sind 28% mehr als im gleichen Vorjahreszeitraum und 23,8% mehr als im Monatsdurchschnitt des abgelaufenen Geschäftsjahres. Für den Auftragseingang aus dem Inland lauten die entsprechenden Steigerungsraten 28,2% und 21,8%, für den Auftragseingang aus dem Ausland 21,9% und 33,7%.

Im Gegensatz zum abgelaufenen Geschäftsjahr, als wir das Auslandsgeschäft zugunsten des Inlandmarktes gedrosselt hatten, haben wir im laufenden Geschäftsjahr das Exportgeschäft in etwa gleichem Ausmaß wie das Inlandsgeschäft gesteigert. Darin kommt die Tatsache zum Ausdruck, daß wir im Hinblick auf unsere langfristige Absatzplanung den gesamten EWG-Markt in zunehmendem Maße als unseren Binnenmarkt betrachten und ihn entsprechend pflegen. Besonders gilt dies für Rostfrei, wo die in der EWG außerhalb der Bundesrepublik erzielbaren Preise sich den Inlandspreisen angenähert haben. Außer auf Rostfrei entfällt der zusätzliche Auftragseingang aus dem Ausland insbesondere auf Schnellstahl und Wälzlagerrohre, bei denen wir in Übersee große Aufträge buchen konnten.

Unseren Bruttoumsatz (ohne Mehrwertsteuer) haben wir im Durchschnitt der ersten 7 Monate des laufenden Geschäftsjahres auf 76,3 Mill. DM gesteigert. Das sind 12 Mill. DM/Monat oder 18,5% mehr als im gleichen Vorjahreszeitraum und 14% mehr als im Geschäftsjahr 1967/68.

Wie beim Auftragseingang war auch der Umsatz der DEW im 2. Quartal des laufenden Geschäftsjahres (82,8 Mill. DM) höher als im ersten (66,7 Mill. DM). Die Umsatzspitze erreichten wir im April mit 85,4 Mill. DM.

Die Steigerung unseres Umsatzes ist im laufenden Geschäftsjahr ausschließlich unseren Inlandskunden zugute gekommen. Mit ihnen setzten wir im laufenden Geschäftsjahr 23,9% mehr um als im gleichen Vorjahreszeitraum, während wir unseren Exportumsatz um 3,8% zurücknahmen.

Die geschilderte günstige Entwicklung unserer Auftragseingänge hat uns in die Lage versetzt, unsere Produktion im laufenden Geschäftsjahr weiter zu erhöhen.

Die DEW haben im Durchschnitt der ersten 7 Monate des laufenden Geschäftsjahres 37270 t Rohstahl erschmolzen, 1,4% mehr als im Monatsdurchschnitt des abgelaufenen Geschäftsjahres.

Die uns aus eigener Produktion, aus Erschmelzung bei der ATH und aus sonstigen Zukäufen zur Verfügung stehende Rohstahlmenge – zugekauftes Halbzeug und Fertigerzeugnisse auf Rohstahlgewicht umgerechnet – erhöhte sich im Monatsdurchschnitt der ersten Hälfte des laufenden Geschäftsjahres gegenüber dem Durchschnitt des Geschäftsjahres 1967/68 um 6,7% auf 50562 t."

Die Zukunftsaspekte der Industriegesellschaft

Dr. Horst Reimann, der zu diesem Thema sprach, ist Privatdozent an der Universität Heidelberg. Er ging davon aus, daß der Mensch zunächst seinen Lebensraum der Natur anpassen mußte, daß er sich aber mit der Zeit eine eigene Umwelt geschaffen hat. Heute gelte es zu lernen, sich an die selbstgeschaffene Umwelt, an die Industriegesellschaft anzupassen.

Vier charakteristische Züge der Industriegesellschaft hob Dr. Reimann hervor: ihr Streben nach Konzentration, ihren Differenzierungsprozeß, den allgemeinen Technisierungsprozeß und den speziellen Rationalisierungsprozeß.

Er wies dabei auf Folgen der Zusammenballung (Konzentration) hin, die sich für den Menschen auf tun. So meinte er, daß der alte Familienverband immer mehr der Kernfamilie weiche, die höchstens zwei Generationen umfaßt, daß die Verkehrsprobleme neue Lösungen mit neuen Formen erzwingen und daß eine stärkere Mobilität ein modernes Nomadentum begünstige, das seine Auswirkungen bis hin zur Wohnungseinrichtung habe, bei der in der Zukunft eingebautes Mobilar eine wesentliche Rolle spielen würde. Die Mobilität (Beweglichkeit) würde sich aber auch auf geistige Werte erstrecken. Es würde die Zeit kommen, in der festgefügte Ideologien es schwer haben würden.

Die fortschreitende Arbeitsteilung begünstige den Differenzierungsprozeß. Er bringe u. a. beträchtliche Ausbildungsprobleme mit sich und verwische die Grenzen zwischen Arbeitern und Angestellten. Dem Lernen komme in Zukunft besondere Bedeutung zu. Immer wichtiger werde es: das Lernen zu lernen! Da die Lernfähigkeit in den beiden ersten Jahrzehnten am größten sei, beim Alterwerden aber nachlasse, seien Auswirkungen auf das Generationsproblem zu erwarten. Wie es sich jetzt schon zeige, würden sich die Gegensätze verstärken.

Nach der Mechanisierung (Ersatz der menschlichen Fähigkeiten durch die Maschine) und Motorisierung (Ersatz der menschlichen Arbeitskraft durch die Maschine) bringe die Automation nun auch den Ersatz der menschlichen Steuerung durch die Maschine. Mit den sich ergebenden Anpassungsschwierigkeiten gelte es fertig zu werden. Das Schwierige in der augenblicklichen Situation sei, daß Menschen verschiedener Zeiten nebeneinander leben. Ein Teil lebe schon in Formen und Einrichtungen des 21. Jahrhunderts, während ein anderer Teil noch in Formen und Einrichtungen des 19. Jahrhunderts lebe. Die Überbrückung dieser Diskrepanz stoße besonders bei vielen älteren Menschen auf Schwierigkeiten. Es könnte sein, daß wir vor die Alternative gestellt werden, entweder die Lernfähigkeit der älteren Menschen zu erhöhen oder Schlüsselpositionen jüngeren Menschen zu übertragen.

Systematische Kontrolle aller Lebensvorgänge durch die Vernunft sei unerläßliche Voraussetzung der kommenden Entwicklung. Damit sei die Notwendigkeit stärkerer Planung verbunden. Hier sei es wichtig, auch Gefühlswerte zu berücksichtigen. Eine Lücke könne allerdings die Wissenschaft niemals schließen, sie sei nicht in der Lage, Trost zu spenden. Hier bleibe ein Betätigungsfeld der Religion.

Abschließend meinte Dr. Reimann, daß patriarchalische und autoritäre Formen in der zukünftigen Industriegesellschaft keine Rolle mehr spielen würden. Der Freiheits- und Freizeitspielraum werde größer. Immer mehr werde das, was bisher war, in Frage gestellt. Deshalb sei Anpassungsfähigkeit besonders wichtig, wenn sich nicht das Generationsproblem vergrößern solle. Es sei wahrscheinlich, daß man in der Zukunft dem alten Traum der Menschheit vom Paradies auf Erden näher komme.



Berufsausbildung und Erwachsenenfortbildung als betriebliche Aufgabe

Referent war Dipl.-Kfm. Wolf-Dietrich Thöne, der seit Beginn dieses Jahres Mitarbeiter der Krefelder Sozialwirtschaft ist.

In der aufregenden Zeit einer permanenten Entwicklung, so meinte er einleitend, sei mit Methoden von gestern das Morgen nicht zu meistern. Das Recht auf Arbeit fordere die persönliche Bereitschaft, ein Leben lang zu lernen. Heute schon arbeiteten 49% aller Berufstätigen nicht mehr in dem Beruf, den sie erlernt hätten. Das unterstreiche die Notwendigkeit, sich auf einen mehrmaligen Berufswechsel vorzubereiten.

Drei Bereiche stellte Wolf-Dietrich Thöne in den Mittelpunkt seiner Ausführungen: die schulische Bildung, die Berufsausbildung

und die berufsbezogene Erwachsenenbildung.

Zum ersten Punkt führte er aus: Es bestehe schon heute die Notwendigkeit, mit weniger Menschen mehr Menschen in kürzerer Zeit besser zu versorgen. Das könne nur erreicht werden, wenn die Grundlage einer soliden Schulbildung gesichert sei. Die vielfältigen schulischen Experimente der beiden letzten Jahrzehnte sollten endlich einer kontinuierlichen, geordneten und gleichmäßigen Entwicklung weichen.

In der Lehrausbildung müsse man sich bewußt sein, daß die jungen Menschen, die jetzt lernen, in 10 oder 15 Jahren an Maschinen stehen, die heute vielleicht noch



nicht einmal auf dem Reißbrett zu finden sind. Um ihnen das Rüstzeug zu geben, mit den sich daraus ergebenden Problemen gut fertig zu werden, müsse auch die Lehrausbildung neue Wege gehen. Er erläuterte dann den Stufenplan, der dieser Forderung in hohem Maße gerecht wird, indem er auf einer breiten Grundausbildung den Weg zur Fachausbildung eröffnet, die dann mit einer speziellen Ausbildung vertieft wird, wobei ständig die im Lernenden steckenden Fähigkeiten zur Weiterbildung angesprochen werden. Das stelle sehr hohe Anforderungen an die Systematik und Methode der Ausbildungsstätte und der Ausbilder, sichere aber auch die für die Zukunft notwendige Mobilität.

Dann kam er zum Kernpunkt des Themas: Erwachsenenbildung. Bildung müsse, so führte er aus, den ganzen Menschen umfassen und auf die Bewältigung konkreter Lebensbedingungen hinarbeiten. Erwachsenenbildung sei unerlässlich, um allen die Möglichkeit zu geben, am technischen Fortschritt teilzuhaben. Man müsse auch vom Unternehmen her der Pflege einer Stamm-

belegschaft besondere Aufmerksamkeit schenken und ihr bildungsmäßig die bestmöglichen Voraussetzungen geben, um für die Bewältigung der Zukunft gewappnet zu sein.

Zu Themen der Erwachsenenbildung gehörten, so zählte er auf: technische und kaufmännische Weiterbildung, aber auch Organisation, Datenverarbeitung, Unfallverhütung, Arbeitsrecht und Menschenführung. Neben den Bereichen „Kaufmännisches Ausbildungswesen“ und „Gewerbliches Ausbildungswesen“ müsse die gleichgewichtige Einrichtung „Erwachsenenbildung“ treten. Sie habe dafür zu sorgen, daß alles das, was an Bildungseinrichtungen da ist, den Interessierten sinnvoll offenstehe. Entsprechende Programme sollte sie am Beginn jedes Halbjahres vorlegen.

Jeder Mitarbeiter müsse sich darüber im klaren sein, daß nur systematische Weiterbildung, die ein ganzes Arbeitsleben andauere, ihm den Platz sichert, der unter dem Aspekt der Zukunft Erfolg und berufliches Fortkommen garantiert.

Die Liberalisierung der Gesellschaftspolitik in der CSSR

Um es gleich vorwegzunehmen, Dr. Vilém Fuchs (z. Z. für den tschechoslowakischen Rundfunk als Auslandskorrespondent in Bad Godesberg tätig) machte unmißverständlich deutlich, daß es eine Liberalisierung oder den Gedanken daran zu keiner Zeit — auch während der beiden letzten Jahre nicht — gegeben habe, daß es immer um eine Renaissance des Sozialismus gegangen sei.

Dr. Vilém Fuchs gehörte sicher zu den tschechischen Kommunisten, die sich gegen das Dogma gewendet haben, aber nicht um es zu stürzen, sondern um es mit dem Geist echter Menschlichkeit zu erfüllen. Was er aus persönlichem Erleben, als Ergebnis leidenschaftlicher Diskussionen und eigenen Nachdenkens über die Entwicklung in der Tschechoslowakei zu sagen hatte, war sowohl Bekenntnis zum Sozialismus als auch Bekenntnis zur Menschlichkeit.

In seinem Vortrag, der mit größter Anteilnahme und Aufmerksamkeit verfolgt wurde, schilderte er den Weg der kommunistischen Bewegung in der Tschechoslowakei, deren erstes Ziel es war, den Sozialismus zu realisieren. Er zeigte auf, wie dieses Ziel dann im Dogmatischen erstickte und als Antwort darauf in breiten Schichten der Bevölkerung ein Denkprozeß einsetzte, der vom Bestreben getragen war, eine menschengerechtere Lösung zu finden. Dieses Bestreben führte schließlich zu den bekannten umsturzähnlichen Änderungen. Er machte den Grundgedanken sichtbar, der hinter diesem ganzen Prozeß stand, und unterstrich, daß es

den tragenden Kräften niemals um reaktionale Ideen gegangen sei, sondern immer um eine zukunftsorientierte menschliche Gesellschaft auf den Ideen Marx und Lenins. Der Einmarsch der Sowjets in die Tschechoslowakei habe verhindert, die Richtigkeit dieser Ideen in der Praxis zu erproben.

Jetzt gelte es, Ruhe zu bewahren und auf die realen Erfordernisse einzugehen. Als Eckpfeiler der künftigen tschechoslowakischen Politik nannte er die eindeutige und freundschaftliche Haltung gegenüber der Sowjetunion und den anderen Verbündeten des Warschauer Pakts sowie die Unterstreichung der führenden Rolle der kommunistischen Partei als Trägerin der Staatsmacht. Die Hoffnung bleibe, daß die Gesamtentwicklung in der Welt zu einer Kooperation zwischen den Machtblöcken führe, die zwar nicht die ideologischen Gegensätze verwische, aber ein friedliches Nebeneinander ermögliche, das in der Praxis allen Menschen und allen Völkern zugute komme.

In der anschließenden Diskussion, an der sich auch Arbeitsdirektor Boine beteiligte, wurde deutlich, daß die freiheitliche Demokratie, wie sie sich bei uns entwickelt hat, dem theoretischen Denkgebäude des Kommunismus mit seinem starren Dogmatismus eine freiere Entfaltung der Menschlichkeit gegenüberstellt, die es dem Individuum Mensch ermöglicht, sich vielfältig zu entwickeln, den ganzen Reichtum seiner Anlagen auszuschöpfen auch dann, wenn diese sich gelegentlich in Widersprüche verwickeln.





Dipl.-Kaufm. Peter Conrad
Prokurist

Es geht um MILLIONEN

Darstellung des Bereichs Kosten- und Erfolgsrechnung/Kaufm. Betriebswirtschaft

Zahlreiche Betriebe sind in den 4 Werken unseres Unternehmens (und der Betriebsabteilung Hammerwerk Werdohl) ausschließlich für produktive Aufgaben eingesetzt, andere — wie die Maschinenbetriebe — schaffen die Voraussetzungen für die Produktion.

Wir können hier unser breites Erzeugungsprogramm mit seinen zahlreichen Qualitäten nicht aufzählen, müssen aber, wenn wir über die Arbeit der Kosten- und Erfolgsrechnung/Kaufm. Betriebswirtschaft berichten wollen, auf die Vielzahl und Vielfalt unserer Erzeugnisse hinweisen, die zudem in zahlreichen unterschiedlichen Abmessungen hergestellt werden. Allein von den Abmessungen her gehen die Möglichkeiten, die berücksichtigt werden müssen, in die Tausende. Wenn wir nun noch die verschiedenen Fertigungsstufen berücksichtigen, ergeben sich insgesamt mehrere Millionen Positionen, mit denen die Kosten- und Erfolgsrechnung/Kaufm. Betriebswirtschaft zu tun hat.

Um welche Aufgaben handelt es sich nun im einzelnen?

Jahresabschluß und Monatsergebnisse

Zunächst müssen die anfallenden Kosten unter Berücksichtigung umfangreicher handels- und steuerrechtlicher Vorschriften aufbereitet werden. Diese Aufgabe ist sowohl für den Jahresabschluß als auch für die innerhalb eines Geschäftsjahres zu erstellenden Monatsergebnisse erforderlich.

In einer am Ende eines jeden Wirtschaftsjahres durchzuführenden Inventur werden alle am Bilanzstichtag bei DEW lagernden Erzeugnisse aufgenommen und anschließend unter Berücksichtigung der aktien- und steuerrechtlichen Vorschriften bewertet. Das Ergebnis dieser Bewertung geht in die Jahresbilanz ein. Der Wert der DEW-Vorräte beträgt mehr als 300 Millionen DM.

Deshalb wird von der Kosten- und Erfolgsrechnung, in deren Händen die Leitung der Inventur liegt, besondere Sorgfalt auf die richtige und möglichst genaue mengenmäßige Erfassung der Vorräte und auf die Ermittlung der Bilanzwerte für die im Anschluß an die Inventur durchzuführende Bewertung gelegt.

Mit der Leitung der Inventur sowie der Ermittlung der für die Vorratsbewertung erforderlichen Bilanzwerte haben wir schon eine der Hauptaufgaben der Kosten- und Erfolgsrechnung kennengelernt.

Was kostet uns jedes Erzeugnis? Wie ist die Relation zwischen Kosten und Erlösen?

Da unser Unternehmen am Markt mit anderen Edelstahl-Herstellern konkurriert, spielt die Höhe der Herstellungskosten eine wichtige Rolle bei den zahlreichen Verkaufsentscheidungen, die täglich getroffen werden müssen. Nur durch Hereinnahme von Aufträgen mit über den Kosten liegenden Preisen kann der große Aufwand, der mit der Herstellung unserer Erzeugnisse verbunden ist, gedeckt und darüber hinaus ein Gewinn erwirtschaftet werden. Die Feststellung der Kosten für Verkaufszwecke für die von uns hergestellten Erzeugnisse ist eine weitere wesentliche Aufgabe der Kostenrechnung. Damit aber nicht genug. Es gilt auch, die anfallenden Kosten der Erzeugnisse den erzielten Erlösen gegenüberzustellen, um auf diese Weise zu einer Fabrikat-Erfolgsrechnung zu kommen. Hierbei wird der Anteil jedes einzelnen DEW-Erzeugnisses am Gesamt-Ergebnis aufgezeigt.

Standardkostenrechnung

Bereits vor mehreren Jahrzehnten wurde bei DEW eine Standardkostenrechnung eingeführt und bis auf den heutigen Tag unter Berücksichtigung der ständig gestiegenen und erweiterten Anforderungen sowie moderner betriebswirtschaftlicher Methoden laufend ausgebaut.

Die Ermittlung neuer Standardkosten erfolgt,

soweit erforderlich, jeweils zu Beginn eines neuen Geschäftsjahres, wobei auf den neuesten Stand gebrachte technische Daten (Fertigungsabläufe, Ausbringens- und Leistungszahlen) berücksichtigt werden müssen.

Die Standardkosten enthalten im wesentlichen folgende Elemente:

- die eingesetzten Stoffe unter besonderer Berücksichtigung der Legierungsanteile;
- die Verteuerung des Materials durch Abbrand, Schrott, Ausschuß und Abwertungen;
- die Standard-Verarbeitungskosten (Personalkosten, Brennstoffe, Energie, Reparaturkosten, Kapaldienst, überbetriebliche Kosten u. a.).

Der Stoffeinsatz wird zu normalisierten Marktpreisen bewertet. Kurzfristige Schwankungen bleiben dabei außer Ansatz; nur wesentliche und dauerhafte Preisbewegungen führen zu einer Änderung des Einsatzwertes. Die Standard-Verarbeitungskosten basieren auf einer für alle Betriebe und Kostenstellen im voraus festzulegenden Normalbeschäftigung. Zunächst werden die Stundenkosten der einzelnen Anlagen ermittelt. Über die Stundenleistungen für die verschiedenen Erzeugnisse (hauptsächlich beeinflusst durch unterschiedliche Abmessungen, Losgrößen, Qualitäten u. a.) werden die Standard-Verarbeitungskosten auf die einzelnen Erzeugnisse verteilt. In bestimmten Betrieben tritt eine andere Bezugsgröße (z. B. die Durchsatzmenge) an die Stelle der Fertigungsstunden.

