

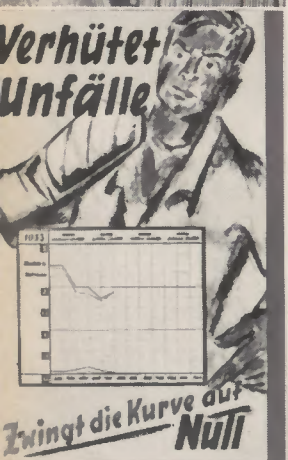


DEW

Mitteilungsblatt

Aus dem Inhalt:

- Nach der Betriebsratswahl
- Unser Werk in Dortmund
- Arbeit und Leistung unter der Lupe
- Der Wohnungsbau bei den DEW:
Sozialproblem Nr. 1
- Jetzt kommt es auf den Verkauf an
- Betriebsrätetagung in Königswinter
- Keine Furcht vor dem Alter
(Die Angestelltenversicherung)
- Die neue Pensionsordnung
- Mosaik - vom Unternehmen,
seinen Werken und Menschen
- Einer von uns
- Unsere Werksjugend
- Zeitgemäße Kaufmannslehre



Zu unserem Titelbild:
Das Hauptlager in Krefeld muß immer aufgefüllt sein. Silberstahl wird für den Versand fertig-gemacht.

Zum Bild auf der Rückseite:
Die Senkung der Unfall-zahlen ist eine Hauptsorge unserer Werke. In Krefeld wurde dieses neue Plakat angebracht, dessen Kurven über die monatlichen Unfallzahlen unterrichten

Herausgeber: Deutsche Edelstahlwerke
Aktiengesellschaft Krefeld
Verantwortlich: Arbeitsdirektor Bernhard Boine
Schriftleitung: Heinz Prodöhl
Krefeld, Gladbacher Straße 578

NACH DER BETRIEBSRATSWAHL

August Thyssen-Hütte
Werksarchiv



„Es gibt Rechte,
Grundrechte des Menschen,
die immer und immer wieder hervorgerufen
und um die gekämpft werden muß,
jeden Tag und jede Stunde
des menschlichen Lebens.
Ein solches Grundrecht
ist die Gleichberechtigung des schaffenden
Menschen
mit allen übrigen Ständen in Staat,
Wirtschaft und Verwaltung.“

Hans Thörl



In der Zeit vom 31. März bis 30. April fanden auf unseren Werken und Verkaufsstellen die Neuwahlen zu den Betriebsräten statt. Damit ist die unruhige Zeit der Kombinationen und Spannungen vorbei, und die verantwortungsvollen Wirklichkeitsaufgaben der Betriebsräte treten erneut in den Vordergrund. Man muß sich wieder gemeinsam an den Tisch setzen, um alle die großen und kleinen Probleme des Tages zu lösen, die vor der Wahl Grundlage der Diskussionen bildeten.

Damit soll belletbe nichts gegen die Diskussion oder gegen Kritik gesagt werden, wenn sie im sachlichen Rahmen bleibt. Beide haben eine wichtige Aufgabe, nämlich die Grundlagen abzutasten, auf denen später die Möglichkeiten der Lösung für die auftauchenden Probleme gefunden werden können. Aber wir wollen uns auch nicht verhehlen, daß gerade in den Zeiten vor der Wahl, Kritik und Diskussion oftmals Wege gehen, die mehr auf Augenblickswirkung bedacht sind. Es ist besser, in diesen Zeiten nicht jedes gesprochene Wort auf die Goldwaage zu legen. Jetzt heißt es, sich mit umso größerem Ernst den Sorgen des Alltags zuwenden. Mit ihnen gilt es, fertig zu werden. Das ist eine schwere, alle Kräfte und allen guten Willen in Anspruch nehmende Aufgabe, um die keiner im Betriebsrat zu beneiden ist. Denn auch der beste Betriebsrat kann nur auf dem Boden von tatsächlich vorhandener Leistung arbeiten. Alles andere ist Illusion.