Ermittlung des Betriebsergebnisses

Eine wichtige Aufgabe des Bereichs Kosten- und Erfolgsrechnung/Kaufm. Betriebswirtschaft ist es, die Standardkosten mit den angefallenen Kosten (Ist-Kosten) zu vergleichen und die dabei ermittelten Unterschiede — das sogenannte Betriebsergebnis — nach Ursachen zu analysieren.

Berichterstattung

Die anfallenden Kosten- und Ergebnis-Zahlen müssen in geeigneter Form für die je-

weiligen Empfänger (Vorstand, Werksleitung, Betriebsleitung, Verkaufsabteilungen) dargestellt und erläutert werden. Das in diesem Zusammenhang durchzuführende Berichtswesen ist sehr umfangreich und vielfältig. Von besonderer Bedeutung ist dabei die Analyse von Betriebs- und Fabrikat-Ergebnissen mit den erforderlichen Erklärungen über die Ursachen festgestellter Abweichungen. U. a. wird auch über die jährlich in Budgets festgelegten Instandhaltungs- und Reparaturkosten berichtet, bei deren Ermittlung zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres Werksleitung, Leitung der Instandhaltungsbetriebe und Kostenrechnung zusammenarbeiten.

Wirtschaftlichkeitsrechnungen

Eine weitere Hauptaufgabe des Bereichs Kosten- und Erfolgsrechnung/Kaufm. Betriebswirtschaft besteht darin, die im Unternehmen anfallenden Wirtschaftlichkeitsrechnungen durchzuführen. Solche Rechnungen sind vor allem bei Programm- und Verfahrensüberlegungen sowie für geplante Investitionen wichtig.

Neuer Erzeugnisschlüssel

In jüngster Vergangenheit wurde gemeinsam mit allen betroffenen Stellen ein neuer Erzeugnisschlüssel für DEW erstellt.

Dieser Schlüssel war im Hinblick auf die immer dringender werdenden Wünsche des Verkaufs, der Betriebe und der Kostenrechnung nach einer möglichst weitgehenden Unterteilung des DEW-Erzeugungsprogramms in Abmessungen und Qualitäten notwendig geworden. Die Einführung des neuen Erzeugnisschlüssels erfolgt auf der Grundlage umfangreicher technischer Uraufzeichnungen (Fertigungsabläufe, Mengen- und Zeitengerüste).

Die Gliederung des Bereichs

Angesichts der verschiedenartigen Aufgaben ist der Bereich Kosten- und Erfolgsrechnung/Kaufm. Betriebswirtschaft nach Abteilungen untergliedert:

- Betriebsbuchhaltung
- Vorkalkulation
- einschl. Angebotskalkulation
- Selbstkostenabteilung
- Lohnabrechnung
- Kaufm. Betriebswirtschaft

Die Betriebsbuchhaltung ist das Bindeglied zwischen der Geschäftsbuchhaltung und den Kostenabteilungen der Werke.

Die betrieblichen Konten sind im Betriebs-Kontenplan enthalten, der von der Betriebsbuchhaltung herausgegeben und ständig auf dem neuesten Stand gehalten wird. Es würde zu weit führen, hier alle Aufgaben der Betriebsbuchhaltung zu erläutern. Es sei nur so viel gesagt, daß sie äußerst vielfältig sind und von der Errechnung und Festlegung der Umlage-Beträge für die von den Werken zu tragenden Anteile an überbetrieblichen Kosten bis zur Durchführung der bereits erwähnten Fabrikat-Erfolgsrechnung reichen. In der Vorkalkulation werden zahlreiche Kundenanfragen kalkuliert. Auf der Grundlage dieser Kalkulationen kann der Verkauf dann für alle wichtigen Geschäfte beurteilen, ob der erzielbare Marktpreis die Kosten deckt und die Hereinnahme eines anstehenden Geschäftes für DEW von Vorteil ist. Im Gegensatz zur Vorkalkulation, die die zu erwartenden Kosten errechnet, werden in der Selbstkostenabteilung die tatsächlich anfallenden Kosten monatlich ermittelt und untersucht. Diese Kosten werden dabei nach Betrieben, Kostenstellen (Teilbereiche eines Betriebes) und Kostenarten (z. B. Lohn-, Energie-, Reparaturkosten) erfaßt. Durch die Gegenüberstellung von Standardkosten und angefallenen Kosten wird in der Kostenabteilung das bereits erwähnte Betriebsergebnis ermittelt.

In der Lohnabrechnung bildet die „Stechkarte“ die Grundlage für alle weiteren Arbeiten. Sie enthält — wie bekannt — die verfahrenre Arbeitszeit und sonstige Eintra-

gungen, die für die Lohnabrechnung erforderlich sind, sowie Kontierungs-Merkmale. Die eigentliche Errechnung der Löhne mit ihren zahlreichen Faktoren (Zeitlohn, Einzel- und Gruppenakkorde, Prämien, Lohn auf Zeitbasis) und die Regelung der zu zahlenden Sozialversicherungsbeiträge sowie Lohn- und Kirchensteuer erfolgt maschinell mit Hilfe der Datenverarbeitung. Zusätzliche Aufgaben der Lohnabrechnung sind zahlreiche Statistiken sowie Arbeiten im Zusammenhang mit der Jahresabschlußvergütung, der Weihnachtssonderzuwendung und dem Jahres-Lohnsteuerausgleich.

In der Kaufm. Betriebswirtschaft werden zahlreiche Berichte des Bereichs Kosten- und Erfolgsrechnung erstellt und Sonderarbeiten durchgeführt. Sie muß daher eng mit den anderen Abteilungen der Kosten- und Erfolgsrechnung zusammenarbeiten.

Die Aufgaben wachsen ständig

Gegenüber den Aufgaben der Vergangenheit, in der zunächst die eigentliche Abrechnungstätigkeit im Vordergrund stand, werden in immer stärkerem Maße Kosten- und Ergebnisanalysen sowie Sonderaufgaben in den Vordergrund rücken. Die Anforderungen an die Mitarbeiter, die im Bereich Kosten- und Erfolgsrechnung/Kaufm. Betriebswirtschaft tätig sind, werden in Zukunft weiter ansteigen.



Am 2. Juni 1969 besuchte uns Herr Roger S. Ahlbrandt, President der Allegheny Ludlum Steel Corporation in Pittsburgh, mit der wir seit vielen Jahren in freundschaftlicher Verbindung zusammenarbeiten. In seiner Begleitung war Herr Tom H. Vogel von der Allegheny Ludlum International S. A. in Genf. Den Gesprächen, die die bisherigen Kontakte vertieften, schloß sich eine Werksbesichtigung an. Allegheny Ludlum Steel Corporation in Pittsburgh ist das führende Edelstahlwerk der Vereinigten Staaten, so daß ein gegenseitiger Austausch besonders fruchtbar ist. Die Zusammenarbeit begann auf dem Gebiete des Titans. Die Titanium Metals Corporation of America, eine der Tochtergesellschaften von Allegheny Ludlum, ist mit 50% an der Contimet GmbH beteiligt.



150 x Namenstag am 1. Mai

Ing. Werner Adlof:

Qualitätsstelle TI

Allen Mitarbeitern geben wir bekannt, daß eine Reihe unserer Edelbaustähle ab 1. Mai dieses Jahres neue Namen erhalten hat, so könnten wir im Stil einer Familienanzeige beginnen. Im Ernst, es handelt sich um eine wichtige Umbenennung, von der folgende Baustahlgruppen betroffen sind:

Einsatzstähle,
Vergütungsstähle,
Stähle für Flamm-, Induktions-, Cyanbad
und Ölhärtung,
Warmfeste Stähle,
Wälzlagerstähle und
Druckwasserstoffbeständige Stähle.

seren Kunden allzuvielen Rätsel auf. Wir können es ihnen einfach nicht zumuten, mit Rückfragen um Erklärungen zu bitten, aber auch unserem Verkauf nicht, mit beiden Bezeichnungen parallel zu operieren. Wir müssen mit unseren Kunden eine Sprache sprechen.

Wir werden allerdings den neuen Bezeichnungen „DEW“ voranstellen, um unmißverständlich klarzumachen, daß es sich um Material handelt, das bei uns hergestellt wurde.

Und nun einige Beispiele aus unserem Markenprogramm:

früher:	jetzt:
EW Extra:	Ck 10
UB 65 Sonder 2:	Cq 45 Sonder 2
Duro 70:	Cf 53

DEW-38 Cr

Das neue Schema läßt auf einen Blick erkennen: Es handelt sich um einen unlegierten Stahl, er hat den und den Kohlenstoffgehalt und die und die besonderen Eigenschaften.

Nun zu den legierten Stählen:

Bei den legierten Stählen kennzeichnet man durch die erste Zahl den mittleren Kohlen-

Es wird viele Mitarbeiter geben, die sich über diese Tatsache freuen, weil sie ihre Arbeit erleichtert, andere aber auch, die über die Umbenennung weniger glücklich sind, weil sie sich an die bisherigen Bezeichnungen in vielen Arbeitsjahren gewöhnt haben und nun umlernen müssen. Eines sei gleich vorweggenommen: Im internen Bereich werden wir vorerst noch zweigleisig fahren und die alten Bezeichnungen in Klammern den neuen beigeben.

Warum diese Umstellung, werden viele fragen, weshalb wurde sie erforderlich? — Nun, die Antwort ist einfach und zwingend. Da sich inzwischen die systematisch aufgebau-

Mit einigen Beispielen wollen wir nun die Systematik des neuen Systems aufzeigen und erklären, wie der jeweilige Legierungstyp abgelesen werden kann.

DEW-12 CrMo 19 5

Betrachten wir zunächst die unlegierten Stähle. Bei den unlegierten Stählen beginnen die Bezeichnungen mit „C“, dem chemischen Symbol für Kohlenstoff, dem eine Zahl entsprechend dem mittleren Kohlenstoffgehalt in Hundertsteln Gewichtsprozent folgt, z. B. „10“. Um die notwendige Unterscheidung der zahlreichen unlegierten Stähle und ihre Zusammengehörigkeit in bestimmten Reihen zu kennzeichnen, werden jedoch hinter „C“ Buchstaben mit folgender Bedeutung eingeschoben:

stoffgehalt — wieder in Hundertsteln Gewichtsprozent. Da Mißdeutungen unmöglich sind, kann auf das Vorsetzen des Buchstabens „C“ verzichtet werden. Dann folgt eine Kennzeichnung der wesentlichen Legierungselemente durch die chemischen Symbole — und zwar in der Reihenfolge ihrer mittleren Gewichtsanteile. Hinter dieser Symbolgruppe folgen in derselben Reihenfolge wie die Symbole Zahlen zur Kennzeichnung der

DEW-30 CrMoV 9

ten Bezeichnungen nach DIN 17006 überall durchgesetzt haben und unsere Kunden sie anwenden, müssen auch wir das tun. Mit den DEW-eigenen Bezeichnungen EMO, BSW, Duro 70 oder MC Spezial, so vertraut uns diese Namen sind, geben wir in der heutigen Zeit, die auf Allgemeinverständlichkeit und Klarheit ausgerichtet ist, un-

f = Stahl für Flamm- und Induktionhärtung,
z. B. Cf 53,

k = Edelstähle mit niedrigem Phosphor- und Schwefelgehalt,
z. B. Ck 10,

q = zum Kaltstauchen bestimmte Vergütungsstähle,
z. B. Cq 45.

DEW-42 M

mittleren Legierungsgehalte. Um nun möglichst kleine ganze Legierungskennzahlen (also ohne Dezimalstellen) zu erhalten, werden die mittleren Legierungsgehalte mit bestimmten Faktoren multipliziert. Diese Faktoren sind für jeden vorkommenden Legierungszusatz festgelegt:

Legierungszusätze:	Multiplikator:
Chrom, Kobalt, Mangan, Nickel, Silizium und Wolfram	4
Aluminium, Beryllium, Blei, Bor, Kupfer, Molybdän, Niob, Tantal, Titan, Vanadin und Zirkon	10
Phosphor, Schwefel, Stickstoff, Cer und Kohlenstoff	100

Die durch die Multiplikation entstandenen Kennzahlen werden auf ganze Zahlen auf- bzw. abgerundet.

DEW-105 Cr 4

Dazu einige Beispiele:

1. Frühere Bezeichnung:
CNW 3

Legierungstyp:	Multiplikator:	Kennzahl
Kohlenstoff 0,14	100	14
Chrom 0,75	4	3
Nickel 2,40	4	10

Da die Kennzahl für Chrom für die Bestimmung dieses Stahls nicht ausschlaggebend ist, entfällt sie bei der Normbezeichnung. Die Bezeichnung dieses Stahles nach DIN 17006 lautet deshalb:
14 NiCr 10.

2. Frühere Bezeichnung:
D 15 S

Legierungstyp:	Multiplikator:	Kennzahl
Kohlenstoff 0,34	100	34
Chrom 1,50	4	6
Nickel 1,50	4	6
Molybdän 0,20	10	2

Da die Kennzahlen für Nickel und Molybdän für die Bestimmung nicht ausschlaggebend sind, entfallen sie bei der Normangabe. Die Bezeichnung des Stahles nach DIN 17006 lautet deshalb:

34 CrNiMo 6.

3. Frühere Bezeichnung:
DMV

Legierungstyp:	Multiplikator:	Kennzahl
Kohlenstoff 0,42	100	42
Mangan 1,70	4	7
Vanadin 0,10	10	1

Die Kennzahl für Vanadin ist wiederum nicht ausschlaggebend, sie entfällt. Die Bezeichnung nach DIN 17006 lautet deshalb:
42 MnV 7.

4. Frühere Bezeichnung:
MC Spezial

Legierungstyp:	Multiplikator:	Kennzahl
Kohlenstoff 0,21	100	21
Chrom 1,40	4	5
Molybdän 1,10	10	11
Vanadin 0,30	10	3

Die Kennzahl für Vanadin entfällt wieder, die Bezeichnung nach DIN 17006 lautet deshalb:
21 CrMoV 5 11.

Man sieht also, wie einfach es ist, aus den neuen Bezeichnungen den wesentlichen Legierungsaufbau eines Stahles abzulesen. Da die von der Umbenennung betroffenen Edellaufbaustähle meist unlegiert oder verhältnismäßig niedrig legiert sind, genügen diese wenigen Angaben als Schlüssel für alle neuen Bezeichnungen.

Es gibt selbstverständlich darüber hinaus noch eine Reihe von Regeln für die Benennung hochlegierter Stähle mit mehr als 5% Legierungszusatz. Der Vollständigkeit halber sei hier nur erwähnt, daß bei Gehalten von

mehr als 5% an einem Legierungselement — also bei hochlegierten Stählen — auf die Multiplikation bei allen Legierungselementen verzichtet wird. Es muß aber — um eindeutig zu bleiben — durch Vorsetzen eines X vor die Zahl auf den 100fachen Kohlenstoffgehalt aufmerksam gemacht werden.

Wir sind überzeugt, daß unsere Mitarbeiter, die diese Zeilen gelesen haben, den neuen Bezeichnungen für Baustähle bei DEW mit

DEW-50 CrMo 4

größerem Interesse begegnen werden, schon allein, weil sich ja aus den Bezeichnungen so viele Dinge herauslesen lassen. Es wird sicher nicht lange dauern, bis die neuen Namen selbstverständlich sind.



Das Überschallflugzeug Concorde, eine französisch-englische Gemeinschaftsproduktion

DEW und Contimet beim Aero-Salon

Auch auf der 28. Internationalen Luft- und Raumfahrttausstellung in Le Bourget (29. 5. — 8. 6.) waren DEW und CONTIMET vertreten

Die Produkte der DEW und CONTIMET sind auf dem Weg, ein Begriff in der europäischen Luftfahrtindustrie zu werden. Aus den Gesprächen, die wir während der Ausstellung mit den Fachleuten führen konnten, ist zu ersehen, daß unser Wissen und unser Stand der Technik anerkannt und geschätzt werden. Auch anhand der von uns und der von unserem Wettbewerb ausgestellten Teile war zu sehen, daß DEW und CONTIMET bei einem Vergleich mit den übrigen Lieferanten für Halbzeug, Schmiede- und Feingußteile sehr gut abschneidet. Es gibt heute praktisch kein modernes europäisches Flugzeug oder Triebwerk mehr, in dem nicht in irgendeiner Form DEW- und/oder CONTIMET-Produkte verarbeitet werden.

Von den auf unserem Ausstellungsstand gezeigten Teilen fanden besondere Beachtung die vom Werk Remscheid erstmalig präzisionsgeschmiedeten „Clappper“-Schaufeln für das Rolls-Royce-Triebwerk „Spey“ sowie die

vom Werk Bochum hohlgegossenen Schaufeln für das Rolls-Royce-Triebwerk „RB 211“ für den amerikanischen Airbus. Lebhaftes Interesse fand auch das von unserem Forschungsinstitut entwickelte neue „Duplex Coating“-Verfahren zum Oberflächenschutz gegen Hochtemperaturkorrosion.

Die Zahl der ausgestellten Titananteile hat weiter stark zugenommen, und viele Firmen verknüpfen mit Titan als „modernen Werkstoff“ ihre besondere Leistungsfähigkeit. Die von CONTIMET ausgestellten eigenen Titanhalbzeuge — unter anderem ein Sendzimir-Band von 1000 mm Breite und 0,8 mm Dicke — und repräsentative Kundenerzeugnisse aus Titan fanden große Beachtung.

Die Stellung von DEW und CONTIMET wird durch intensive Kontakte zu allen europäischen Luft- und Raumfahrtfirmen unterstrichen, zu deren Vertiefung der Aero-Salon 1969 wiederum viel beigetragen hat.

BLICK NACH DRAUSSEN

Kurzmeldungen

Wirtschaft - Technik - Soziales

Neue europäische Richtlinien für Ingenieure

Die Kommission der Europäischen Gemeinschaften hat soeben Richtlinienvorschläge für die Tätigkeiten „der Forschung, der Gestaltung, der Beratung und der Anwendung auf technischem Gebiet“ genehmigt. Die fraglichen Bestimmungen gelten für verschiedene Berufsgruppen, hauptsächlich aber für die Ingenieure. Im einzelnen handelt es sich um folgende drei Richtlinienvorschläge:

— Der erste Vorschlag hebt die „Beschränkung“ der Niederlassungsfreiheit und des freien Dienstleistungsverkehrs auf und schafft alle Bestimmungen ab, die namentlich Angehörige der übrigen Mitgliedstaaten beim Zugang zu diesen Tätigkeiten behindern und nicht durch die Eigenart dieser Tätigkeiten begründet sind.

— Der zweite Vorschlag sieht Übergangsmaßnahmen bis zur gegenseitigen Anerkennung der Diplome vor, deren Verwirklichung sich für den Augenblick als zu schwierig erwiesen hat, die aber dennoch möglichst rasch geschehen muß. Für die „Ingenieure“ sieht der Vorschlag zwei Ausbildungsarten vor, für die in den Bestimmungen Mindestkriterien festgelegt werden. Diese Bestimmungen legen außerdem die Mindestkriterien für die Ausbildung des Technikers fest. Ein Berufsangehöriger, der für eine dieser Ausbildungsarten ein Diplom besitzt, kann sich im Aufnahme-land auf dieses Diplom berufen, sofern er außerdem eine Bescheinigung über die praktische Ausübung der betreffenden Tätigkeit in einem der Mitgliedstaaten während eines Zeitraums von mindestens zwei Jahren nach dem Erwerb des Diploms vorlegen kann.

— Der dritte Vorschlag sieht vor, daß die Mitgliedstaaten, die bei den Ingenieuren eine Unterscheidung zwischen den beiden genannten Ausbildungsarten nicht kennen, für die Bestimmungen Sorge tragen, die erforderlich sind, um diese Unterscheidung in ihre Rechtsvorschriften aufzunehmen.