Fehler und Schwächen hatten jeder menschlichen Einrichtung an. Es kommt immer darauf an, sie auf ein Mindestmaß herabzudrücken. Das kann gelingen, wenn hinter der Wirklichkeit des Alltags und der Vielzahl der Charaktere der Geist einer einenden Idee spürbar ist.

Seit zwei Jahren steht unsere Arbeit im Zeichen der Mitbestimmung. Das Ziel ist eine Ordnung in Freiheit, die aus dem Geiste echter Demokratie in der Form der Partnerschaft ihre Verwirklichung findet.

Mögen die jetzt gewählten Betriebsräte in diesem Geiste ihre Arbeit aufnehmen, und möge es ihnen vergönnt sein, das Vertrauen der Belegschaft mit den Erfolgen ihrer Arbeit zu rechtfertigen. In diesem Sinne grüßen wir die neugewählten Betriebsräte auf allen unseren Werken und Verkaufsstellen!

WERK KREFELD WILHELM KRUG · PETER ANGERHAUSEN * HEINZ ASBRAND · ALEX BUTZEN · WILLI DANNERS · HANS DULLINGS · KARL EICH · JOSEF FRIES · HANS GISKES · ALEX VON HAGEN · GERHARD HAMM · HEINRICH KAMPS · HANS KNOPS · FRANZ KOENEN · WILLI KORFFMACHER · WILLI ODENDAHL · OTTO PFEIFFER · HANS VON ROYEN · HANS SCHLÖSSER · WERK REMSCHEID PAUL ORTMANN · HUGO CLEVER * OTTO ALDERS · WALTER BOSSHAMMER · HUGO HACKLANDER · ALFRED KRAEMER · ERNST MÜLLER · EUGEN MÜLLER · ALBERT OSENBERG · WALTER PETERMANN · HEINRICH POHL · ERICH SCHNEIDER · WALTER WOLZENBURG · WERK DORTMUND FRANZ MENKOWSKI · CARL ZELLERHOFF MARTHA HEISSLER * ERNST BRÄER · ANTON BROCKMANN · WILLI DUSTMANN · AUGUST MENNECKE · OTTO SCHÄFER WALTER TWITTENHOFF · WERK BOCHUM WILHELM NITSCH · HUGO WANDERS * MAX BERGMANNSHOFF · FRITZ BÖHM OSKAR BORCHERT · REINHARD DEVENTER · JOHANN HEUKEROTH · EMIL KUHN · HEINRICH PAMP · HEINZ PAMPUS NORBERT WALTER · WERK WERDOHL HEINRICH SCHMIDT · WILHELM MISS * GUSTAV BARDTKE · WERNER GROTE HANS HECHTMANN · KARL JUNKER · WILHELM MÜLLER · WERK HASTEN ERICH LEWANDOWSKI · ROLF SATTLER * HANS HAPPEL · HANS MISCHKE · HEINZ SCHMIDT · VERKAUFSSTELLE HANNOVER HANS RÖHRBEIN * KARL SIEMS LUDWIG WITBOLDT · VERKAUFSSTELLE FRANKFURT HEINRICH MUHN * HEINRICH ADLON · ADOLF SCHADE · VERKAUFSSTELLE BERLIN HERBERT WAGNER * KURT HOLZBERGER · MARGARETE WITT · VERKAUFSSTELLE REMSCHEID PAUL HANNAPPEL · VERKAUFSSTELLE STUTTGART OTTO SCHWARZ * ERIKA CHMIELEWSKI · ALFRED PORTIG VERKAUFSSTELLE HAMBURG RUDOLF HATSCHER * FRIDA FUCHS · GUSTAV HEINRICHS · VERKAUFSSTELLE NÜRNBERG KARL VOGT * GRETE SEBALD · HELENE STEGER



UNSER WERK DORTMUND



Zu den Bildern:

oben:

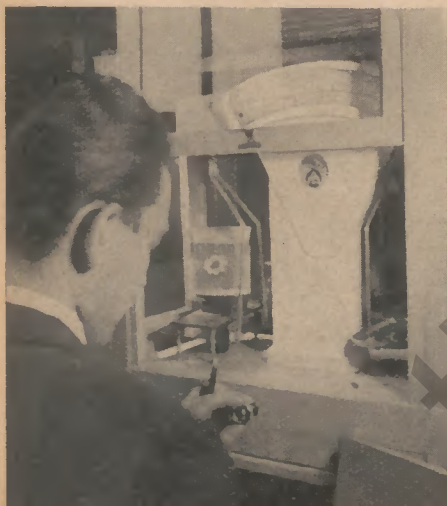
Unsere Magnetfabrik Dortmund

links:

Qualitätsprüfung von Sintermagneten

rechts:

Zwischenkontrolle bei der Herstellung von Magneten und Magnetsystemen



In der Reihe der fortlaufenden Berichte über die Geschichte und Bedeutung der in der Deutsche Edelstahlwerke Aktiengesellschaft zusammengeschlossenen Werke, erscheint heute ein Artikel über unsere Magnetfabrik Dortmund von Direktor Dr. Hans Hongardy.

Eingebettet in eine große Grünanlage, errichtet in moderner Bauweise, so liegt unsere Magnetfabrik Dortmund im Vorort Dortmund-Aplerbeck, ein Werk, das sich aus kleinsten Anfängen heraus zu einer der größten und modernsten Magnetfabriken Deutschlands entwickelt hat.

Die Anfänge des Unternehmens reichen bis in das Jahr 1920 zurück. Nicht von ungefähr verlief nach Beendigung des ersten Weltkrieges eine Abteilung der damaligen „Dortmunder Union“, der sogenannte Kleinbau, bei der Ausschau nach neuen Fertigungsgebieten auf die Erzeugung von Dauermagneten. Der sprunghafte Aufstieg, den die Elektro- und Radioindustrie in jenen Jahren nahm, brachte einen erhöhten Bedarf an Dauermagneten mit sich, die in steigendem Maße für Elektrizitätszähler, elektrische Meßinstrumente, Telefonhörer und -wecker, Fahrraddynamos, Zündmaschinen und vieles andere mehr gebraucht wurden. Trotz aller Schwierigkeiten, die die ersten Jahre nach dem Weltkrieg mit sich brachten, weitete sich die neue Fertigung bald so aus, daß schon nach wenigen Jahren der Magnetbau der „Dortmunder Union“ zu einer der wichtigsten deutschen Erzeugungsstätten für Dauermagnete wurde.

Als im Jahre 1927 die Deutsche Edelstahlwerke Aktiengesellschaft gegründet wurde, schloß dieses Unternehmen auch den Magnetbau der „Dortmunder Union“ in sich ein. Die „Magnetfabrik Dortmund“, wie das Werk nach der Überleitung in die neue Gesellschaft genannt wurde, blieb als einzige von den übernommenen Fertigungswerkstätten für Magnete erhalten. Dadurch wurde die Bedeutung unterstrichen, die diesem jungen Betrieb im Rahmen der neuen Gesellschaft zuerkannt wurde.

Bei der Fertigung von Magneten handelt es sich um Erzeugnisse, die einen Übergang zur feinmechanischen Industrie bilden. Während die Schwerindustrie in Tonnen denkt, bedeutet die Fertigung von Dauermagneten die Herstellung von Einzelteilen mit Gewichten von 0,5 bis etwa 500 Gramm. Sie verlangt die Bewältigung von zum Teil großen Stückzahlen in vielartigen Formen und die Erfüllung der Forderung auf Einhaltung oft sehr enger Toleranzen und garantierter Werte an magnetischer Energie aus einer verhältnismäßig großen Anzahl verschiedener Werkstoffqualitäten.

Bei der Vielzahl von elektrischen Geräten und Apparaten ergibt sich zwangsläufig auch eine Vielzahl von Magnetformen und -typen. Obwohl es sich bei der Erzeugung von Magneten und Magnetsystemen im Grunde um eine Massenfertigung handelt, müssen doch jeder Magnet und jedes Magnetsystem mit

besonderer Sorgfalt und gewissermaßen individuell hergestellt werden, um das Höchstmaß der möglichen magnetischen Energie zu erreichen. Das bedingt nicht nur eine Vielgestalt in der Fertigung selbst, sondern auch eine laufende erhebliche Entwicklungsarbeit.