15 Jahre Stiftung Mitbestimmung

Am 15. Mai beging die Stiftung Mitbestimmung den 15. Jahrestag ihrer Gründung. In den zurückliegenden 14 Jahren ist diese vom Deutschen Gewerkschaftsbund ins Leben gerufene Stiftung auf dem Gebiet der Studien- und Wissenschaftsförderung zu einem bedeutenden Faktor geworden. Uns liegt der Rückblick auf das Geschäftsjahr 1968 vor, dem wir einige Angaben entnehmen, die das oben Gesagte unterstreichen.

Die Spendeneinnahmen erhöhten sich gegenüber dem Vorjahr um rund 14% auf 1.886.000,— DM. Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsräten und Arbeitsdirektoren, führende Persönlichkeiten in der Gewerkschaftsbewegung und in gemeinnützigen Unternehmen schufen mit ihren Zuwendungen das finanzielle Fundament für die Arbeit der Stiftung.

Gefördert wurden 1968 insgesamt 664 Studierende mit Studienbeihilfen, die eine Höhe von 1.520.345,— DM erreichten. Wie bisher wurde die Auswahl der Stipendiaten aus Hochschulen und Pädagogischen Hochschulen durch den Vorstand der Stiftung auf Empfehlung eines 13köpfigen Ausschusses getroffen, der sich auf Gutachten von Hochschullehrern und anderen qualifizierten Persönlichkeiten stützt.

Fachhochschüler können vom 2. Semester an in die Förderung aufgenommen werden, wenn die im 1. Semester erreichte Durchschnittsnote mindestens 3,0 beträgt. Dasselbe gilt für Bewerber an Instituten zur Erlangung der Hochschulreife, nur ist hier die Förderungswürdigkeit schon bei einer Durchschnittsnote von 3,5 gegeben. Studierende an den Akademien für Wirtschaft und Politik können mit Beginn ihres Studiums in die Förderung aufgenommen werden, wenn sie die Aufnahmeprüfung an der Akademie bestanden haben.

Die Aufgliederung der Stipendiaten nach den Berufen ihrer Väter macht deutlich, wie streng sich die Auswahlgremien an den Auftrag der Gründer der Stiftung Mitbestimmung gehalten haben, grundsätzlich nur Arbeitnehmer und deren Kinder aufzunehmen.

38,5% der Väter sind Facharbeiter, 26,4% Angestellte, 18,5% ungelernte Arbeiter und 10,5% Beamte. Bei den übrigen 6,1% sind die Väter Rentner oder verstorben.

Die Bemühungen der Stiftung Mitbestimmung um die Ausschöpfung von Begabtenreserven innerhalb der Arbeitnehmerschaft und verbesserte Startbedingungen für Kinder von Arbeitern, Angestellten und Beamten dienen der Demokratisierung unserer Gesellschaft.

Arbeitskreis Automation

Der Arbeitskreis Automation bei den Bundesministerien für Arbeit und Sozial-Ordnung und für Wirtschaft hat in seiner letzten Sitzung unter anderem über berufliche Bildungseinrichtungen im unternehmerischen Bereich diskutiert. Es wird eine Untersuchung angestrebt, wie in Großunternehmen das berufliche Bildungswesen (Aus- und Fortbildung, Umschulung) an die Anforderungen des technischen Fortschritts und des Strukturwandels angepaßt werden kann.

Ebenfalls wurden die berufliche Situation und die Chancen älterer Arbeitnehmer besprochen. Der Arbeitskreis hält es für dringend erforderlich, die Entwicklung der Qualifikation des Erwerbstätigen (wie z. B. Verantwortungsbewußtsein, Erfahrung, physische Belastbarkeit) im Laufe seines Lebens genau zu analysieren, um weit verbreitete Fehleinschätzungen über ältere Arbeitnehmer abzubauen.

Papst Paul VI. in Genf

Die Ansprache, die Papst Paul VI. an die Hauptversammlung der Internationalen Arbeitsorganisation in

Genf gehalten hat, gewinnt in der Diskussion zunehmende Bedeutung. Papst Paul VI. hat die Mitglieder der Internationalen Arbeitsorganisation aufgefordert,

„Maßnahmen zu ergreifen, um eine organische Mitbeteiligung aller Arbeiter nicht nur an den Früchten ihrer Arbeit, sondern auch an der wirtschaftlichen und sozialen Verantwortung zu gewährleisten, von der ihre Zukunft und die ihrer Kinder abhängt. Das Soziale muß die Wirtschaft ordnen und lenken, damit sie besser der Gerechtigkeit entspricht.“

An einer anderen Stelle der Papstrede heißt es:

„Die drei Kräfte, welche in der modernen Dynamik des menschlichen Arbeitsprozesses nebeneinander wirken, nämlich die Vertreter der Regierungen, der Angestellten und der Arbeiterschaft, zur Übereinstimmung zu bringen, damit sie sich nicht mehr feindlich gegenüberstehen, sondern in mutiger und fruchtbarer Zusammenarbeit nebeneinander wirken durch einen ständigen Gedankenaustausch bei der Bearbeitung und Lösung der immer wieder neu auftretenden Probleme.“

Ruhrfestspiele 1969

Die zwei Festspielinszenierungen „Woyzeck“ und „Leonce und Lena“ von Georg Büchner und „Der gute Mensch von Sezuan“ von Bertolt Brecht, die Gastspiele des Thalia-Theaters Hamburg „Der Preis“ von Arthur Miller und des Schloßpark-Theaters Berlin „Der Menschenfeind“ von Moliere, das Gastspiel des Musiktheaters im Revier Gelsenkirchen „Krieg und Frieden“ von Sergei Prokofiew und die beiden Konzerte hatten 69 600 Besucher, das ist eine Platzausnutzung von 92% gegenüber 89% in 1968. Die wissenschaftlichen Veranstaltungen „Europäisches Gespräch“, „Woche der Wissenschaft“ und die Arbeitstagung der Arbeitsgemeinschaft für politische Bildung, die Veranstaltung der Gewerkschaft Druck und Papier, das Theaterwissenschaftliche Kolloquium und der Tag der Volkshochschule hatten 3340 Teilnehmer. Bis zum Ende der Ausstellung „Kunst als Spiel — Spiel als Kunst“ werden 36 000 Besucher erwartet. Diese Ausstellung hat über doppelt so viele Interes-

senten gefunden wie im vergangenen Jahr.

Die diesjährigen Ruhrfestspiele wurden von zahlreichen ausländischen Fachleuten, Theaterkritikern, Wissenschaftlern, Regisseuren, Schauspielern und Studenten besucht.

Von unserem Unternehmen nahmen mehr als 200 Mitarbeiter an den diesjährigen Festspielen teil.

DGB-Kulturpreis an Walter Dirks

Der DGB-Bundesvorstand verlieh auf Vorschlag eines unabhängigen Kuratoriums den Kulturpreis des Deutschen Gewerkschaftsbundes 1969 dem Publizisten und Schriftsteller Walter Dirks. In der Verleihungsurkunde heißt es: „Aus den besten Traditionen des Christentums und der Arbeiterbewegung schöpfend ist Walter Dirks in einem Engagement von außergewöhnlicher Breite und Vielfalt entschieden für die Befreiung der Menschen aus gesellschaftlichen und ideologischen Abhängigkeiten eingetreten.“

„Rostfrei“-MITTEILUNGEN

100 000 km mit einem rostfreien Auspuff

Auspufftöpfe gehören zu den Automobilteilen mit kurzer Lebensdauer. Je nach Fahrweise, insbesondere im Kurzstrecken-Verkehr, zeigen sie oftmals schon nach 25 000 km so starke Schäden, daß sie erneuert werden müssen.

Da unlegierter Stahl chemischen Anforderungen durch Streusalz und Innenkorrosion und durch schwefelige Säure sowie einer thermischen Belastung über 650°C nicht widerstehen kann, geht man bei den Auspufftöpfen mehr und mehr zu rost-, säure- und hitzebeständigen Stählen über. Die Verwendung von Edelstahl Rostfrei garantiert hohen Schutz, da die Bleche gegenüber Korrosion und Hitze einwirkung beständig sind. Eine Lebensdauer über 100 000 km Fahrleistung ist für Auspufftöpfe aus Edelstahl Rostfrei keine Seltenheit. In jedem Fall erhöht Edelstahl Rostfrei die Lebensdauer der Auspuffsysteme wesentlich.

Ein Anzug aus Edelstahl Rostfrei

In Südafrika ist ein exklusiver Sommeranzug aus besonders leichtem, kühlendem Gewebe herausgekommen. Sein Preis ist nicht gerade bescheiden, doch garantiert dafür das Herstellerschild, daß das Gewebe zu 100 Prozent aus Edelstahl Rostfrei besteht.

Mitteilungen aus dem Konzern

Dr. Sohl legte Vorsitz nieder

Nach 13jähriger Tätigkeit hat Dr. Sohl den Vorsitz im Vorstand der Wirtschaftsvereinigung Eisen- und Stahlindustrie niedergelegt. An seine Stelle wurde der Vorstandsvorsitzer der Mannesmann AG, Dr. Egon Overbeck, gewählt, während Dr. Sohl zum 1. Stellvertreter und der Vorstandsvorsitzer der Hoesch AG, Dr. Friedrich Harders, zum 2. stellvertretenden Vorsitzenden berufen wurden.

„Die Feuer verlöschen nie“

Im Herbst 1966 hatte die ATH aus Anlaß ihres 75jährigen Bestehens den ersten Band ihrer Werksgeschichte „Die Feuer verlöschen nie“ herausgegeben. Der zweite Band, der über die bewegten letzten vier Jahrzehnte bis in unsere Tage berichtet, befindet sich gegenwärtig in der Herstellung und wird im Laufe des Monats August erscheinen.

BLICK NACH DRINNEN

Dr. Offermann feierte 40jähriges Arbeitsjubiläum

Am 19. Juni war in Bochum ein großer Tag, wurde doch das 40-jährige Arbeitsjubiläum des Werksleiters Dr. Offermann mit einer kleinen Feierstunde festlich begangen. Unser technischer Vorstand Dr. Connert würdigte in ehren- und herzlichen Worten die großen Verdienste des Jubilars für das Bochumer Werk, bei dessen Anfängen er schon verantwortungsvolle Aufgaben innehatte. Vorstandsvorsitzender Dr. Spethmann und Arbeitsdirektor Boine waren unter den zahlreichen Gratulanten, die ihre Verbundenheit mit dem Jubilar bekundeten.

Kommission und die Abrechnung der Demontagekosten. Daß damals Werte in Höhe von über 3 Millionen gerettet werden konnten, ist nicht zuletzt sein Verdienst. 1960 wurde er zum Vorstandsbeauftragten für das gesamte Rechnungswesen unseres Bochumer Werkes bestellt.

Mit vorbildlicher Pflichterfüllung, Fleiß und Gewissenhaftigkeit hat er — immer in verantwortlicher Position — dem Werk Bochum in schweren und guten Jahren gedient, mit Geschick und hervorragendem Können die ihm gestellten Aufgaben gemeistert. Wünschen wir ihm einen schönen Lebensabend. Dazu ein herzliches Glückauf!

Wilhelm Holle tritt in den Ruhestand



Nach über 43jähriger Tätigkeit für unser Unternehmen wird Wilhelm Holle, Vorstandsbeauftragter für das Rechnungswesen im Werk Bochum, am 30. September in den wohlverdienten Ruhestand treten.

Seit dem 1. August 1926 — nach kaufmännischer Lehre und erster Berufstätigkeit bei einer Bank — gehört er zu DEW bzw. zum Vorgängerwerk „Vereinigte Edelstahlwerke G.m.b.H.“ Zunächst war er in der Bilanz-Buchhaltung tätig. Fünf Jahre — von 1929 bis 1934 — arbeitete er in der Hauptverwaltung Krefeld. Dann wurde er wieder nach Bochum versetzt, wo ihm der Aufbau und die Leitung des Rechnungs- und Finanzwesens unterstellt wurden. Nach der Bombenzerstörung oblag ihm die Regulierung der Kriegsschäden, bei der Demontage die Aufnahme und Bewertung der vorhandenen Maschinen und Einrichtungen in Zusammenarbeit mit der englischen Reparations-

Dr. Niederhoff wurde 70 Jahre



Der langjährige, verdienstvolle Leiter unseres Remscheider Werkes, Dr.-Ing. Otto Niederhoff, der seit 1964 im Ruhestand lebt, konnte am 24. Juni seinen 70. Geburtstag feiern. Sein Einsatz in der besonders schwierigen Nachkriegszeit und seine auf die Zukunft gerichtete Arbeit in den späteren Jahren dürfen als wichtige Marksteine in der Geschichte unseres Remscheider Werkes gelten.

Mit nachträglichen herzlichen Geburtstagsgrüßen wünschen wir ihm gute Gesundheit und weitere glückliche Lebensjahre. Dazu ein herzliches Glückauf!

DEW unterrichtete Architekten in Baden-Württemberg

Unser Unternehmen hatte kürzlich 70 Architekten aus dem Raum Baden-Württemberg in Stuttgart zu ei-

ner Arbeitstagung eingeladen, um sie zu unterrichten, wie weit bereits heute Edelstahl rostfrei in verschiedenen Spezialbereichen des Bauwesens Einzug gehalten hat.

Der Leiter unserer Stuttgarter Verkaufsstelle, Willi Schönberg, gab zu Beginn der Tagung einen kurzen Überblick über die derzeitige Situation auf dem Rostfrei-Sektor. Er erläuterte u. a., daß die Kosten dieses auf Jahrzehnte beständigen Werkstoffes sich in den letzten 10 Jahren um rund 35% senken ließen und daß der Verbrauch pro Kopf der Bevölkerung in der gleichen Zeit von 2,5 auf 6,5 kg im Jahr gesteigert wurde.

Den fachlichen Teil der Arbeitstagung, die mit einer Ausstellung von Bauarbeiten mit Edelstahl rostfrei verbunden war, bestritt vor allem beratender Architekt Günther Hebel aus Krefeld. Er klärte grundsätzliche werkstoffkundliche Fragen und gab Lieferformen, Oberflächengestaltung, Anwendungsbereiche und Vorzüge des Edelstahls an.

Im Anschluß an den Vortrag gab es lebhaft Diskussionen, die dazu beigetragen haben dürften, Vorurteile gegen Edelstahl rostfrei als zu kostspieligen Werkstoff abzubauen. Jedenfalls zeigten sich die teilnehmenden Architekten äußerst interessiert.

DEW in Posen

Auf der diesjährigen Internationalen Messe in Posen vom 8. bis 17. Juni war unser Unternehmen wieder vertreten. Wir zeigten auf einem Gemeinschaftsstand der Thyssen-Gruppe einen Querschnitt durch das Lieferprogramm der Werke Krefeld, Remscheid und Bochum.

Technische Berichte

Das im Mai erschienene 2. Heft des 9. Bandes unserer DEW-Technische Berichte ist mit 300 Seiten besonders umfangreich ausgefallen. Es enthält technisch-wissenschaftliche Beiträge, die sich ausschließlich mit dem Bereich „Hochwarmfeste

Stähle und Legierungen“ beschäftigen. In seinem Vorwort sagt Dr. Connert dazu:

„Dieses Werkstoffgebiet, für das die hohen Anforderungen der Luft- und Raumfahrtindustrie sowie die Energieerzeugung einschließlich der Reaktor-Technik die weit gesteckten Ziele setzen, erfordert in allen Teilen der werkstoffkundlichen Forschung und der technischen Entwicklung qualitativ hochwertiger Fabrikationsverfahren größte Anstrengungen.“

Insgesamt 33 Beiträge geben in dieser Schrift einen guten Überblick über die Aktivität unseres Unternehmens.

Prospekt über 3 m lang

Einen nicht alltäglichen Prospekt hat unsere Werbe- und Informationsabteilung in diesen Wochen für Stabstahl herausgebracht, der auf unserer Langschmiedemaschine geschmiedet wird. Wir hätten den ganzen Prospekt gern im Bild gezeigt, aber das ist wegen seiner Länge unmöglich. Der etwa 30 cm hohe Prospekt besteht aus Klappseiten von insgesamt 3 m Länge. So können wir nur mit der Wiedergabe einer Doppelseite (16 gibt es davon!) einen kleinen Eindruck vom Aufbau dieser Werbeschrift vermitteln. Die Anordnung der Seiten ist so, daß sich, graphisch aufgebaut auf einen durchgehenden Rundstab, jeweils charakteristische Informationen in Farbe oder Schwarzweißdruck präsentieren. Da heißt es z. B.:

„Mit diesem Hammersystem packen wir die heißen Stabstahlprobleme von allen 4 Seiten zugleich an: mit max. 800 t Druck. Und schmieden jeden Stab in einer Hitze über die ganze Länge.“

oder:

„Die DEW 800-t-Langschmiedemaschine ist servicefreundlich. Mit ihrer numerierten Steuerung ist sie sehr flexibel. Sagen Sie uns, wenn Sie Forderungen außerhalb unseres Standard-Programms haben.“

Werk Krefeld

Neue Leitung für die Stahlwerke I und II

Nachdem Obering. Dr.-Ing. Roman Schustek am 30.6. in den Ruhestand getreten ist, hat Dipl.-Ing. Johannes Blix die Gesamtleitung der Stahlwerke I und II übernommen. Zu Betriebsleitern wurden Dipl.-Ing. Karl Fröbrodt für das Stahlwerk II und Dipl.-Ing. Dieter Lembeck für das Stahlwerk I ernannt.

Dem in den wohlverdienten Ruhestand getretenen früheren Leiter der beiden Stahlwerke, Dr.-Ing. Roman Schustek, wünschen wir einen schönen Lebensabend, den in neue Verantwortungen getretenen Mitarbeitern Dipl.-Ing. Johannes Blix, Dipl.-Ing. Karl Fröbrodt und Dipl.-Ing. Dieter Lembeck recht erfolgreiche Arbeit mit einem herzlichen Glückauf!

Zum Abteilungsleiter ernannt

Unser Mitarbeiter Hans Schmitz wurde zum Abteilungsleiter in der Titanit-Fabrik ernannt. Herzlichen Glückwunsch!

Zu Meistern ernannt

Zu Meistern ernannt wurden unsere Mitarbeiter Horst Sowa für die Titanit-Fabrik/Werkzeugfertigung u. Hans Vohwinkel für die Titanit-Fabrik/Hartmetallfertigung, Abteilung Sinterei. Wir gratulieren!

Zum Vorarbeiter ernannt

Mit Wirkung ab 1. Mai wurden unsere Mitarbeiter Ludwig Helten, Straße 3/Zurichtung, und Max Schober, Elektrobetrieb, zu Vorarbeitern ernannt. Herzlichen Glückwunsch!

In den Ruhestand getreten

In den wohlverdienten Ruhestand getreten sind unsere Mitarbeiter: Johann Bauss (Straße 3), Franz Drillen (Schmiedebetriebe), Wilhelm Franken (Kalttafelwerk), Karl Maier (Stahlwerke), Käthe Meyer (Forschungsinstitut), Michael Mühlenhaus (Allg. Verwaltung), Karl Koll (Stahlkontrolle I), Heinrich Oelen (E-Werk II) und Fritz Zimmermann (E-Werk III), Helene Biederbick (Zentralstatistik), Karl Ernst Kühnen (Titanit-Fabrik), Dr. Hans-Joachim Rocha (Forschungsinstitut), Obering. Dr.-Ing. Roman Schustek (Stahlwerke), Albert Teuwen (Buchhaltung), Wilhelm Schmitz (Techn. Betriebswirtschaft), Jakob Schroers (Reparatur-Betrieb), Johann Reinhardt (E-Werk II), Peter Lochten (Reparatur-Betrieb), Josef Kleinbylen (Bau-Betrieb), Paul Grau

(Mech. Werkstatt), Hans Driesen (Stahlkontrolle I) und Walter Beis (Postabfertigung).

Wir wünschen ihnen einen schönen Lebensabend!

Verbesserungsvorschläge prämiert

In der Ausschußsitzung vom 16.6. konnten

DM 3090,—

für Verbesserungsvorschläge vergeben werden. Prämien erhielten unsere Mitarbeiter:

Gustav Butz, Fritz Dols, Friedrich Dröge, Wilhelm Gebhardt, Kurt Geerts, Hans-Theo Giesen (3 mal), Heinz Junker, Rudolf Permoser, Werner Rogge, Edmund Schreiber, Jakob Theis, Werner Ulrich und Friedrich Woldt.

Wir gratulieren zu diesem schönen Erfolg!

Teilnahme an Englischkursen noch möglich

Seit einigen Monaten finden in unserem Tonstudio der Abteilung Kaufm. Ausbildungswesen regelmäßig wöchentlich Abendlehrgänge zur Erlernung der englischen Sprache statt.

Wir halten ein Kursprogramm ab, das sich auf folgende Seminare verteilt:

1. Englisch für Anfänger (regelmäßig mittwochs von 16.30 bis 18.00 Uhr)
Leitung: Studienrat L. Bredandiek
2. Englisch für Fortgeschrittene (regelmäßig donnerstags von 16.30 bis 18.00 Uhr)
Leitung: Studienrat L. Bredandiek
3. Special Commercial English (regelmäßig montags von 16.30 bis 18.00 Uhr)
Leitung: staatl. geprüfter Dolmetscher H. J. Kock

In allen Kursen sind noch einige Plätze frei, so daß interessierte Belegschaftsmitglieder ab September teilnehmen können. Der bereits besprochene Stoff liegt zum größten Teil auf Tonträgern vor; somit bietet sich auch denen, die erst im September in die Kurse eintreten, ausreichend Gelegenheit, die behandelten Stoffgebiete nachzuholen. Nähere Auskünfte über die Vorkenntnisse der Teilnehmer und über den Inhalt der einzelnen Kurse erteilt unsere Abteilung Kaufm. Ausbildungswesen, Hausruf 2540.

Techniker-Prüfung bestanden

Unsere Mitarbeiter Werner Fonger und Manfred Peter haben die Techniker-Prüfung an der Privaten Techniker-Abendfachschule für Maschinenbau und Nachrichtentechnik bestanden.

Herzlichen Glückwunsch!



Promotion

Unser Mitarbeiter Heinz-Jürgen Osing, bisher Wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Hauptabteilung „Physik“ des Forschungsinstituts, seit dem 1. Mai in der Zieherei tätig, hat an der Technischen Universität in Clausthal mit der Note „gut“ promoviert. Wir gratulieren herzlich!

Goldhochzeit

Unser früherer Mitarbeiter August Melles, Nieukerk, Bahnstraße 16, der zuletzt in der Glüherei beschäftigt war, konnte am 24. Juni mit seiner Frau Hendrika Goldhochzeit feiern. Nachträglich unsere herzlichste Gratulation und alle guten Wünsche für weitere glückliche, gemeinsame Lebensjahre!

40jährige Kameradschaft



Sechs Mitarbeiter, die 1929 die Lehre bei DEW begonnen haben, sind auch nach der Lehre in ständiger Verbindung untereinander und mit ihren damaligen Ausbildern, von denen noch zwei bei uns tätig sind, geblieben. In jedem Jahr haben sie sich getroffen und mit den anderen damaligen Lehrlingen, die inzwischen bei anderen Firmen tätig sind, Fühlungnahme gehalten. Im Juni konnten sie jetzt ihr 40-jähriges Kameradschaftsjubiläum feiern. Dazu hatten sie sich im Heideblümchen, dessen Wirt, Theo Kloeters, auch diesem Lehrjahr angehört hat, mit ihren Kollegen von den anderen Werken versammelt und einen freundlichen Erinnerungsabend veranstaltet. Von den ehemaligen Ausbildern, die inzwischen pensioniert sind, waren Hermann Reinhardt, Eduard

Küstners und Josef Wego erschienen.

Matthias Brassart, der ebenfalls zu diesem Kreis gehört, hatte leider Schicht, so daß er nicht anwesend sein konnte.

Unser Bild zeigt die fünf Mitarbeiter mit den beiden Ausbildern, die jetzt noch bei uns tätig sind. Von links nach rechts: Martin Stevens (Lehrwerkstatt), Willi Heyer (Reparaturbetrieb), August Mangelmann (Forschungsinstitut), Fritz Reus (jetzt Reparaturbetrieb, damals Ausbilder), Willi Diefendahl (Fernmeldewesen), Hermann Liebe (Bau-Betrieb) und Erich Künzl (Bau-Betrieb).

Wir wünschen der Gruppe, daß sie noch lange ihre gute Kameradschaft erhalten möge!

Tschechischer Besuch

Studenten der Ingenieur-Wissenschaft aus der Tschechoslowakei, die auf Einladung der Studentenschaft in Zusammenarbeit mit dem Lehrkörper der Hochschule Hannover einen zehntägigen Gegenbesuch in Deutschland machten, nachdem Studenten aus Hannover vorher in der Tschechoslowakei wa-

ren, besichtigten am 18. Juni unser Werk. Im Anschluß an die Besichtigung, die überaus starkes Interesse fand, wurden zahlreiche Fragen über die Arbeitsverhältnisse bei uns und in Deutschland überhaupt gestellt, die ausführlich beantwortet wurden.



Unfalltabelle Mai — Juni 1969

Stand	Betrieb	Unfälle je 100 Mann	Gefahrklasse	Letzter Stand
Gruppe I Gefahrklasse 2,0 — 3,5	1. Hartstoff-Sonderfert.	kein Unfall	3,5	1.
	2. Tifa	kein Unfall	2,0	7.
	3. Met. Güteüberwach.	kein Unfall	2,0	6.
	4. Hilfspersonal	0,39	2,0	3.
	5. Wärmestelle	0,72	2,0	2.
	6. Forschungsinstitut	1,04	2,0	5.
	7. Techn. Abt. Titan	2,24	3,5	8.
	8. Energie-Betrieb	2,83	3,5	4.
Gruppe II Gefahrklasse 4,0 — 5,5	1. Blockdreherei	kein Unfall	4,0	8.
	2. Elektro-Betrieb	0,58	4,5	2.
	3. Lehrwerkstatt	1,02	4,0	7.
	4. Transport-Betrieb	1,15	5,5	12.
	5. Werkzeugabteilung	1,15	4,0	3.
	6. Verladehalle I	1,35	4,5	13.
	7. Reparatur-Betrieb	1,65	4,5	10.
	8. Stahlkontrolle I	2,12	4,0	4.
	9. Werkzeugaufbereit.	2,27	4,0	1.
	10. Kaltwalzwerk	2,48	5,5	6.
	11. Kaltbandwerk	2,77	5,5	9.
	12. Stahlkontrolle II	2,99	4,5	11.
	13. Mech. Werkstatt	3,21	4,0	5.
Gruppe III Gefahrklasse 6,5	1. Hauptlager	kein Unfall	6,5	12.
	2. Platinvorbereitung	kein Unfall	6,5	8.
	3. Straße 3	0,46	6,5	4.
	4. Straße 1	0,92	6,5	2.
	5. Straße 2	1,17	6,5	6.
	6. Walztechn. Werkstätt.	1,20	6,5	14.
	7. Vorblockputzerei	1,54	6,5	3.
	8. Bau-Betrieb	1,68	6,5	5.
	9. Blechwalzwerk	2,15	6,5	13.
	10. Straße 4	2,68	6,5	7.
	11. Straße 5	3,11	6,5	9.
	12. Techn. Betriebswirt.	3,22	6,5	10.
	13. Zieherei	3,78	6,5	11.
	14. Blechzurichtung	7,77	6,5	1.
Gruppe IV Gefahrklasse 7,0 — 8,5	1. Wärmebehandlung	1,04	7,0	4.
	2. Schmiedebetriebe	1,32	8,5	1.
	3. Rohrwerke	1,90	7,0	7.
	4. SM-Werk	2,00	7,5	9.
	5. E.-Werk II	2,34	7,5	3.
	6. E.-Werk I	2,81	7,5	8.
	7. E.-Werk III	4,78	7,5	2.
	8. Putzerei-Stahlwerke	7,13	7,5	5.
	9. Vakuum-Schmelze	7,14	7,5	6.

Unser Glückwunsch gilt den 6 Betrieben, die in der Berichtszeit ohne Unfall gearbeitet haben. Die Walztechnischen Werkstätten haben sich von ihrem tiefen Sturz etwas erholt. Aber was ist mit der Mechanischen Werkstatt und der Blechzurichtung?

Besucher im Werk

Im ersten Vierteljahr 1969 haben wieder zahlreiche Besuchergruppen unsere Werksanlagen besichtigt. Besonders stark waren diesmal wieder Schüler und Lehrlinge vertreten. Insgesamt waren es fast 800 Teilnehmer, die ihr Interesse an DEW bekundeten.

Musikdirektor wurde Schützenkönig

Dem Leiter unserer Gesangabteilung, Musikdirektor Werner Marx, wurde in diesem Jahr die besondere Ehre zuteil, zum Schützenkönig in Fischeln ernannt zu werden. Wie man hört, soll er sein Amt mit viel Laune und großem Erfolg verwaltet haben. Jedenfalls wird unter seiner Leitung der Gesang nicht zu kurz gekommen sein.

Dank der Bundesbahn

Für die rasche Hilfe, die anlässlich des tragischen Unglücks am Bahnübergang Forstwald von unserer Werksfeuerwehr geleistet wurde, hat sich der Präsident der Bundesbahndirektion Köln mit folgendem Schreiben bedankt:

„Für die schnelle, einsatzfreudige und unermüdliche Hilfeleistung, die Sie uns anlässlich des tragischen Unfalles im Bahnhof Forsthaus am 3. Juni 1969 geleistet haben, spreche ich Ihnen und Ihren Mitarbeitern meinen verbindlichen Dank aus.“

Jugendtag mit Dr. Spethmann



Auf dem letzten Jugendtag vor den Ferien sprach Vorstandsvorsitzender Dr. Spethmann in Anwesenheit unseres Arbeitsdirektors Bernhard Boine über aktuelle Wirtschaftsfragen. Nach einer kurzen Einleitung, in deren Mittelpunkt Probleme unserer Währung standen, entwickelte sich eine erfreulich lebhaft Diskussion. Aufmerksam

folgten die jugendlichen Teilnehmer den Ausführungen von Dr. Spethmann. An diesem warmen Junitag sicherlich ein gutes Zeichen für das Interesse, das wirtschaftlichen Fragen entgegengebracht wird, wenn sie in verständlicher und lebendiger Form entwickelt werden.

sondern auch in dem der Stadt läge. Die Gäste standen dieser Argumentation sehr verständnisvoll gegenüber und versprachen, alles in ihren Kräften stehende zu tun, um zu einer Milderung der schwierigen Lage zu gelangen.

Als einen ersten sichtbaren Erfolg können wir die angebotene pachtweise Überlassung eines städtischen Grundstückes zur Aufstellung von Wohnheimen für ausländische Mitarbeiter betrachten.

Alle Beteiligten äußerten die Zuversicht, daß die Fortsetzung der begonnenen Zusammenarbeit in den beide Seiten gemeinsam berührenden Fragen einen weiteren positiven Verlauf nimmt.

Rolls-Royce erkennt DEW-Qualität an

Am 12. Juni besuchte Mr. Jacklin, Beauftragter der Qualitätsleitung von Rolls-Royce für die Begutachtung der Qualitätskontrolle bei Unterlieferanten, unser Werk. Bei seinem ausgedehnten Rundgang durch das Werk konnte sich Mr. Jacklin einen umfassenden Einblick in die Fabrikations- und Kontrollmöglichkeiten verschaffen. Wie er uns abschließend versicherte, hat er dabei den besten Eindruck gewonnen.

Gerade die Luftfahrtindustrie, insbesondere die Hersteller von Flugtriebwerken, stellen aus verständlichen Gründen besonders hohe Anforderungen an die Zuverlässigkeit der Fertigung und die zuverlässige Gleichmäßigkeit der Erzeugnisse. Werk Remscheid hat diese strenge Prüfung bestanden. Es ist zu erwarten, daß dieses gute Ergebnis nicht ohne Auswirkungen auf die zukünftigen Geschäftsbeziehungen bleiben wird.

Besuch aus Frankreich

Während in Deutschland die Versorgung mit elektrischer Energie auf privatwirtschaftlicher Grundlage erfolgt, liegt diese Aufgabe in Frankreich in den Händen einer staatlichen Behörde, die alle Kraftwerke in Frankreich betreibt. Sie vergibt auch die Aufträge und überwacht die Hersteller und deren Unterlieferanten in qualitativer Hinsicht.

Am 25. Juni besuchten uns die Herren Poncin, Chefmetallurge, und Guérin, Leiter der Fertigungskontrolle, um sich vom qualitativen Stand unserer Fertigung zu überzeugen.

Die Herren waren von unseren Fabrikationsmöglichkeiten und der straffen Organisation sowohl in fertigungstechnischer als auch in kontrolltechnischer Hinsicht stark beeindruckt. Sie sprachen die Hoffnung aus, noch lange mit uns erfolgreich zusammenarbeiten zu können.

Versammlung unserer jugoslawischen Mitarbeiter

Um unseren jugoslawischen Mitarbeitern Gelegenheit zu geben, sich über Fragen, die immer wieder in Verbindung mit Ihrem Arbeitsvertrag und der Beschäftigung in unserem Werk auftreten, zu informieren, wurde am Samstag, dem 7. 6. im Schulungsraum der Lehrwerkstatt eine Versammlung durchgeführt.

Personal- und Sozialleiter Altdorf begrüßte die zahlreich erschienenen Teilnehmer und gab in kurzen Worten Sinn und Zweck der Versammlung bekannt. Anschließend wurden die von den Abteilungen

Betriebskrankenkasse, Arbeitsschutz, Personalabteilung und Wohnungsverwaltung

ausgearbeiteten grundsätzlichen Hinweise vom Dolmetscher vorgelesen. Fragen hierzu konnten jeweils nach Abschluß der einzelnen Berichte vorgebracht werden. Die rege Diskussion zeigte, wie viele Fragen unsere ausländischen Mitarbeiter bewegen. Jedem Versammlungsteilnehmer wurde zum Schluß ein Abzug der ausgearbeiteten Hinweise ausgehändigt.

Wir hoffen, daß diese Aussprache dem Werk und auch unseren jugoslawischen Mitarbeitern wichtige und für die Zukunft wertvolle Anregungen gegeben hat und unsere jugoslawischen Mitarbeiter jetzt auch Maßnahmen und Anordnungen des Betriebes besser verstehen.

Goldhochzeit

Am 19. Juli d.J. feiert Heinrich Herbst, Remscheid, Lindenstr., der über 30 Jahre Mitarbeiter in der Mechanischen Werkstatt war, mit seiner Ehefrau Irma die Goldhochzeit.

Unsere herzliche Gratulation verbinden wir mit allen guten Wünschen für noch viele gemeinsame, glückliche Lebensjahre!

Werk Bochum

Neueinstellungen

Mit verantwortungsvollen Aufgaben neu eingestellt wurden:

Ingenieur Josef Gast, Gießerei-Ingenieur für Formerei/Gießerei, Dipl.-Ing. Josef Hoffstadt, Betriebsleiter Feingießerei, und

Dipl.-Ing. Hans-Ludwig Vinken, Leiter der Arbeitsschutzstelle (und mit Sonderaufgaben betraut).

Wir wünschen den neuen Mitarbeitern erfolgreiche Arbeit!

Werk Remscheid

2000,— DM für einen Verbesserungsvorschlag

Einer unserer Mitarbeiter erhielt im Juni für einen besonders guten Verbesserungsvorschlag

DM 2000,—

ausgezahlt. Diese beachtliche Summe sollte für alle Mitarbeiter ein Anreiz sein, sich noch stärker als bisher aktiv am Vorschlagswesen zu beteiligen. Prämien erhielten folgende Mitarbeiter:

Franz Abstoß, Alfred Gensing, Robert Kahle, Werner Kluge, Alfred Martin, Hermann Matigat, Heinrich Osenberg, Willi Schmalenstroer (2 mal) und Hans Stahnke.

Wir gratulieren zu diesem schönen Erfolg!

In den Ruhestand getreten

In den wohlverdienten Ruhestand getreten sind unsere Mitarbeiter Wilhelm Hofmann und Walter Petermann.

Walter Petermann war nach dem Krieg viele Jahre Mitglied des Betriebsrates und von 1957 bis 1965 Betriebsratsvorsitzender.

Wir wünschen den beiden bisherigen Mitarbeitern einen schönen Lebensabend!

Der Oberbürgermeister im Werk

Im Zuge seiner Bemühungen, die Remscheider Industriebetriebe nach und nach kennenzulernen, hat der neugewählte Oberbürgermeister Willi Hartkopf am 14. Mai unserem Werk einen Besuch abgestattet. In seiner Begleitung befand sich der Oberstadtdirektor Dr. Krug. Nach einem eingehenden Rundgang durch die wichtigsten Betriebe, von dem sich die prominenten Gäste sehr angetan zeigten, wurden in einer abschließenden, sehr freimütigen Aussprache die wichtigsten Probleme unseres Werkes erörtert. Dabei wiesen wir besonders auf die schwierige Frage der Beschaffung von Mitarbeitern und deren Unterbringung in geeigneten Wohnungen hin und meinten, daß die befriedigende Lösung dieser Frage nicht nur im Interesse unseres Werkes,

Der Oberbürgermeister im Gespräch mit der Remscheider Werksleitung. (Foto: Remscheider Generalanzeig.)



Zu Vorarbeitern ernannt

Unsere Mitarbeiter Gerhard Dobrinski (Mech. Werkstatt), Karl-Heinz Dureck (Modellschreinerei) und Werner Poll (Elektrodenbetrieb) wurden zu Vorarbeitern ernannt.

Herzlichen Glückwunsch!

Verbesserungsvorschläge prämiert

In der letzten Ausschußsitzung konnten wieder drei Vorschläge prämiert werden. Prämien erhielten unsere Mitarbeiter Dieter Barwig (Modellschreinerei), Adolf Kraft (Schleudergießerei) und Heinz Mattheus (Mech. Werkstatt).

Wir gratulieren zu diesem schönen Erfolg!

Röntgen-Reihenuntersuchung und Impfung

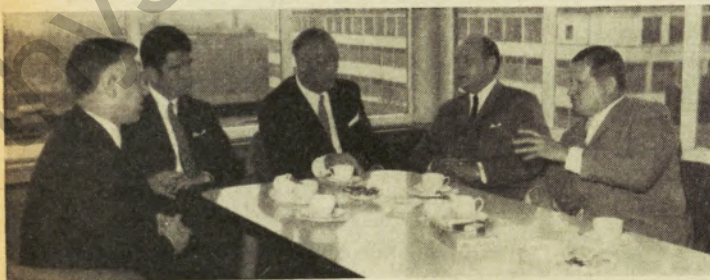
Wir weisen bereits jetzt darauf hin, daß wir mit der am 22. und 23. Oktober stattfindenden Röntgen-Reihenuntersuchung, über deren Bedeutung sich unsere Belegschaft im klaren sein sollte, in diesem Jahre vorsorglich eine Grippe-Schutzimpfung verbinden, für die wir ebenfalls eine rege Beteiligung erhoffen.

Der frühe Zeitpunkt der Impfung ist wichtig, damit für die ganze Herbst- und Winterzeit ein echter Schutz gewährleistet ist. Für beide Maßnahmen gilt das Wort: Vorbeugen ist besser als Heilen und Vorsorge ist beste Gesundheitspflege.

Gespräch mit der IG-Metall

Beim Werksbesuch unseres Arbeitsdirektors Bernhard Boine fand ein Gespräch mit Fritz Wirtz, dem Bevollmächtigten der IG-Metall, Ortsverwaltung Bochum, und dem für unser Werk zuständigen Gewerkschaftssekretär Peter Becker statt, an dem werksseitig noch der Vorstandsbeauftragte Matthes und unser Betriebsratsvorsitzender Hoffmann teilnahmen.