Die weitere Entwicklung der Magnetfabrik Dortmund seit ihrer Zugehörigkeit zur Deutsche Edelstahlwerke Aktiengesellschaft ist ein Spiegelbild der stürmischen Entwicklung, die die Dauermagnettechnik schlechthin infolge der Ausnutzung neuer Dauermagnetwerkstoffe mit stetig steigenden Leistungen bis zum heutigen Tage nahm. An die Stelle der vom Werk Krefeld bezogenen Walzstäbe auf Chrom-Kobalt-Basis sind seit Anfang der 30er Jahre in steigendem Maße die sogenannten AlNi- und AlNiCo-Legierungen getreten, die in ihren Spitzenqualitäten weniger als 50% Eisen enthalten, und die - wie die Bezeichnung schon andeutet - neben Eisen als wesentliche Legierungselemente Aluminium, Nickel und Kobalt aufweisen.

Diese neuartigen Magnetlegierungen, die in Europa erstmalig in unserem Bochumer Werk im fabrikationsmäßigen Maßstab erschmolzen wurden, lassen sich infolge ihrer Sprödigkeit und Härte nicht mehr walzen. Sie erfordern daher gänzlich andere Formgebungs- und Weiterverarbeitungsverfahren wie die früher ausschließlich verwendeten Walzmagnetstäbe. Infolge ihres ganz anderen Verhaltens bei der Magnetisierung bedingen diese Werkstoffe auch andere Magnetformen, die zunächst im Formguß, später zusätzlich nach dem modernen Verfahren der Sintertechnik erzeugt wurden. Es war eine wesentliche Aufgabe der Magnetfabrik Dortmund, sich den durch die Legierungsentwicklung bedingten neuen Gegebenheiten bei der Verarbeitung der Guß- und Sinterrohlinge und der Entwicklung immer neuer Formen für Magnete und Magnetsysteme schnell und elastisch anzupassen, insbesondere, da die höhere Leistung der neuen Werkstoffe auch eine Ausdehnung ihres Anwendungsbereiches und damit eine Ausweitung des Fertigungsumfanges mit sich brachte. Ende der 30er Jahre waren die Räumlichkeiten und Einrichtungen der ursprünglichen Fertigungsstätte auf dem Gelände der „Dortmunder Union“ nicht mehr den Anforderungen gewachsen, die an das Werk in qualitativer und quantitativer Hinsicht gestellt wurden. Es wurde daher der Bau einer nach modernsten Gesichtspunkten geplanten neuen Fabrik auf dem Gelände der früheren Aplerbecker Hütte in Angriff genommen. Anfang 1940 konnte diese Fabrik in Betrieb genommen werden, ohne daß es zu einer wesentlichen Unterbrechung der Fabrikation kam. Bis zum Ende des zweiten Weltkrieges wurde an dem Prinzip festgehalten, die Werkstoffe für die Erzeugung von den Schwesterwerken zu beziehen.

Die Magnetfabrik überstand mit nur geringen Schäden, die die Produktionsfähigkeit

in keiner Weise beeinträchtigten, die Kriegseignisse. Leider hatte der Ausgang des Krieges den Verlust des Schwesterwerkes in Reutte/Tirol zur Folge, so daß sich die Magnetfabrik nach einer neuen Bezugsquelle für Sintermagnetrohlinge umsehen mußte. Es war naheliegend, eine solche Fabrikationsstätte räumlich mit der Magnetfabrik zu verbinden. Die schwierigen Nachkriegsverhältnisse ließen diese Pläne nur langsam reifen. Als die vor der Währungsreform vorhandenen Hemmungen wegfielen, wurde in Aplerbeck mit aller Kraft ein Fabrikationsbetrieb für die Herstellung von Sintermagnetrohlingen mit modernsten Einrichtungen in einer Größe von 2400 qm überbauter Fläche mit den notwendigen Büros, Laboratorien, Versuchsräumen, modern eingerichteten Umkleide-, Wasch- und Aufenthaltsräumen errichtet, der auch gesteigerten mengenmäßigen Anforderungen für die Zukunft gewachsen sein wird.