Es wurden verschiedene Fragen organisatorischer und sozialpolitischer Art erörtert und mit Befriedigung festgestellt, daß auf der örtlichen Ebene ein von beiderseitigem Verständnis getragenes Partnerschaftsverhältnis besteht.



Um die gute Zusammenarbeit auch in Zukunft zu erhalten, sollen die Gespräche in zwangloser Folge fortgesetzt werden.

Jugendtag

Die Lehrlinge der Werke Remscheid, Dortmund und Bochum, die in diesem Jahre auslernen, trafen sich am 21. Juni im Tagesraum der Bochumer Lehrwerkstatt zu Vortrag und Aussprache mit Stadtjugendpfleger Bönders, Krefeld. Er zeigte den Jungen, die sich lebhaft beteiligten und mit ihrer eigenen Auffassung nicht zurückhielten, Wege auf, wie die Probleme des Erwachsenwerdens bewältigt werden können. Es wurde als angenehm vermerkt, daß hier nicht von hoher Warte Moral gepredigt wurde, sondern die Schwierigkeiten offen besprochen wurden, wie es unserer Zeit angemessen ist. Zu der körperlichen gehört auch die geistige Reife, die es ermöglicht, für sich und andere bewußt und freiwillig Verantwortung zu übernehmen.

Jugendsprecherwahl

Als Mitglieder der Betriebsjugendvertretung wurden gewählt:

Jürgen Zippel (Jugendsprecher)
Ulrich Frank (Stellvertreter)
Elfie Donell.

Wir hoffen auf eine gute Zusammenarbeit!

Aus Lehrlingen wurden Rettungsschwimmer

Innerhalb unseres Werkschwimmens mit den Lehrlingen ist es gelungen, in Zusammenarbeit mit dem Bezirk Bochum der DLRG einen Sonderkursus zur Erlangung des Grundscheins der DLRG einzurichten.

Inzwischen haben 15 Lehrlinge und ein Ausbilder den Kursus erfolgreich bestanden. Es sind:

Jürgen Braun, Siegfried Bsdurek, Jürgen Chudy, Lothar Czekala, Gerd Faber, Wolfgang Groll, Wolfgang Grycz, Karl-Heinz Kitzelmann, Peter Koscielski, Leonhard Kuhn, Joachim Martens, Klaus Rüpping, Uwe Stellbogen, Willi Thiele, Alfred Wenzek und Dieter Exner.

Wir gratulieren den frischgebackenen Rettungsschwimmern recht herzlich mit dem Wunsch, daß andere folgen mögen.

Werk Dortmund

Verbesserungsvorschläge prämiert

Im Ausschuß für Verbesserungsvorschläge konnten zwölf Vorschläge prämiert werden. Es gelangten DM 655,— zur Auszahlung. Prämien erhielten:

Karl Bals, Karl-Heinz Bayer, Hannelore Butz, Richard Gertz (2 x), Kurt Grau, Peter Grundmann (2 x), Emil Lippold, Heinz Loleit und Josef Wyrwich (2 x).

Wir gratulieren zu diesem schönen Erfolg!

Prüfung bestanden

Unsere Mitarbeiter Anton Böhm, Hans-Georg Gustke, Werner Schumacher und Uwe Strate haben bei dem Refa-Verband mit Erfolg an einem Grundlehrgang für Arbeitsstudien 2. Stufe teilgenommen.

Herzlichen Glückwunsch!

Jugendgemeinschaftstage

Der Jugendtag des Monats April brachte für unsere Lehrlinge die Bekanntschaft mit einer außergewöhnlichen Sportart. Aufmerksam verfolgten sie die Ausführungen von Tauchlehrer Günter Webers vom Deutschen Sporttaucher-Verband. Die Sporttaucherei hat viele Schönheiten, aber auch Gefahren. Insbesondere sind dazu Kenntnisse der Tauchmedizin erforderlich. Tauchlehrer Webers verdeutlichte seinen Vortrag durch Filme und Dias. Da diese Sportart allen unbekannt war, fand sein Vortrag besonders großes Interesse. Als Abschluß und Krönung der Veranstaltung erlebten unsere Lehrlinge eine praktische Tauchvorführung des Tauchlehrers mit einigen seiner Schüler.

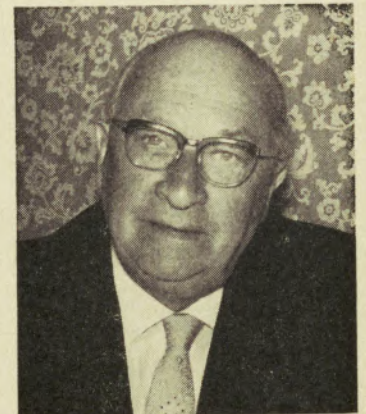


Am Samstag, dem 31. Mai, fand im Schulraum unserer Lehrwerkstatt ein Jugendtag statt mit dem Thema „Warum kommt es zu Lehrlingsdemonstrationen?“ Im Gespräch sollte ermittelt werden, inwieweit berechtigte Gründe zu Demonstrationen gegen die noch gültige 100-jährige Gewerbeordnung bestehen. Es entwickelte sich eine lebhaft Diskussion, aus der ersichtlich wurde, daß (im Gegensatz zu Handwerksbetrieben) in größeren Industriebetrieben — ganz besonders bei DEW — wenig Anlaß zu Protest besteht. Von Seiten der Lehrlinge kamen aber auch einige gute Anregungen, mit denen wir uns ernsthaft beschäftigen werden.

Zum Abschluß des Jugendtages wurde der Film „Vision 70“ gezeigt, der ein Bild von der Wandlung der Arbeit und ihrer Weiterentwicklung im Bereich der Technik in der Zukunft vermittelte.

Verkaufsstelle Hannover

Paul Herbstleb
wurde 80 Jahre



Der langjährige Leiter unserer Verkaufsstelle, Paul Herbstleb, feiert am 10. Oktober seinen 80. Geburtstag. Eine nette Notiz über ihn fanden wir in einer hannoveraner Zeitung. Es heißt dort: „Verantwortungsbewußtsein und Pflichterfüllung hat Paul Herbstleb in seinem ganzen Leben mit großen Buchstaben geschrieben. Er hat es jetzt schriftlich von der Stadt Hannover. Der Grund: er hatte kürzlich — nach über 50jährigem unfallfreien Fahren — seinen Führerschein zurückgegeben, weil er es „weder sich noch anderen zumuten könnte, in diesem Verkehrswirrwarr herumzukurven“, wie er selbst versicherte.“

Schon jetzt herzlichste Grüße zum 80. Geburtstag!

Arbeitsdirektor Boine nahm an Belegschaftsversammlung teil

Die diesjährige Belegschaftsversammlung der Verkaufsstelle mit Arbeitsdirektor Bernhard Boine aus Krefeld war eine ausgesprochen positive Begegnung zwischen Unternehmensleitung und Belegschaft, Arbeitsdirektor und Mitarbeitern. Sie stand im Zeichen der partnerschaftlichen Aufgeschlossenheit, die sich seit Jahren, besonders bei unseren Mitarbeitern in Hannover immer mehr entwickelt hat und die schon beim Besuch der einzelnen Mitarbeiter am Arbeitsplatz in der herzlichen persönlichen Begrüßung ihren Ausdruck fand.

Zur Versammlung selbst hatten sich neben den Mitarbeitern der Verkaufsstelle und der Kurbelwellenwerkstatt sowie der Härtereie auch die Vertreter und die Mitarbeiter der Außenlager Gütersloh und Schötmar eingefunden. Betriebsratsvorsitzender Röhrbein eröffnete die Versammlung und übergab dann das Wort an den Leiter der Verkaufsstelle, Direktor Dr. Schlungs, der für die Verkaufsstelle Hannover als Vorposten der DEW im Land Niedersachsen dem Arbeitsdirektor seinen Gruß entbot. Anschließend nahm Arbeitsdirektor Boine das Wort zu einem Bericht über die wirtschaftliche Entwicklung und Lage im allgemeinen unter besonderer Berücksichtigung der Eisen- und Stahlindustrie. Vor diesem Hintergrund zeichnete er den Weg der DEW in technischer und wirtschaftlicher Beziehung auf, die in die Feststellung mündete, daß die leitenden Männer in den Werken und auf den Verkaufsstellen in Zusammenarbeit mit der Belegschaft Großes geleistet haben, Großes nicht nur in Richtung auf die gegenwärtigen Konjunkturaufgaben und die damit verbundenen Probleme, sondern auch im Hinblick auf die Siebziger Jahre, für die DEW tragfähige Fundamente gebaut und darüber hinaus die Weichen für die künftige wirtschaftliche und technische Entwicklung

„auf volle Fahrt“ gestellt habe. Arbeitsdirektor Boine vergaß auch nicht, auf die Schwierigkeiten hinzuweisen, die sich aus der überaus angespannten Arbeitsmarktsituation ergeben. Desgleichen erwähnte er den starken sozialen Fortschritt, den das Jahr 1969 auf dem Gebiet der Lohn- und Gehaltspolitik und der Sozialgesetzgebung gebracht habe und weiter bringen werde. Dank einer zukunftsorientierten Investitionspolitik, die DEW seit Jahren betrieben habe, sei es ihr möglich, die sich daraus ergebenden enormen Kostenbelastungen auf dem personellen Sektor zu verkraften. Es bedürfe aber weiter der Anstrengung aller, um über die tariflichen und gesetzlichen Sozialauflagen auch ein zufriedenstellendes wirtschaftliches Ergebnis zu erzielen, denn das sei nun einmal in der Marktwirtschaft die Legitimation des wirtschaftlichen Erfolges.

An der anschließenden Diskussion und Fragestellung beteiligte sich eine Reihe Mitarbeiter mit sehr klugen und gezielten, zum Teil kritischen Fragen, die sich nicht nur mit der Unternehmenspolitik, sondern auch mit der gesamtwirtschaftlichen und politischen Situation und Entwicklung befaßten.

Im Anschluß an die Versammlung trafen sich die Mitarbeiter der Verkaufsstelle noch zu einem frohen Beisammensein, bis sie der angebrochene Feierabend in das wohlverdiente Wochenend entließ.



Verkaufsstelle Remscheid

Eugen Reinhardt †

Am Montag, dem 16. Juni, verstarb nach längerem Leiden unser ehemaliger Verkaufsstellenleiter Eugen Reinhardt, der seit 1921 bis

zu seiner Pensionierung 1959 mit unserem Unternehmen bzw. dem Vorgängerwerk Krefelder Stahlwerk verbunden war. Sein Name ist mit der Entwicklung des Edelstahlverkaufs im Bergischen Raum eng verbunden.



Zunächst als Vertreter, dann ab 1939 als Verkaufsstellenleiter hat er für DEW zahlreiche neue Märkte erschlossen und den Grundstein zu dem heutigen, ansehnlichen Geschäftsumfang der Verkaufsstelle Remscheid gelegt.

Wir werden dem Verstorbenen stets ein ehrendes Gedenken bewahren.

Blick in die Zukunft

Am 24. Juni fand die diesjährige Belegschaftsversammlung im Beisein von Arbeitsdirektor Boine statt. Ganz bewußt wurde die Veranstaltung nach dem Gesichtspunkt „Blick in die Zukunft“ ausgerichtet.

Nach einleitenden Worten unseres Betriebsratsmitglieds Franke und einem Referat von Verkaufsstellenleiter Houdelet über die Entwicklung des Verkaufs in den letzten Jahren und die Aussichten für das laufende Geschäftsjahr gab un-

ser Arbeitsdirektor einen umfassenden Überblick über die Lage des Unternehmens am Markt und innerhalb der Thyssen-Gruppe. Anhand von aufschlußreichem Zahlenmaterial zeigte er die bisherige Entwicklung auf. Dann wandte er sich den Aussichten für die Zukunft zu, deren Grundlagen er bis in die 70er Jahre verfolgte.

Der mit großem Interesse und Beifall aufgenommene Bericht gab Anlaß zu lebhaften Diskussionen, die allen Anwesenden ein Gefühl der Sicherheit in dem Bewußtsein vermittelten, einem Werk anzugehören, das sich aller nur denkbaren Möglichkeiten bedient, eine zukunftsorientierte Unternehmenspolitik zu betreiben und alle technischen Errungenschaften durch großzügige und langfristige Investition auszunutzen.



Verkaufsstelle Stuttgart

Richard Lauterbach trat in den Ruhestand

Nach fast 40jähriger Zugehörigkeit zu unserem Unternehmen schied Richard Lauterbach am 30. Juni nach Vollendung seines 65. Lebensjahres aus unseren Diensten aus.

Nach fast 21jähriger Zugehörigkeit zum Werk Krefeld wurde er 1950 zur Verkaufsstelle Stuttgart versetzt, wo er in sehr umsichtiger Weise die Lagerleitung übernahm. Außerdem war Richard Lauterbach für den Lagerverkauf und die Vorfaktuierung verantwortlich. Er hat in dieser Zeit mit Fleiß und Zuverlässigkeit seine Aufgaben bestens erfüllt. Wir wünschen ihm noch viele und schöne Jahre im Kreise seiner Familie und im wohlverdienten Ruhestand.

Dazu ein herzliches Glückauf!

Wir mußten Abschied nehmen von unseren Mitarbeitern:

Jakob Jansen † 26. 5., Alfred Zeising † 22. 6., Marianne Kühlen † 29. 6., Johannes von Lipinski † 29. 6., Johann Bongs † 29. 6., Johann Verhaeg † 30. 6., Otto Gottfried † 6. 7., WERK KREFELD

Alfred Klee † 16. 5., Reinhold Trczinka † 3. 6., WERK REMSCHEID

Hermann Tiemann † 11. 6., Johann Walecki † 14. 6., WERK BOCHUM

Wolfgang Sperber † 21. 6., WERK DORTMUND

Ihr Andenken wollen wir ehren!

Herzlichen Glückwunsch

unseren Mitarbeitern:

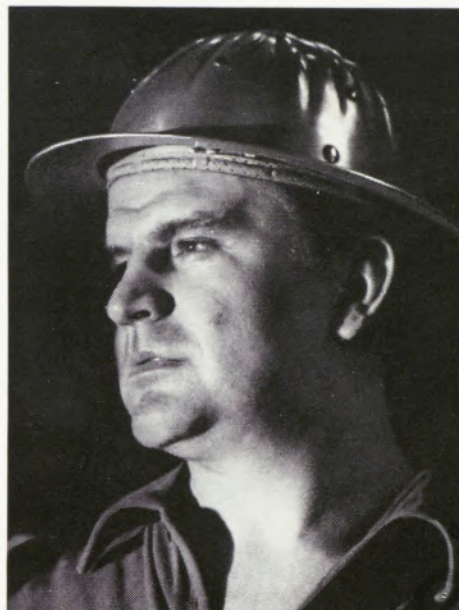
- zum 40jährigen Arbeitsjubiläum WERK KREFELD: Josef Müllers 22. 8., Gustav Bröcker 4. 9., Richard Dornscheidt 6. 9., Josef Laps 10. 9., Karl Wenzel 15. 9.;
- zum 25jährigen Arbeitsjubiläum WERK KREFELD: Kurt Bocker 1. 8., Wilhelm Pelates 7. 8., Martin Leenen 13. 9., Peter Leersmacher 24. 9., WERK REMSCHEID: Werner Wilms 29. 9., WERK BOCHUM: Eduard Steffen 1. 8.;
- zum 90. Geburtstag WERK KREFELD: Heinrich Gasthuys 29. 8.;
- zum 85. Geburtstag WERK KREFELD: Daniel Kichniawy 2. 8., Johannes Birmes 29. 8.;
- zum 80. Geburtstag WERK KREFELD: Leo Hundhausen 7. 8., Gustav Schmitz 14. 8.;
- zum 75. Geburtstag WERK KREFELD: Johann Busch 4. 8., Theo Krüger 2. 9., Curt Schreyer 8. 9., Arthur Hasenclever 9. 9.;
- zum 70. Geburtstag WERK KREFELD: Josef Dammer 18. 8., Gustav Heinrichs 24. 8., Jakob Hegmanns 26. 8., Josef Wego 28. 8., Georg Fitze 6. 9., Betriebsabteilung Hammerwerk Werdohl: Cornelia Holthaus 10. 9., Erich Krähahn 10. 9., WERK REMSCHEID: Wilhelm Weissmüller 18. 9., WERK DORTMUND: Johann Klaas 2. 8., Alfred Riedel 25. 8., VERKAUFSSTELLE BERLIN: Eberhard Herker 13. 8., VERKAUFSSTELLE FRANKFURT: Dr. Alexander Dahmen 18. 9.;
- zum 65. Geburtstag WERK KREFELD: Max Pietsch 6. 8., Franz Degens 6. 8., Stephan Will 7. 8., Oskar Schröder 13. 8., Peter Mühlen 16. 8., Jakob Ophey 18. 8., Alfred Wegener 1. 9., Willi Odendahl 2. 9., Josef Vaes 3. 9., Paul Grau 6. 9., Johann Hetjens 7. 9., Josef Engeln 13. 9., Hans Kappius 14. 9., Heinrich Döhmen 16. 9., August Pompe 16. 9., Paul Sperling 17. 9., Georg Cam 20. 9., Hans Hubrach 21. 9., Franz Kannen 23. 9., Margarete Petrescu 23. 9., Karl Kuhnekath 26. 9., Gustav Weidemann 26. 9., Johann Hild 28. 9., WERK REMSCHEID: Heinrich Kürten 17. 5., Otto Hakelberg 25. 5., Gustav Madel 1. 6., Alfred Henkel 4. 6., Hermann Paffrath 6. 6., Friedrich Meinke 10. 6., Artur Weber 14. 6., Paul Mahlke 24. 6., WERK DORTMUND: Elfriede Bockholt 15. 8., Karl Bekemeier 24. 8.;
- zum 60. Geburtstag WERK KREFELD: Max Köhler 3. 8., Jakob Geenen 5. 8., Josef Borzestowski 6. 8., Wilhelm Kamps 7. 8., Helene Minkenberg 9. 8., Christian Achten 17. 8., Peter Mönnekes 18. 8., Reinhold Gehrman 23. 8., Wilhelm Dylla 27. 8., Albert Eicker 29. 8., Walter Carow 4. 9., Alfred Assmann 7. 9., Hans Weck 9. 9., Tillmann Stenmans 10. 9., Irmgard Wilm 10. 9., Hans Püllen 10. 9., Herbert Holz 19. 9., Josef Hahnegrehs 20. 9., Heinrich v. d. Beek 22. 9., Willy Käding 22. 9., Karl Schöning 23. 9., Irene Blinten 30. 9., Hedwig Baacke 30. 9., Betriebsabteilung Hammerwerk Werdohl: August Sonneborn 8. 9., Otto Napierski 12. 7., WERK REMSCHEID: Alfons Leska 9. 5., Emil Reiferscheid 12. 5., Gerda Höwekamp 7. 6., Eugen Müller 23. 6., WERK BOCHUM: Josef Kwasniewski 14. 8., Emil Ulrich 23. 8., Josef Biermann 24. 8., Hermann Markert 29. 8., Heinrich Kaspar 24. 9., WERK DORTMUND: Erich Albrecht 12. 8.;
- zum 50. Geburtstag WERK KREFELD: Franz Bembek 6. 8., Artur Heinen 6. 8., Salvatore Leggio 9. 8., Hans Bäker 10. 8., Walter Korbmacher 12. 8., Willy Gölnitz 14. 8., Herbert Hirsch 14. 8., Jakob Naus 15. 8., Dipl.-Volkswirt Rolf Hoffstaedter 20. 8., Josef Gronsfeld 23. 8., Peter Hausmann 28. 8., Otto Hesse 28. 8., Maria Franke 29. 8., Werner Kruchen 29. 8., Vittorio Destro 1. 9., Günther Holt 4. 9., Elfriede Dietrich 5. 9., Ludwig Klein 10. 9., Herta Decker 12. 9., Hans Nauels 14. 9., Dr. Hans Preisendanz 17. 9., Karl Zauter 17. 9., Karl Mainz 19. 9., Hans Zierden 19. 9., Paul Honselmann 20. 9., Ignac Baranja 20. 9., Otto Fricke 21. 9., Wilhelm Bonacker 22. 9., Ernst Haase 24. 9., Rudolf Wussk 25. 9., Paul v. Neuss 26. 9., Karl Esser 27. 9., Hans Timm 28. 9., Italo Esposito 30. 9., WERK REMSCHEID: De Christofaro 26. 5., Peter Esch 17. 6., Oberingenieur Hans Rudi Rasch 24. 8., WERK BOCHUM: Willy Papke 17. 9., Konrad Luck 17. 9., WERK DORTMUND: Margarete Koppmeier 5. 8., Dragomir Arandjelovic 20. 8., Alfred Berker 22. 8., VERKAUFSSTELLE HANNOVER: Annemarie Wegner 28. 8., VERKAUFSSTELLE REMSCHEID: Lieselotte Bertram 28. 7.;
- zur Eheschließung WERK KREFELD: Hermann Dreschmann, Wolfgang Risse, Joachim Ritter, Jutta Scheuvens geb. Stillings, Paul Schissler, Betriebsabteilung Hammerwerk Werdohl: Eberhard Schütz, WERK BOCHUM: Gerhard Liedtke, WERK DORTMUND: Manfred Baumeister, Gerhard Heck, Gabriele Nowak geb. Dötzel, Werner Fröhlich;
- zur Geburt eines Sohnes WERK KREFELD: Karl-Heinz Anstötz, Wilhelm Bauer, Halil Gamli, Edwin Höft, Rolf Klupsch, Gerd Lehmann, Peter Salomon, Hans Schönfisch, Kadir Tell, WERK REMSCHEID: Rosalia Bonarrigo, Peter Erlebach, Günter Krokowski, Mustafa Sernimez, WERK BOCHUM: Walter Grünewald, Günter Latzel, Wilhelm Rudolphi, WERK DORTMUND: Lothar Neuwinger, Heinz-Jürgen Bannenber, Heinz Meinks, Jong-Soon Song, VERKAUFSSTELLE NÜRNBERG: Rosemarie Schug;
- zur Geburt einer Tochter WERK KREFELD: Hans-Edgar Auer, Georg Austen, Hans Brünen, Leonardo Cassone, Helmut David, Henk v. Grinsven, Dieter Iland, Paul Kamman, Gerhard Lopin, Horst Mikisek, Karl Heinz Moll, Manfred Offermanns, Betriebsabteilung Hammerwerk Werdohl: Wolfgang Heinz, WERK REMSCHEID: Domenico Dascoli, Gerd Gerigk, Anton Sepec, WERK BOCHUM: Horst Bednarek, Horst Krause, Günter Matischok, Waldemar Schollenbruch, WERK DORTMUND: Friedhelm Jahnke, Renate Kaisig, Willi Buchner, Evangelos Papadopoulos, VERKAUFSSTELLE REMSCHEID: Christa Koch!

Keine Einzelpersönlichkeit diesmal, dafür das Porträt einer Arbeitsgruppe. Es handelt sich um den Hütten-Facharbeiter, seit 1966 ein anerkannter Lehrberuf mit den Fachrichtungen Hochofenbetrieb, Stahlwerk und Walzwerk. Wir haben keine Hochöfen, folglich können wir nur die Stahlwerker und Walzwerker porträtieren. In unserem heutigen Porträt wollen wir zunächst den Stahlwerker vorstellen und die Grenzen möglichst weit stecken. Das bedeutet, daß wir über den eigentlichen Lehrberuf hinaus alle Mitarbeiter einschließen, die in unseren Stahlwerken in Krefeld und Bochum tätig sind, insgesamt über 900.

Der Stahlwerker, das ist ein ausgesprochen männlicher Beruf in einer Umwelt, die höchste Forderungen an den Menschen stellt. Hitze und Staub sind die ständigen Begleiter seiner Arbeit. Als vor Jahren die Ehefrauen unserer Stahlwerker bei der Werksbesichtigung die Arbeitsplätze ihrer Männer kennenlernten, waren sie von den äußeren Umständen tief beeindruckt, unter denen ihre Männer zu arbeiten haben. Damals soll manche zusätzliche Flasche Bier beim Abendbrot — so wurde uns berichtet — als stillschweigende Achtung vor der Arbeit des Ehemannes auf den Tisch gekommen sein. Die äußeren Arbeitsumstände wirken sich ganz besonders an schwülen und heißen Sommertagen als schwere Belastung aus. Wenn dann bei Temperaturen zwischen 50 und 60°C, die in den Gießgruben erreicht werden, der Schweiß in Strömen fließt, ist der Griff nach der mit Tee gefüllten Kanne natürliche Reaktion. Große Mengen von Flüssigkeit müssen dann dem Körper zugeführt werden, um ihm seine Spannkraft zu erhalten und die lebensnotwendigen Salze, die durch das Schwitzen verloren gehen, zu ersetzen.

Für die Ausbildung der Hütten-Facharbeiter gibt es ein Berufsbild, aus dem klar und eindeutig hervorgeht, daß für die Qualität der Hüttenerzeugnisse nicht nur die angewendeten Verfahrenstechniken, sondern in hohem Maße auch das Können und die fachlichen Kenntnisse des Hüttenmannes maßgebend sind. Zwar sind die Zeiten längst vorbei, in denen die Schmelze allein mit den Augen beurteilt wurde, in denen die Farbe der glühenden Stahlmasse Aufschluß über ihren Zustand gab. Heute haben unbestechliche Geräte diese Aufgabe übernommen, aber die Sorgfaltspflicht der Stahlwerker ist geblieben. Ihre Tätigkeit ist immer von hoher Verantwortung geprägt, denn die Werte, mit denen sie umgehen, sind beträchtlich. Eine einzige Ofencharge z. B. kann bei uns einen Wert von rund 100 000 DM repräsentieren, ganz abgesehen von den Anlagen selbst, die fachkundigen Einsatz und beste

DAS PORTRÄT



Der Stahlwerker

Wartung unumgänglich notwendig machen. Schauen wir uns einmal den Aufbau einer Arbeitsgruppe bei den Stahlwerkern an. Da ist der schichtführende Meister, der die Verantwortung sowohl für die Öfen des betreffenden Stahlwerks (in Krefeld haben wir 4) als auch für die Gießgruben und ihre Einrichtungen trägt. Natürlich auch für die Menschen! Da ist außerdem der Oberschmelzer, dem meist die Sorge für die Schmelzleistung von zwei Öfen anvertraut ist. Da sind ferner für jeden Ofen zwei oder drei weitere Schmelzer, von denen der 1. Schmelzer anhand der Schmelzvorschrift seinen Ofen überwacht und mit seinen Männern für die richtige Beschickung, Temperatur und Schlackenführung sorgt. Sie sind es, die — im größeren Verantwortungsbereich des Meisters und Oberschmelzers — während der Schmelze die notwendigen Hilfsstoffe einsetzen, die Ferro-Legierungen etwa, die Reduktionsmittel und Zuschläge und die das Durchblasen mit Sauerstoff vornehmen — bei bestimmten Chargen schon während der Einschmelzung, bei anderen im Laufe der Schmelze zum Frischen, d. h. zur Beseitigung unerwünschter Bestandteile. Und da ist außerdem die Gießmannschaft unter ih-

rem Vorarbeiter, die für den ordnungsgemäßen Zustand aller Gießeinrichtungen und — wenn sie das Zeichen erhält — für das Abgießen selbst verantwortlich ist. Der Abguß nach 4 1/2 bis 6 Stunden (verschieden je nach Ofengröße und Stahlqualität), das ist der große Augenblick im Ablauf jeder Charge. Dann lodert der Feuerschein hoch auf, dann stürzt der glühende Feuerstrom in die Gießpfanne, umwirbelt von Rauch und Qualm, dann fühlt sich der Mensch klein vor der Gewalt der Urkräfte, die er trotzdem beherrschen muß. Der Abguß ist ein erregendes Schauspiel für den Außenstehenden, für die Männer selbst ein Stück harter Arbeit. Aber auch sie freuen sich, wenn Charge und Abguß gut gelungen sind.

Im Berufsbild des Stahlwerkers heißt es nüchtern:

Er muß die Werk- und Hilfsstoffe für die Stahlerzeugung ebenso kennen wie die benötigten Anlagen und ihre Einrichtungen. Er muß um die metallurgischen Vorgänge wissen, um etwaige Fehler, die bei der Erzeugung auftreten können, und um ihre Vermeidung. Er muß alle Vorbereitungs-, Bedienungs-, Überwachungs- und Pflegearbeiten ausführen können, die mit der Erzeugung von flüssigem Rohstahl bis hin zum Gießen in Rohblöcke und Rchbrammen verbunden sind.

Das ist sicher nicht wenig und erhält doppeltes Gewicht, wenn man um die Vielzahl der Qualitäten weiß, die in unseren Stahlwerken erschmolzen werden. Die Palette reicht vom unlegierten bis zum höchstlegierten Stahl und Superlegierungen, von einfachen Qualitäten über unlegierte und legierte Konstruktions- und Kugellagerstähle — insbesondere für die Automobilindustrie — bis zum Remanit für die Erzeugung unserer rostfreien Bänder. Auf jede Qualität gilt es sich einzustellen, denn jede Qualität hat ihre besonderen Eigenarten, die den Ablauf der Schmelze bestimmen.

Im Tosen der Öfen — so daß man sich die Worte oft zuschreien muß — arbeiten unsere Stahlwerker tagein und tagaus kontinuierlich in drei Schichten. Aus unansehnlichem Schrott und Einsatzstoffen entsteht dabei durch die Kraft des Feuers und ihren Einsatz ein Produkt edelster Art, das sich von Jahr zu Jahr mehr den Markt erobert: Edelstahl. Die Stahlwerker stehen am Beginn unserer Produktion. Von der Qualität ihrer Arbeit hängt weitgehend jede weitere Erzeugungsstufe ab. Das darf sie mit Stolz erfüllen, das muß aber auch immer wieder Ansporn zu bester Leistung sein. Wünschen wir unseren Stahlwerkern viel Erfolg bei ihrer gewiß nicht leichten Arbeit, Erfolg der dem Unternehmen und uns allen zugute kommt. Dazu allen Stahlwerkern ein herzliches Glückauf!

Schmelzversuche mit Eisen-Nickel-Pellets

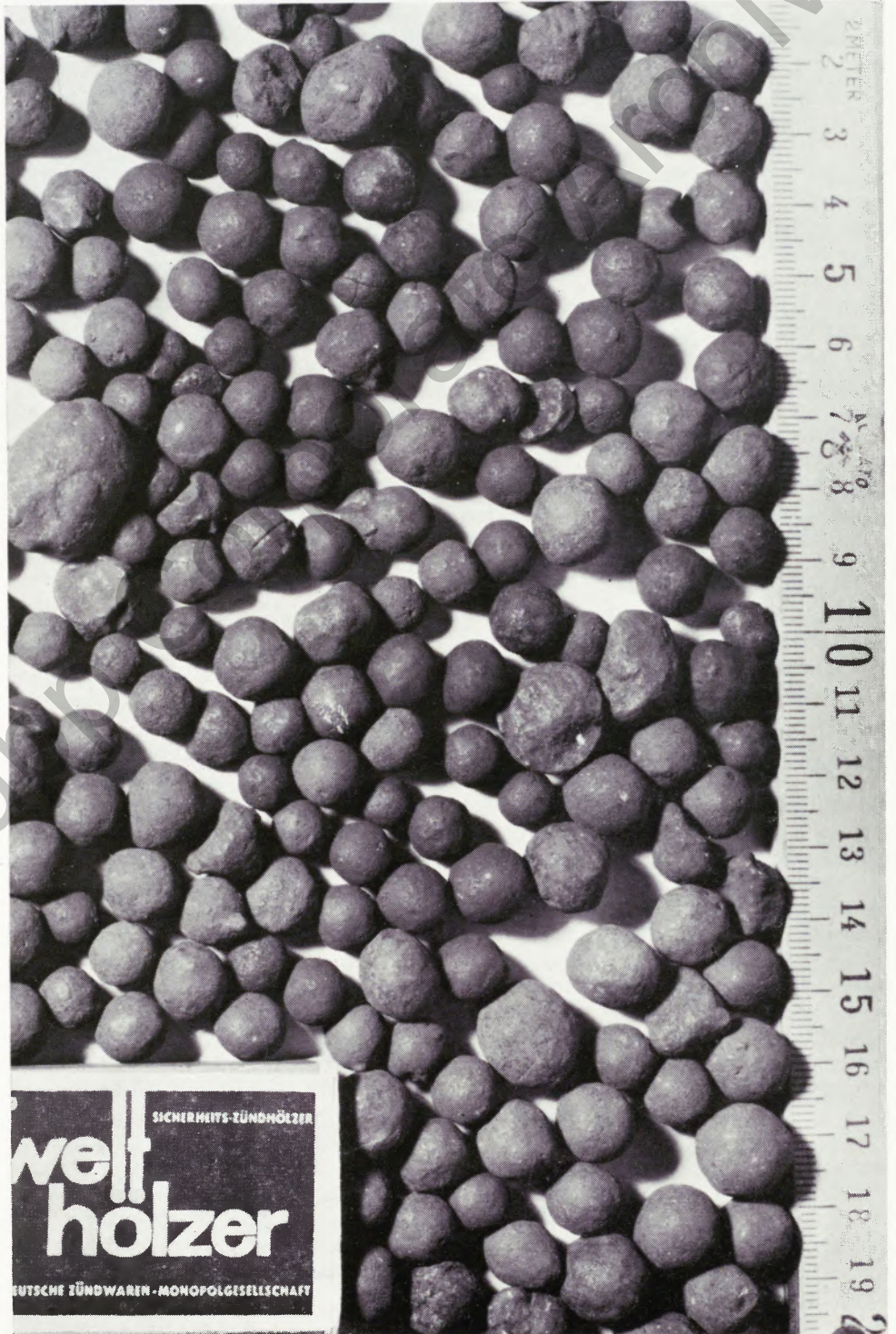
Nickelknappheit macht zusätzliche Nickelträger willkommen

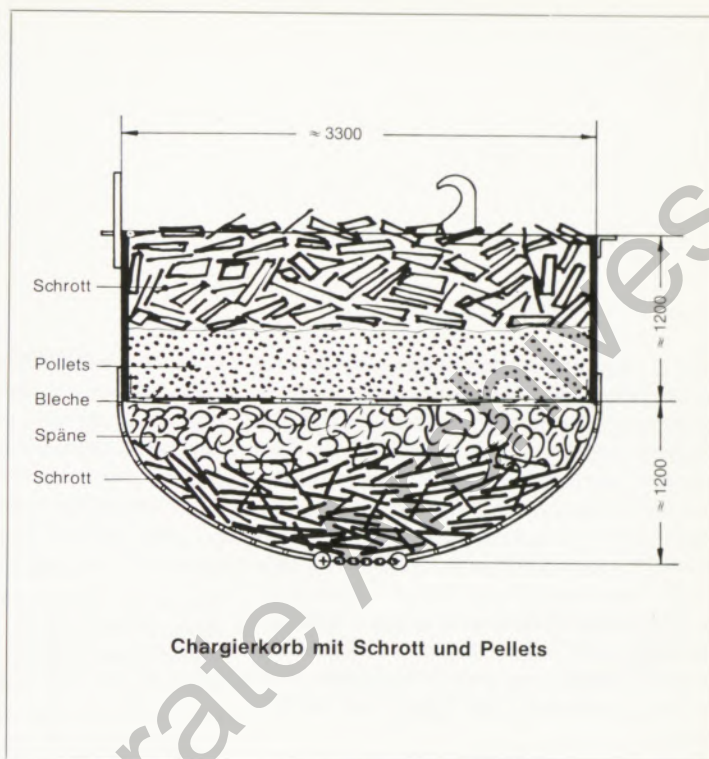
Dr.-Ing. Roman Schustek:



Die Falconbridge Nickel Mines Ltd. in Toronto (Canada) erzeugt aus einem bei der Anreicherung von Nickelerzen anfallenden, bisher noch nicht verwendbaren Abfallprodukt nickelhaltige Eisenpellets mit einem Ni-Gehalt von ca. 1,5%. Unter Pellets versteht man einen Eisenschwamm, der in kleinstückiger, kugelförmiger Form (5 bis 30 mm Durchmesser) vorliegt. Ende 1969 wird eine Großerzeugungsanlage für 300 000 t Nickelpellets pro Jahr in Betrieb gehen, deren Kapazität bei Bedarf verdoppelt werden kann. Die schon länger andauernde Nickelknappheit, die voraussichtlich noch einige Zeit anhalten wird, bringt mit sich, daß jeder für die Stahlerzeugung geeignete Nickelträger uns willkommen sein muß.

In Nordamerika bereits durchgeführte Versuche haben gezeigt, daß die Eisen-Nickel-Pellets als Einsatzmaterial für die Elektrostahtlerzeugung verwendet werden können. Auf Ersuchen der Firma Falconbridge, die einen Teil dieser Pellets auch auf dem europäischen Markt absetzen möchte, hatte unser Unternehmen sich bereiterklärt, im Elektrostahlwerk 2 gemeinsam mit einem Forschungsteam der Fa. Falconbridge Schmelzversuche durchzuführen. Bei diesen Versuchen wurden in zwei 30 t-Lichtbogenöfen eine Serie von 28 Versuchschargen mit Anteilen von 15 bis 35% Eisen-Nickel-Pellets im Einsatz erschmolzen und hierbei ca. 200 t dieser Pellets verarbeitet. Die Versuche mit Eisen-Nickel-Pellets erstreckten sich auf Baustähle mit Ni-Gehalten von 1 bis 2% und auf austenitische rostfreie Stähle mit 18% Cr, 9% Ni. Zum Vergleich wurde ein Kontrastprogramm entsprechender Chargen mit dem üblichen Schrotteinsatz erschmolzen. Da die verfügbare Menge von ca. 200 t zu gering war, um an mehreren Stellen diese Versuche durchführen zu können, wurde mit Genehmigung unseres Vorstandes interessierten deutschen und ausländischen Stahlwerkern Gelegenheit gegeben, an den Schmelzversuchen teilzunehmen. Nach festgelegtem Zeitplan wurde das Versuchsprogramm so abgewickelt, daß nach mehrtägigen Vorversuchen in der Zeit vom 25. April bis 8. Mai außer 9 deutschen auch 25 Stahlwerker aus Frankreich, Italien, Schweden





Die beiden Chargiermethoden: links mit Rutsche und Leitblechen, rechts im Chargierkorb

und England bei den Schmelzversuchen anwesend sein konnten.

Durch die Versuche sollten folgende Fragen geklärt werden:

- 1) Welches ist die günstigste Chargiermethode der Pellets
 - a) im Hinblick auf die technische Durchführung,
 - b) im Hinblick auf die Einschmelzkenn-daten.
- 2) Welchen Einfluß hat der Einsatz der Pellets
 - a) auf die metallurgische Chargenführung,
 - b) auf die qualitativen Eigenschaften der erzeugten Stähle.

Für einen Einsatz von Pellets in den Elektroöfen ist es erwünscht, daß sie einen möglichst hohen Eisengehalt besitzen und möglichst wenig Eisenoxide und Gangart (nicht-metallische, aus dem Erz stammende Bestandteile) enthalten. Ferner ist bei guter Lagerungsbeständigkeit ein Preis zu fordern, der im Vergleich zum Schrottpreis wirtschaftlich ist.