In jüngster Zeit ist ein neues Dauermagnetmaterial bekannt geworden, das, so merkwürdig es klingen mag, als Hauptbestandteil Eisenoxyd enthält. Man steht bei diesem „keramischen“ Dauermagnetwerkstoff wahrscheinlich erst am Anfang einer ganz neuen Entwicklung, deren Bedeutung noch gar nicht abzusehen ist.

In der Magnetfabrik Dortmund sind heute 550 Arbeiter und Angestellte tätig. Die Art der Fertigung gestattet die Beschäftigung von Frauen. Zur Zeit sind über 80 Frauen - in vielen Fällen Kriegerwitwen und Familienernährerinnen - tätig. Ebenso ermöglicht die Art der Fertigung auch den Einsatz von Schwer- und Unfallgeschädigten mit mehr als 50% Schädigung, deren Anteil an der Gesamtbelegschaft weit höher liegt, als gesetzlich gefordert wird. Beim Einsatz dieser Schwerbeschädigten wird Wert darauf gelegt, daß sie einen Arbeitsplatz erhalten, an dem sie die gleiche Leistung vollbringen können wie eine voll einsatzfähige Arbeitskraft. Nach dem zweiten Weltkrieg sind alle Schwer- und Leichtkriegsbeschädigten, die der alten Belegschaft entstammten, nach ihrer Rückkehr und Heilung wieder eingestellt worden.

Der Ausbildung des Nachwuchses wird besondere Aufmerksamkeit gewidmet. Da die alten Räume nicht mehr ausreichten, wurde zu Ostern 1951 eine neue, modern eingerichtete Lehrwerkstatt in Benutzung genommen, in der 30 Lehrlinge eine Grundausbildung erhalten, bevor sie den einzelnen Betriebsabteilungen zur weiteren Ausbildung zugewiesen werden. Ein genügend großer Schulungsraum steht zur theoretischen Vertiefung des Gelernten zur Verfügung und gestattet es, auch die Jungarbeiter, die keinen Lehrvertrag eingehen können, theoretisch weiterzubilden.

Die Magnetfabrik in Dortmund ist eine von den nur 6 Fertigungsstätten für Dauermagnete im Bundesgebiet und damit ein wichtiger Zweig unseres Gesamtunternehmens.

Das betriebliche Lohnproblem ist im wesentlichen durch die Frage nach der besseren Lohngestaltung bestimmt. Es geht dabei in erster Linie darum, daß die Art und Weise der Lohnbemessung eine leistungsgerechte Abstufung der Arbeitsentgelte untereinander sicherstellt. Nur dann, wenn die gezahlten Löhne die betrieblichen Leistungsunterschiede berücksichtigen, üben sie die notwendige leistungssteigernde Kraft zur Erzielung höchstmöglicher Arbeitsergebnisse aus. Wichtig hierbei ist, daß Arbeitsbeanspruchung und Lohngestaltung in einem gewissen Verhältnis zueinander stehen.

Die Arbeitsbeanspruchung soll ermitteln, welchen Fähigkeiten, Kenntnissen, Anstrengungen und Umgebungseinflüssen ein Arbeiter unterworfen ist, wenn er seine Tätigkeit bei normaler Leistung verrichtet. Sie ist für den Arbeitnehmer genau so wichtig wie seine Verdienstmöglichkeit. Reallohn und Arbeitsbeanspruchung bilden seinen Lebensstandard und bestimmen darüber, inwieweit der Arbeiter in der Lage sein kann, nicht nur Arbeitskraft sondern auch Mensch zu sein. Es darf daher beim Leistungslohn neben der Verdienstmöglichkeit nicht die Arbeitsbeanspruchung übersehen werden.

Wir können hierbei nicht daran vorbeigehen, eine Abgrenzung zwischen Arbeitsbewertung und Leistungsbewertung durchzuführen. Die Leistungsbewertung soll feststellen, welche Zeit ein Arbeiter braucht, um unter den jeweiligen betriebsüblichen Verhältnissen in normaler Leistung eine Arbeit auszuführen. Die Technik der Leistungsbewertung liegt in der Zeitplanung (Zeitstudien nach REFA), die Technik der Arbeitsbewertung in der Festlegung der Arbeitswerte und Arbeitsbedingungen (Arbeitsanalyse).