Für das Einsetzen der Pellets in die Öfen wurden zwei Chargiermethoden angewendet:

- 1) Schrott und Pellets wurden in den Chargierkorb geladen und gemeinsam eingesetzt;
- 2) Die Pellets wurden mit Hilfe einer Rutsche in die Ofenmitte nachgesetzt, nachdem der Schrott etwa zur Hälfte eingeschmolzen war.

Bei der Korbchargierung wurden die Pellets erst dann in den Korb gefüllt, wenn der

Schrott den zylindrischen Teil des Korbes erreicht hatte. Vorher mußte der Schrott mit Blechen und Papier gegen ein Herausrieseln der Pellets aus dem Korb abgedichtet werden. Für die zweite Chargiermethode wurde eine besondere Rutsche mit Leitblechen angefertigt, um beim Einfüllen in den Ofen den Streubereich der Pellets gering zu halten. Bei den Versuchen wurden die Einschmelzkenn-daten, nämlich Stromverbrauch (kWh/t) und Einschmelzleistung (t/h), beobachtet und registriert. Außerdem wurde die für die Gangart der Pellets erforderliche zusätzliche Kalkzugabe durch Bestimmung der Schlackenbasizität kontrolliert.

Ergebnis der Schmelzversuche:

- 1) Beide Chargiermethoden sind anwendbar. Die Auswahl der Methode hängt von der Einschmelzpraxis (mit oder ohne Sauerstoff) und von den Betriebsbedingungen ab.
- 2) Die Versuche haben gezeigt, daß Einschmelzstromverbrauch und Einschmelzleistung der Pellet-Chargen mit denen der Vergleichschargen praktisch übereinstimmen.
- 3) Bei Pellet-Anteilen bis zu 35% des Einsatzgewichtes wird bei Einhaltung entsprechender Kalk- und Koks-zusätze die metallurgische Chargenführung nicht beeinflusst.
- 4) Die qualitativen Eigenschaften der mit Eisen-Nickel-Pellets erschmolzenen Stähle zeigen gegenüber dem üblichen Qualitätsstand keine Unterschiede.

Zusammenfassend kann gesagt werden, daß die Eisen-Nickel-Pellets ein geeignetes Einsatzmaterial für den Elektroofen darstellen und daß ihre Verwendung bis zu 35% des Chargengewichts ohne Nachteile möglich ist. Bei entsprechendem Preis sind somit die Eisen-Nickel-Pellets zur Verbesserung der Nickelversorgung für Ni-legierte Stähle sowie als primäres Einsatzmaterial mit nur geringen Anteilen an störenden Begleitelementen ein sehr willkommener Einsatzstoff für die Stahlerzeugung.

Chemische und physikalische Eigenschaften der FeNi-Pellets

Metallisation	96,7%
Fe (total)	90,8%
Fe (Metall)	87,9%
Ni	1,58%
Co	0,05%
Cu	0,13%
C	0,34%
P	0,004%
S	0,018%
Cr, W	} je 0,005% max.
Mo, V	
Zn, As	
Pb, Sn	
Sb	
Gangart (total)	5,03%
Fe als FeO	2,9%
Korngröße	80% 1 — 8 20% > 8
Druckfestigkeit kg	135,6 — 634,9
Schüttgewicht t/m ³	2,76

Am 12. Juni hat der Bundestag den Schlußstrich hinter eine Auseinandersetzung von großer sozial- und wirtschaftspolitischer Bedeutung gesetzt, die seit 1955 in der Diskussion war und nunmehr verabschiedet wurde. Es handelt sich um das Gesetz zur „Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfall“, kurz Lohnfortzahlungsgesetz genannt. Der Entwurf liegt jetzt dem Bundesrat vor. Mit seiner Zustimmung ist zu rechnen. Bundeskanzler Kiesinger hat in seiner Regierungserklärung vom 16. Oktober 1968 zu der grundsätzlichen Frage klar festgestellt:

„Dieses Problem (Lohnfortzahlung) ist prinzipiell nicht mehr umstritten, da die gesellschaftspolitische Unterscheidung des Arbeiters vom Angestellten der Vergangenheit angehört.“

Umstritten war und ist auch weiterhin die Frage, wie weit die Lösung des Problems der Lohnfortzahlung mit der Lösung eines anderen wichtigen Problems, der Notwendigkeit einer Reform der Krankenversicherung, gekoppelt werden sollte. Der Bundestag hat jetzt dahin entschieden, daß in dieser Legislaturperiode das Gesetz über die Lohnfortzahlung verabschiedet wird und erste Schritte der Krankenversicherungs-Reform eingeleitet werden.

Für die Lohnfortzahlung wurde die arbeitsrechtliche Lösung gewählt. Das bedeutet, daß der Anspruch des Arbeitnehmers auf Fortzahlung des Lohnes im Krankheitsfall sich eindeutig an den Arbeitgeber (nicht an die Krankenkasse) richtet.

Insgesamt darf das neue Gesetz als ein bedeutender gesellschaftspolitischer Fortschritt gewertet werden.

Dies ist die eine (für den Arbeitnehmer, sehr erfreuliche) Seite. Die andere, die das Unternehmen betrifft — auch das müssen wir wissen —, bringt hohe, zusätzliche Mehrbelastungen, die für DEW jährlich über 7 Millionen DM ausmachen.

So sieht die zusätzliche Belastung für unser Unternehmen aus:

Bei einem auf jahrelanger Erfahrung beruhenden durchschnittlichen Krankenstand von 6,7% (einschließlich Kuren und Arbeitsunfälle) hat unser Unternehmen jährlich mit einem Gesamtaufwand zu rechnen von:

8,16 Mio DM

Davon muß der derzeitige Lohnausgleich abgezogen werden von:

1,57 Mio DM

Es bleibt eine Neubelastung von:

6,59 Mio DM

Außerdem kommen Mehraufwendungen hinzu für Beitragsanteile zur Sozialversicherung, da der fortzuzahlende Krankenlohn steuer- und beitragspflichtig ist; das sind:

0,62 Mio DM

Die Gesamtsumme beträgt: Da der Arbeitgeberanteil zur Krankenversicherung künftig niedriger ist, weil die Betriebskrankenkasse ihren Beitragssatz für Lohnempfänger senken kann, muß die obige Zahl um diesen Betrag vermindert werden:

7,21 Mio DM

Damit bleibt ein Mehraufwand für die Lohnfortzahlung von: Zusätzlich zur Lohnfortzahlung bringt die Anhebung der Versicherungspflichtgrenze auf 1200 DM (ab 1. Januar 1970) eine Mehrbelastung von:

1,39 Mio DM

5,82 Mio DM

Die gesamte Mehrbelastung beträgt demnach:

1,2 Mio DM

7,02 Mio DM

Sieben Millionen im Jahr, das ist eine beträchtliche Summe, auch für ein Unternehmen wie DEW. Dieser Betrag würde einer Lohnerhöhung von 3,5% entsprechen!

Wir wollen hoffen und wünschen, daß die gute Konjunktur noch lange anhält und unsere Mitarbeiter verständnisvoll und solidarisch bei der Erreichung der gesteckten Unternehmensziele durch ihre Leistungs- und Einsatzbereitschaft entscheidend mithelfen. Daß wir den gesellschaftspolitischen Fortschritt begrüßen ist selbstverständlich. Ebenso selbstverständlich ist aber auch, daß es weder im technischen und wirtschaftlichen noch im sozialen Bereich einen Stillstand geben wird. Die Anforderungen, die die Zukunft stellt, wachsen ständig. Es wird großer, gemeinsamer Anstrengungen bedürfen, ihnen auf allen Gebieten gerecht zu werden. Nicht zuletzt wird der Erfolg von der Qualität unserer Arbeit abhängen.

Denn:

Der gesellschaftspolitische Fortschritt basiert auf der Qualität unserer Arbeit.



Neues Gesetz über Lohnfortzahlung und Anhebung der Versicherungs- pflichtgrenze

**Über 7 Millionen
müssen vom Unternehmen
erkräftet werden**

1. Lohnfortzahlungsgesetz

„Wird ein Arbeiter nach Beginn der Beschäftigung durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert, ohne daß ihn ein Verschulden trifft, so verliert er dadurch nicht den Anspruch auf Arbeitsentgelt für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von 6 Wochen“, so lautet der entscheidende Satz im § 1 des neuen Gesetzes. Im § 2, der die Höhe des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts feststellt, heißt es u. a.:

„Erhält ein Arbeiter Akkordlohn oder eine sonstige auf das Ergebnis der Arbeit abgestellte Vergütung, so ist der von dem Arbeiter in der für ihn maßgebenden, regelmäßigen Arbeitszeit erzielbare Durchschnittsverdienst fortzuzahlen.“

Eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit (und deren voraussichtliche Dauer)

muß unverzüglich,

spätestens aber vor Ablauf des dritten Kalendertages dem Arbeitgeber vorgelegt werden. Dieser ist berechtigt, die Fortzahlung des Arbeitsentgelts **zu verweigern, wenn diese Frist nicht eingehalten wird.** Kuren, für die von anderen Trägern (z. B. Sozialversicherung) die Kosten übernommen werden, sind einer Arbeitsunfähigkeit gleichgestellt.

2. Änderungen bei der Krankenversicherung

Der erste Schritt zur Reform der Krankenversicherung geschieht mit der Heraufsetzung der Versicherungspflichtgrenze für Angestellte. Danach wird die Pflichtgrenze vom 1. August ab auf 990,— DM (bisher 900,— DM) und vom 1. Januar 1970 auf 1200,— DM erhöht. Auf Antrag kann für diejenigen, die durch diese Erhöhung versicherungspflichtig werden, eine Befreiung stattfinden, wenn sie bei privaten Krankenversicherungen entsprechend hoch versichert sind. Private Versicherungen können bis zum Ende des Monats gekündigt werden, in dem der Eintritt in die Versicherungspflicht nachgewiesen wird.

Bei Inanspruchnahme von Arznei-, Verbands- und Heilmitteln hat der Versicherte in Zukunft 20% der Kosten (höchstens jedoch 2,50 DM) zu tragen. Es gibt noch einige weitere Änderungen, die aufzuzählen hier zu weit führen würde.

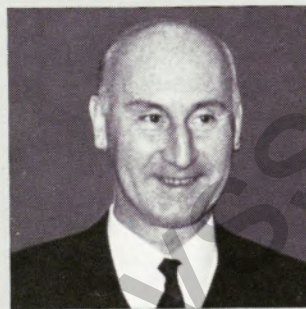
Herausstellen wollen wir nur noch, daß die Krankenkasse in Zukunft Rückerstattung für „Nichtinanspruchnahme ärztlicher Behandlung“ gewährt. Jeder Versicherte erhält für jedes Kalendervierteljahr in dem er die Versicherung nicht in Anspruch genommen hat, 10,— DM zurückerstattet. Für ein Kalenderjahr allerdings höchstens 30,— DM. Diese Rückerstattung wird von der Kasse gewährt, der der Versicherte im letzten Kalendervierteljahr angehört hat.



Parlament der Arbeit

In München fand der 8. Ordentliche Bundeskongreß des Deutschen Gewerkschaftsbundes statt

Die Geschichte der Gewerkschaftsbewegung ist das Ringen um die gesellschaftliche und staatliche Anerkennung der Arbeitnehmerschaft, ist nicht minder aber auch die geistige und soziale Auseinandersetzung der Arbeitnehmerschaft mit dem technischen Fortschritt. Im vergangenen Jahrhundert waren diese Auseinandersetzungen noch diktiert von einer unbestimmten Angst und Sorge um den Arbeitsplatz. Heute ist die innere Einstellung ganz anders. Im Vordergrund der Gewerkschaftspolitik steht die Frage, wie die sozialen Voraussetzungen des technischen Fortschritts verbessert und damit der technische Fortschritt aktiv gefördert werden kann. Die deutsche Gewerkschaftsbewegung erweist sich damit selbst als ein wesentliches Element des technischen, gesellschaftlichen und menschlichen Fortschritts.



Bundesminister Katzer
auf dem DGB-Kongreß

Der scheidende Vorsitzende des DGB, Ludwig Rosenberg, gab am Vorabend des Kongresses in einer Feierstunde im Deutschen Museum, an der gleichen Stätte, an der vor 20 Jahren der DGB gegründet wurde, einen Rückblick auf die Leistungen der Gewerkschaften in diesen zwei Jahrzehnten und erneuerte ihr Bekenntnis zur Bundesrepublik als demokratischen und sozialen Rechtsstaat.

430 Delegierte vertraten während der Tagung, an der auch Arbeitsdirektor Boine und unser Krefelder Betriebsratsmitglied Richard Hemmers als Gäste teilnahmen, die 6,4 Millionen in den DGB-Gewerkschaften organisierten Arbeitnehmer. Ihre Beratungen galten vor allem der künftigen Entwicklung und Zielsetzung der Gewerkschaftsbewegung.

Mit großer Mehrheit beschloß der Kongreß die Bildung einer neuen Kommission für die Beratung einer neuen Satzung. Diese Kommission hat ihre Arbeit bis zum 1. Oktober 1970 abzuschließen. Im Jahre 1971 wird die Einberufung eines außerordentlichen Kongresses erfolgen, um über das Ergebnis zu entscheiden.

Eines der Spitzenthemen des Kongresses, an dem über 350 Vertreter von Presse, Funk und Fernsehen aus dem In- und Ausland teilnahmen, war die Wirtschaftspolitik. Sehr lebhaft wurde die weitere Teilnahme der Gewerkschaften an der Konzentrierten Aktion diskutiert. Der Vorsitzende der IG Metall, Otto Brenner, stellte dazu fest: „Konzentrierte Aktion bedeutet für uns nicht die Aufhebung der Gegensätze zwischen Kapital und Arbeit. Sie bedeutet auch nicht den Verzicht auf Wahrnehmung der berechtigten Interessen der Arbeitnehmer und der sozial benachteiligten Schichten unseres Volkes für die Gewerkschaften. Die Konzentrierte Aktion bietet uns die Chance, an der Ausarbeitung der Wirtschaftspolitik mitzuarbeiten und die Regierung und auch die Arbeitgeber mit den Vorstellungen, Forderungen und Wünschen der Arbeitnehmer zu konfrontieren. Dabei werden wir nicht immer alle unsere Forderungen durchsetzen. Wir sind auch keineswegs mit allem einverstanden, was in den letzten Jahren in der Wirtschafts- und Finanzpolitik geschehen ist. Aber die Vorstellung, die Gewerkschaften sollten aus der Konzentrierten Aktion austreten, bedeutet im Grunde genommen eine Flucht vor der Wirklichkeit.“

Diese Haltung wurde von der weit überwindenden Mehrheit des Kongresses gebilligt. Sehr entschieden setzte sich der Kongreß für die gewerkschaftliche Forderung nach Mitbestimmung ein. Insgesamt mußte er sich mit über 500 Anträgen beschäftigen, die sich mit der Wirtschafts- und vor allem mit der

Lebensdaten des neuen DGB-Vorsitzenden



Der am 21. Mai 1969 auf dem 8. Ordentlichen DGB-Bundeskongreß in München neu gewählte Vorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbundes, Heinz Oskar Vetter, wurde am 21. Oktober 1917 in Bochum geboren. Er besuchte dort die Volksschule und war von 1932 bis 1937 nach entsprechender Ausbildungszeit als Maschinenschlosser tätig. Danach besuchte er die Oberschule und machte 1939 das Abitur.

Nach seiner Rückkehr aus englischer Kriegsgefangenschaft war er als Grubenschlosser bei der Harpener Bergbau AG in Dortmund beschäftigt. In dieser Zeit war Heinz O. Vetter, der sofort nach seiner Arbeitsaufnahme

der IG Bergbau beigetreten war, als gewerkschaftlicher Vertrauensmann tätig. Von 1949 bis 1951 studierte er an der Akademie für Wirtschaft und Politik in Hamburg.

Seit dem 1. 9. 1952 war Heinz O. Vetter als Sekretär bei der IG Bergbau und Energie angestellt und wurde 1960 auf der 7. Generalversammlung in Dortmund in den geschäftsführenden Vorstand der IG Bergbau und Energie gewählt. 1964, auf dem 8. Ordentlichen Gewerkschaftskongreß in Wiesbaden, beriefen die Delegierten der IG Bergbau und Energie Heinz O. Vetter zum 2. Vorsitzenden der IG Bergbau.

Sozialpolitik befaßten, aber auch politische Fragen berührten. Auf politischem Gebiet ging es um die Ostkontakte. Der Kongreß beschloß nach längerer Aussprache, trotz der weiterhin scharf verurteilten Besetzung der Tschechoslowakei die gewerkschaftlichen Ostkontakte weiter auszubauen, soweit es die allgemeine politische Lage zuläßt. Diese Kontakte müßten zum Meinungsaustausch und zur Fortsetzung der Völkerverständigung genutzt werden.

Ein wichtiger Tagesordnungspunkt war die Neuwahl der Führungsspitze des DGB, da insgesamt 4 bisherige Mitglieder des geschäftsführenden Vorstandes wegen Erreichung der Altersgrenze ausschieden. Als Nachfolger Rosenbergs wurde Heinz O. Vetter zum DGB-Vorsitzenden berufen. Stellvertretender Vorsitzender und Leiter der Abteilung Sozialpolitik wurde Gerd Muhr. Als weitere Vorstandsmitglieder wurden Alfons Lappas und Franz Woschek gewählt.

Der neue Vorsitzende Vetter bekannte sich in seiner Schlußansprache entschieden zu einer organisatorischen Reform, um die Arbeit des DGB zu stärken. Er betonte dabei aber auch, daß die Organisationsreform nicht Selbstzweck sein dürfte. Vetter sprach sich weiterhin dafür aus, eine Rangfolge der Ziele festzusetzen. Der Bundesvorstand werde überlegen müssen, welches grundsätzliche

Problem zunächst angefaßt werden soll und ob das gewerkschaftliche Instrumentarium zur Durchsetzung der Zielvorstellungen noch ausreicht. An der Schwelle des 2. Jahrhunderts der Gewerkschaften müsse die gesellschaftspolitisch außerordentliche Aufgabe aus dem Stadium akademischer Überlegungen herausgeführt und in Aktionen umgesetzt werden.

Allerdings, so betonte Vetter, könne es in gesellschaftspolitischen Fragen wie Vermögensbildung und Mitbestimmung für die deutschen Gewerkschaften keinen Kuhhandel geben. Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Betrieb, im Unternehmen und in der Wirtschaft bleibe ein unverrückbares gewerkschaftliches Ziel, für das man mit gleicher Energie kämpfen werde. „Wir stehen“, so sagte er abschließend, „an der Schwelle eines neuen Jahrzehnts, eines Jahrzehnts, von dem wir schon heute wissen, daß sich in dieser Welt, in Europa und erst recht in unserer Bundesrepublik eine atemberaubende Entwicklung vollzieht, die in Gesellschaft und Wirtschaft ebenso wie in der Politik statische Formen und Organe einfach nicht mehr dulden wird. Der DGB wird sich niemals damit begnügen können, nur das soziale Gewissen unserer Gesellschaft zu sein. Wir werden mit Bewußtsein daran arbeiten und die Kraft entwickeln, unsere Demokratie zu einer wahrhaft sozialen Demokratie hinzuführen, denn es ist unser Staat.“

Berufliche, soziale und geistige Mobilität

Bildungspolitische Gesetze schaffen die Grundlage, verlorenen Boden aufzuholen

In seiner Sitzung am 13. Mai hat der Deutsche Bundestag einstimmig den Entwurf eines Arbeitsförderungsgesetzes verabschiedet. Das neue Gesetz löst das Gesetz über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung von 1927 ab. Es soll am 1. Juli 1969 in Kraft treten. In einer ausführlichen Debatte während der 3. Lesung wurde das Gesetz von Sprechern aller Fraktionen begrüßt und als bedeutendstes sozialpolitisches Gesetz dieser Legislaturperiode bezeichnet.