Arbeit und Leistung unter der Lupe

Von den Aufgaben der Abteilung
Arbeitswirtschaft
berichtet Ferdinand Wehrmann

DEW-Haustarif schafft Lohngerechtigkeit
Das Ziel der Arbeitsbewertung ist die Erstellung von Unterlagen für den Lohngruppen-Aufbau innerhalb unseres DEW-Tarifs. Der nach der Neuordnung geschaffene DEW-Haustarif, welcher erst für das Werk Krefeld, dann für die übrigen Werke der DEW und ab 1. 1. ds. Js. auch für gewerbliche Belegschaftsmitglieder sämtlicher Verkaufsstellen bindend ist, soll uns den Begriff größtmöglicher Lohngerechtigkeit vermitteln. Die Lohngerechtigkeit ist wohl in ihrer Gesamtheit eines der schwierigsten Probleme bei der Lohngestaltung überhaupt. Da die alte Forderung der Gewerkschaft: „Gleicher Lohn für gleiche Leistung und Arbeit“ auch zum Leitmotiv der Arbeitswirtschaft wurde, erfolgte eine klare Trennung zwischen Sozial- und Leistungslohn. Das Aufgabengebiet der Arbeitswirtschaft erstreckt sich daher ausschließlich auf die Erstellung des Leistungslohnes, während der Soziallohn (Familien-, Kinder-, Alters- und Ausgleichzulagen) ein sozialpolitisches Problem darstellt.

Die drei Begriffe der Lohngestaltung
Vorangeschickt werden muß, daß es sich bei den nachfolgenden Äußerungen um eine betriebsgebundene Überlegung handelt. Wir unterscheiden hier innerhalb unserer Lohngestaltung drei Begriffe:

- a) den Zeitlohn,
- b) den Prämienlohn,
- c) den Akkordlohn.

Bekanntlich verfügen wir über zwei Lohn tabellen und zwar die Lohn tabelle für Akkordarbeiter und die Leistungslohn tabelle für Zeitlohn- und Prämienarbeiter. Beide weisen 12 Lohngruppen auf und sind selbstverständlich entsprechend der tariflichen Regelung nach Altersgruppen unterteilt. Während uns die Akkordtabelle außer dem Akkordrichtsatz auch den Minutenfaktor pro Leistungsminute der jeweiligen Lohngruppe angibt, zeigt uns die Leistungslohn tabelle in jeder Lohngruppe neun Leistungsstufen. Es muß hierbei hervor gehoben werden, daß der Akkordrichtsatz identisch ist mit der Höhe des Lohnes der mittleren Leistungsstufe (Leistungsstufe 5) und wir somit eines der wenigen Werke

sind, die den Wunsch der Gewerkschaft, die Herbeiführung eines Normallohnes auch im Tarif zu erreichen, durchgeführt haben.

Zeitlohn

Es handelt sich hierbei um Arbeiten, bei denen Leistung, Menge oder Zeit nicht vorher bestimmt und vielfach auch nicht eindeutig nachher festgestellt werden können, so daß eine Vorgabezeit nicht möglich ist. Wir haben daher bei der Festlegung des Lohnes für Zeitlohnarbeiter einmal die analytische Arbeitsbewertung zugrunde gelegt, die die Lohngruppe ergibt — und durch die Einstufung in eine der neun Leistungsstufen (an Hand einer Leistungslohnbewertungskarte) Pünktlichkeit, Ordnung auf dem Arbeitsplatz, Sorgfalt im Umgang mit Werkzeugen, Maschinen und Material, Mengenleistung, Güteleistung und Einsatzmöglichkeiten bewertet.

Die Leistungslohnbewertung geschieht durch eine Kommission, die einerseits aus einem Mitglied des Betriebsrates und einem Betriebsratsmitglied bzw. einem Vertrauensmann der jeweiligen Betriebsabteilung, andererseits aus dem Betriebsleiter und dem Meister des betreffenden Betriebes besteht. Die Federführung dieser Kommission liegt bei dem Vertreter der Arbeitswirtschaft. Erfreulich war hierbei, daß es trotz der Tausende von Bewertungen, die bisher vorgenommen wurden, nie zu grundsätzlichen Meinungsverschiedenheiten gekommen ist.