Mit dem Arbeitsförderungsgesetz wird die Grundlage für eine auf die Zukunft ausgerichtete Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik geschaffen. Das Gesetz ist geprägt von der Erkenntnis, daß die rasche technische Entwicklung, die Automation und der Strukturwandel immer höhere Anforderungen an den arbeitenden Menschen stellen. Es dient den Bedürfnissen des modernen Arbeits- und Berufslebens. Die Hauptziele des neuen Gesetzes sind:

- Sicherung der Vollbeschäftigung in der modernen, durch technischen Fortschritt und Strukturwandel gekennzeichneten Arbeitswelt,
- Sicherung optimaler Berufschancen durch Förderung der beruflichen Bildung und Anpassung,
- Schutz vor sozialem Abstieg infolge Arbeitslosigkeit oder Kurzarbeit.

Im Vordergrund steht die aktive, rechtzeitige und vorausschauende Hilfe; daneben tritt eine verbesserte Absicherung gegen Arbeitslosigkeit und andere Notfälle. Jedem Erwerbstätigen sollen alle Möglichkeiten für Weiterentwicklung und Aufstieg im Beruf gegeben werden, damit in Zukunft jeder einzelne in der Lage ist, die vielfältigen Chancen der modernen Arbeitswelt für sich zu nutzen. Künftig hat jeder bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen ohne Rücksicht auf sein Alter einen Rechtsanspruch auf umfassende Arbeits- und Berufsförderung. Diese beginnt mit der Förderung der betrieblichen und überbetrieblichen Grund-

und Fachausbildung und reicht über die Förderung der Fortbildung, der persönlichen Leistungssteigerung und des beruflichen Aufstiegs bis zur Förderung der beruflichen Anpassung und Neuorientierung sowie einer eventuellen Umschulung im späteren Arbeitsleben. Die Hilfen für den einzelnen umfassen Zuschüsse und Darlehen bei der Erstausbildung, Unterhaltsgeld bei der beruflichen Fortbildung und Umschulung (bis zu 90 Prozent des vorherigen Nettoeinkommens) sowie Lehrgangskosten, Kosten für Lernmittel, Fahrkosten, Kosten der Arbeitskleidung, der Unterkunft und Verpflegung sowie der Kranken- und Unfallversicherung. Besondere Bestimmungen gelten den behinderten Mitbürgern und den älteren Arbeitnehmern, um diesen Personen eine angemessene berufliche Tätigkeit zu ermöglichen.

Die berufliche, soziale und geistige Mobilität der Erwerbstätigen zu erleichtern und zu fördern, ist das neue Ziel unserer Beschäftigungs- und Berufsbildungspolitik. Eine mobile und offene Arbeits- und Berufshaltung gibt die beste Gewähr, sich auch im Strukturwandel und in der beruflichen Krise zu rechtzufinden und weiterzukommen.

Das Arbeitsförderungsgesetz steht im Zusammenhang mit zwei anderen großen bildungspolitischen Gesetzen, die im Deutschen Bundestag vorbereitet werden, dem Berufsbildungsgesetz und dem Ausbildungsförderungsgesetz. Das Berufsbildungsgesetz wird die gesetzlichen Grundlagen schaffen für die dringend notwendige einheitliche Entwicklung der Ziele, Inhalte und Methoden der beruflichen Bildung. Hierauf haben die Maßnahmen des Arbeitsförderungsgesetzes aufzubauen und ebenso die Hilfen des Ausbildungsförderungsgesetzes. Die Bildungsbedürfnisse der Lehrlinge und der Arbeitnehmer im praktischen Berufsleben erhalten den gleichen Rang, die gleiche Dringlichkeit wie die der Abiturienten und Hochschulabsolventen. Diese Demokratisierung unserer Bildungsdebatte entspricht nicht nur den gesellschaftlichen Realitäten, sondern auch den Forderungen unseres sozialen Rechtsstaates.

Arbeits- schutz und Arbeits- sicherheit - amerikanisch



„Die Befolgung von Anweisungen zur Unfallverhütung wird strikt verlangt und durchgesetzt. Einer mündlichen Ermahnung folgt eine schriftliche Verwarnung und darauf der Ausschuß von der Arbeit für einen oder mehrere Tage und damit ein nicht unwesentlicher Verdienstaustausch.“

„Am Werkseingang wurde auf einem großen Schild angezeigt, daß der Betrieb (7000 Mitarbeiter) seit 147 Tagen ohne einen Ausfalltag durch Unfall gearbeitet hat. Die längste Periode ohne Ausfalltage durch Unfall wurde mit 380 Tagen angegeben.“

„In den USA versucht man, den Verletzten unter allen Umständen so schnell wie möglich an die Arbeit zurückzubringen. Wir sahen einen Mitarbeiter mit einer frisch genähten, 13 cm langen Rißwunde am Arbeitsplatz.“

„Herr Birds (Dachorganisation der amerikanischen Gewerkschaften) beanstandete, daß mit allen Mitteln versucht werde, die Arbeitsfähigkeit eines Verletzten zu simulieren, um die Unfallstatistik niedrig zu halten.“

„Nach einer Schätzung des Department of Labour (Arbeitsministerium) haben nur etwa 30% aller amerikanischen Betriebe Sicherheitsingenieure.“

„Der Arbeitsschutz wird in den USA durch Verträge zwischen dem Arbeitgeber und der zuständigen örtlichen Gewerkschaftsgruppe geregelt.“

„Bei der United Staates Steel, dem großen Montankonzern, der 180000 Mitarbeiter beschäftigt, wird ein Sicherheitsprogramm durchgeführt, mit dessen Hilfe die Unfallhäufigkeit von 3,6 bei 1 Million Arbeitsstunden im Jahr 1948 auf 0,62 im Jahr 1968 gesenkt werden konnte.“

„Da die Zeit der Arbeitsunfähigkeit nur mit 60% entschädigt wird, sind Ärzte und Firmen der Ansicht, es sei das beste für den Verletzten, ihm schnellstens Arbeitsmöglichkeit zu geben.“

Dies sind einige wörtliche Zitate aus dem 36seitigen Bericht, den unsere Sicherheitsingenieure Ernst Gerlach (Remscheid) und Josef Hoff (Krefeld) nach einer 14tägigen Studienreise durch die USA mit dem Ziel, Methoden und Prinzipien der Unfallverhütung zu studieren, zusammengestellt haben. Sie haben in dieser Zeit zahlreiche Betriebe besucht und Gespräche mit dem Management, mit Sicherheitsingenieuren, mit Vertretern der Gewerkschaften und zentralen staatlichen Institutionen geführt.

Das, was ihnen besonders aufgefallen ist, schildern sie in einer kurzen Zusammenfassung, die wir im Wortlaut veröffentlichen, um unseren Mitarbeitern ein Bild der amerikanischen Verhältnisse und Grundgedanken in bezug auf Sicherheit und Unfallverhütung zu geben.

„Die Verantwortlichkeit für Sicherheit am Arbeitsplatz liegt in den USA ganz eindeutig bei der Unternehmensführung und den nachgeordneten Führungskräften. Die Sicherheitspolitik des Unternehmens wird durch seinen Präsidenten schriftlich fixiert. Es gibt keine Aktivität der Arbeitnehmer, wie sie in der Stellung des deutschen Sicherheitsbeauftragten und der Unfall-Vertauensleute zum Ausdruck kommt. Die Beförderung von Vorgesetzten wird von der Bewährung im Sicherheitsbereich abhängig gemacht.

Der Slogan „Safety first“ ist nach unseren Erfahrungen etwas übertrieben, jedoch ist Arbeitssicherheit ein integrierter Bestandteil des Arbeitsprozesses.

Zu der vom Arbeitgeber übernommenen Verpflichtung, sichere Arbeitsplätze bereitzustellen, gehört die Ermächtigung der Führungskräfte, durch disziplinarische Maßnahmen den Arbeitnehmer zur Einhaltung der vom Betrieb erlassenen Sicherheitsregeln zu zwingen. Dies wird von den Gewerkschaften akzeptiert. Die amerikanische Unfallverhütungsarbeit ist am Kostendenken orientiert und hat keinen Fürsorgecharakter. Alle Fir-

men haben private Unfallversicherungen. Die Höhe der Prämien ist abhängig vom Unfallstand. In besonders schlechten Fällen kann die Versicherung ihren Vertrag aufkündigen. Der Versuch, sich bei einer anderen Gesellschaft zu versichern, kann schwierig werden.

Eines der stärksten Argumente für die Unfallverhütungsarbeit ist „the time lost“, die verlorene Produktionszeit. (In einem Betrieb wurde durch eine große Ehrentafel mit Namen angezeigt, welche Leute seit acht, sechs, fünf bis herunter zu zwei Jahren ohne einen „lost day“ gearbeitet hatten.) Darum wird mit allen Mitteln versucht, Verletzte im Betrieb zu beschäftigen oder ihre Arbeitsunfähigkeit so kurz wie möglich zu halten. Überall wird vom System der Schonarbeitsplätze Gebrauch gemacht. Eine abgequetschte Fingerkuppe ist kein Grund, dem Betrieb fernzubleiben. Wenn der Verletzte

mit der rechten Hand nicht arbeiten kann, wird ein Arbeitsplatz für die linke Hand zur Verfügung gestellt. Dabei handelt es sich nicht immer um echte Arbeitsplätze.

Das Meldesystem für Unfälle ist unvollständig. Aus diesen Gründen sind amerikanische Unfallstatistiken mit deutschen Unfallstatistiken nicht vergleichbar.

Gründe für sehr differierende Unfallzahlen der USA und der Bundesrepublik:

Der Unterschied entsteht nicht so sehr durch die verschieden hohe Zahl der Verletzungen, sondern durch die Beurteilung der Verletzung, ob sie zur Arbeitsunfähigkeit führen muß oder ob eine Weiterarbeit möglich ist. Die nachstehenden Zahlen mögen das beweisen.

Amerikanische Angaben über das Verhältnis von Verletzung und Arbeitsunfähigkeit:

	Erste-Hilfe-Leistung Verletzungen		Arbeitsunfähigkeit
American Cyanamid	150	=	1
Lukens Steel	100	=	1
United States Steel	60	=	1

Bei DEW beträgt dieses Verhältnis:

Verletzungen		Arbeitsunfähigkeit
7	=	1

Dies erklärt allerdings nur einen Teil des Unterschiedes zwischen amerikanischen und deutschen Zahlen. Ein weiterer, sehr wichtiger Grund für die Bereitschaft des amerikanischen Arbeiters, bei einer Verletzung den Betrieb nicht zu verlassen, ist die unzureichende finanzielle Versorgung während der Arbeitsunfähigkeit. Sie ist natürlich auch ein wichtiger Grund für die Aufmerksamkeit jedes einzelnen, sich möglichst keinen Unfall zuzuziehen. Die finanzielle Versorgung rangiert, je nach Staat, zwischen 60 bis 75% des normalen Verdienstes. Des weiteren wird bei einem schweren oder sogar tödlichen Unfall keine Dauerrente, sondern eine einmalige Abfindung gezahlt. Auch Gliedverluste werden nicht berentet, sondern je nach Schwere der Verletzung mit dem Vielfachen eines Tageslohnes abgefunden.

So beträgt, nach Angabe von Mr. Bernstein, die Entschädigung bei einem tödlichen Betriebsunfall

im Bundesstaat Arkansas	14 500 Dollar
im Bundesstaat Alabama	17 600 Dollar
im Bundesstaat Montana	36 000 Dollar.

Der Zustand der von uns besichtigten Betriebe war in sicherheitstechnischer Hinsicht nicht besser als der deutscher Betriebe. Auch die angewendeten Methoden zur Unfallverhütung, soweit es sich nicht um die disziplinarischen Maßnahmen handelte, sind denen deutscher Betriebe mit Sicherheitsabteilungen vergleichbar. Was die amerikanische von der deutschen Haltung unterscheidet, ist eine sachbezogene Einstellung, die mit allen Mitteln versucht, Kosten und Zeitverlust gering zu halten, um das Produktionsergebnis nicht zu schmälern. Dies mit Zustimmung der Gewerkschaften.

Die radikalen disziplinarischen Maßnahmen der Amerikaner sind schon aus Rechtsgründen auf deutsche Verhältnisse nicht übertragbar. Dagegen wäre es angebracht, den betrieblichen Führungskräften eine stärkere Betonung des Kostendenkens nahezubringen, um ihre Bereitschaft für die Arbeitssicherheit zu erhöhen. Dazu müßten sie aber dann die Möglichkeit erhalten, im Rahmen der rechtlichen Gegebenheiten, Verstöße gegen die Sicherheitsvorschriften konsequent zu ahnden.“

Öl- brand

wir
werden
damit fertig!

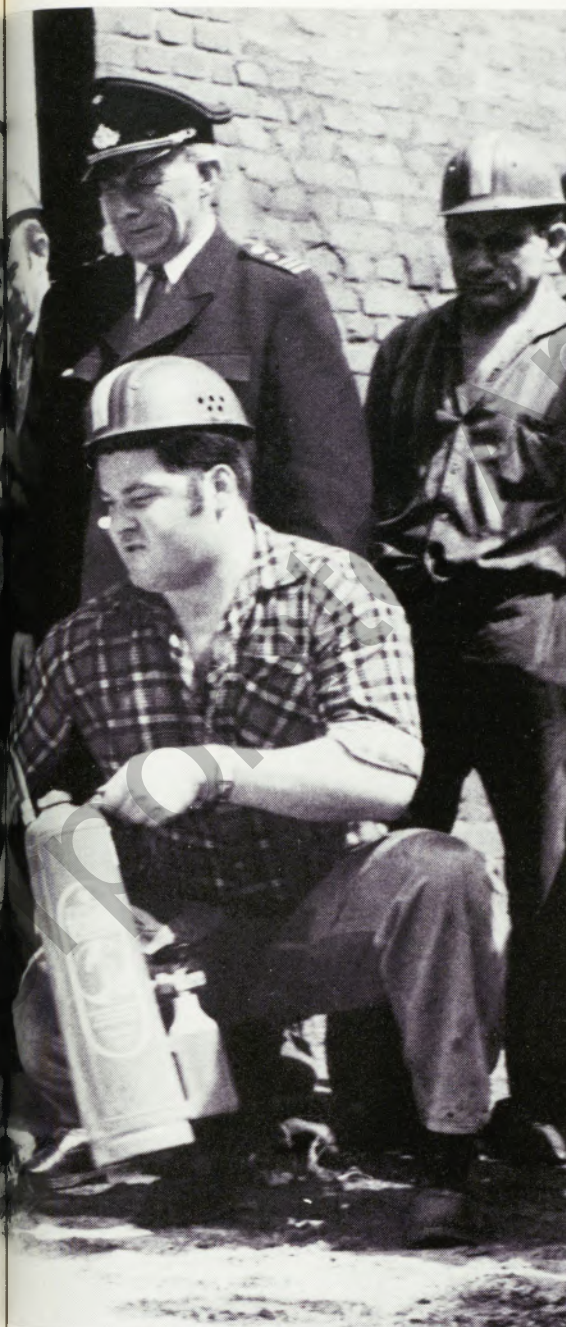


Härterei übte Bekämpfung von Ölbränden

Obwohl grundsätzlich die Gefahr von Ölbränden besonders in der Härterei (aber auch in der Vergüterei) groß ist, da warmes Material — zum Beispiel große Schmiedestücke — zum Abkühlen in Ölbehälter getaucht wird, haben wir glücklicherweise bisher wenig Ölbrände gehabt. Daß diese Brände fast immer schnell gelöscht werden konnten, ist sicher der Unterrichtung unserer Mitarbeiter zu danken, mit der schon 1951 begonnen wurde. Da aber inzwischen viele neue Mitarbeiter in der Härterei tätig sind, wurde von dem jetzigen Leiter unserer Wärmebehandlungsbetriebe, Oberingenieur Welzel, der Entschluß gefaßt, eine neuerliche theoretische

und praktische Unterrichtung durchzuführen. Die erste Veranstaltung dieser Art fand am Freitag, dem 6. Juni statt. Vor etwa 20 Mitarbeitern der Härterei gab Hauptbrandmeister Tautenhahn von unserer Werksfeuerwehr zunächst einen Überblick über die Löschgeräte und ihre besonderen Einsatzmöglichkeiten. Darin sagte er u. a.:

„Es gibt verschiedene Brandklassen, bei denen die Brände mit verschiedenen Mitteln bekämpft werden müssen. Zur sogenannten Brandklasse A gehören alle Brände, bei denen feste Stoffe mit Flamme und Glut brennen. Solche Brände können nur mit Wasser gelöscht werden. Hier darf niemals Kohlensäure oder Löschpulver verwendet werden. Da es keine Löschgeräte gibt, die jeden Brand bekämpfen,



ist es wichtig, das jeweils richtige Löschmittel einzusetzen.

Zur Brandklasse B gehören alle Flüssigkeitsbrände, also alle Brände von Mineralölen und Fetten. Sie werden mit Pulver oder Kohlensäurelöscher bekämpft.

Außerdem gibt es die Brandklasse C, bei der es sich um brennende Gase handelt, die Brandklasse D, die speziell für Leichtmetalle aufgestellt wurde, und die Brandklasse E, die alle Elektrobrände umfaßt. Die Gruppen B bis E werden mit Kohlensäure- oder Pulver-Löschmittel bekämpft. Bei der Gruppe C müssen die Löschmittel unter sehr hohem Druck ausgestoßen werden, bei den Gruppen D und E werden Spezialpulver verwendet.“



Nach dieser Einführung wurde der praktische Einsatz erprobt. Zunächst erklärte Hauptbrandmeister Tautenhahn die notwendigen Handgriffe, um das Löschgerät einsatzfähig zu machen. Dann wurde in einer Wanne Öl in Brand gesetzt und jeder Teilnehmer erhielt die Möglichkeit, das Löschen dieses Brandes in der Praxis zu üben. Auf diese Weise wurden alle mit den Löschgeräten vertraut.

Es dürfte sicher sein, daß diese Übung dazu beigetragen hat, daß im Ernstfall die notwendigen Schritte mit Ruhe und korrekt erfolgen. Für die Teilnehmer dieser Übung dürften Ölbrände kein Problem mehr darstellen. Die Übung wird für alle Schichten wiederholt.

Mit DEW ins Theater

Unsere DEW-Theaterringe haben sich seit vielen Jahren bewährt. Sie machen es möglich, daß unsere Mitarbeiter zu erschwinglichen (beträchtlich ermäßigten) Preisen regelmäßig die Theater ihrer Städte besuchen können. Anmeldungen für die Theaterringe werden noch entgegengenommen. Und so sehen die Spielpläne — soweit sie bis jetzt vorliegen — für den Theater-Winter 1969/70 aus:

KREFELD

Turandot (Puccini)
Die Entführung aus dem Serail (Mozart)
Martha (Flotow)
Das Land des Lächelns (Lehar)
Feuerwerk (Burkhard)
Die Csárdásfürstin (Cálmán)
Bernada Albas Haus (Lorca)
Faust I (Goethe)
Der Selbstmörder (Erdmann)
Der Preis (Miller)

REMSCHEID

(der Spielplan wird erst im August bekanntgegeben)

BOCHUM

Figaros Hochzeit (Mozart)
My Fair Lady (Löwe)
und 8 Schauspiele, die erst im August bekanntgegeben werden.

DORTMUND

Aida (Verdi)
Der Wildschütz (Lortzing)
Trauer muß Elektra tragen (Levy)
Im Weißen Rössl (Benatzky)
Die lustige Witwe (Lehar)
Kabale und Liebe (Schiller)
Scherz, Ironie und tiefere Bedeutung (Grabbe)
Kasimir und Karoline (Horvath)
Der Pflug und die Sterne (O'Casey)
Pirilouh (Plevers)





Unfall-Folgen:

Amputation des halben Fußes
und monatelanger Krankenhausaufenthalt für den Verletzten,
5000,— DM direkte Kosten
für das Unternehmen,
und warum? —

Keine Sicherheitsschuhe und
besonders leichtsinniges Verhalten!

Lernen wir
aus diesem bedauerlichen Vorfall!