Prämienlohn

Die Prämie ist am Platze, wenn Leistung, Menge und Zeit zwar grundsätzlich festgestellt und nachträglich dem Richt- oder Normalwert vergleichbar sind, wenn aber gleichzeitig für Werkstoff, Betriebsmittel, organisatorische Form, technologische oder chemische Vorgänge die Bedingungen des Arbeitsvollzuges derart festliegen, daß Leistung, Menge oder Zeit durch den persönlichen Einsatz des Arbeiters, also durch seinen Leistungsgrad nicht — oder nur in geringem Umfange — einflußbar sind. Prämien sind ferner am Platze, wenn wegen der Verrichtungsmöglichkeit des Arbeitsablaufs und vorgenannten Gründen die menschliche Einzelleistung nicht feststellbar ist. Wir haben deshalb unseren Prämienaufbau bei nicht meßbaren Einzelleistungen nach der meßbaren Leistung einer Anlage oder Betriebsabteilung erstellt. Die erforderliche Anzahl der Arbeitsstunden wurde dabei festgelegt. Unterschreitungen erhöhen den Prämienanteil des Einzelnen. Hierdurch soll bewirkt werden, daß alle an der Prämie Beteiligten auch an der Leistungssteigerung der Anlage oder Abteilung interessiert sind.

Akkordlohn

Der Akkord ist die Entlohnungsform für solche Arbeiten, bei denen Leistung, Menge oder Zeit vorher bestimmbar und nachher feststellbar sind, oder eine Vorgabe an Hand von Arbeitsstudien oder Ausrechnungen möglich und wirtschaftlich ist. Der Akkordanteil ist hierbei derjenige Teil des Lohnes, der über den Akkordrichtsatz hinaus aus

dieser Vorgabe erzielt wird. Die hauptsächlich bei uns verwendete Form ist der Einzelakkord, auch Zeit- oder Stückakkord genannt. Der Leistungsfaktor errechnet sich dabei aus dem Verhältnis von gesamtvergebener Zeit zur gesamtverbrauchten Zeit. Aus einer in jeder Abteilung vorhandenen Tabelle kann jedes Belegschaftsmitglied auf Grund der ihm nach der Arbeitsbewertung durch die Bezahlungsrichtlinien des jeweiligen Betriebes bekannten Lohngruppen seinen Lohn feststellen.

Arbeitsstudien verbessern den Arbeitsablauf
Abschließend müßte zu diesem Thema gesagt werden, daß die Arbeitswirtschaft nicht nur Zeitstudien macht, sondern ihre Hauptaufgabe in der Durchführung von Arbeitsstudien und Arbeitsablaufstudien sieht, die neben dem Zweck der gerechten Lohn- und Akkordgestaltung auch an der Verbesserung des Arbeitsablaufes und, falls notwendig, an der Verbesserung des Arbeitsplatzes und der Umgebungseinflüsse mitwirken soll.

Einsatz von Kriegs- und Unfallgeschädigten
Da sich aus dem vorher Geschilderten ergibt, daß speziell in der Arbeitswirtschaft eine genaue Kenntnis der Arbeitsanforderungsarten, die in den einzelnen Betrieben, Abteilungen und Arbeitsplätzen an den arbeitenden Menschen gestellt werden, vorhanden ist, war es für uns eine selbstverständliche Ehrenpflicht, uns besonders für den Einsatz von Kriegs- und Unfallgeschädigten sowie für solche Belegschaftsmitglieder zu verwenden, die nach ärztlichen Gutachten nur bei leichten Arbeiten, staub- oder säurefreien Arbeitsplätzen und nicht unter Hitzewirkung tätig sein können.

Hilfe bei Verbesserungsvorschlägen

Eine weitere Aufgabe sehen wir darin, jedem Belegschaftsmitglied bei der Durchführung von Verbesserungsvorschlägen behilflich zu sein. Die mit der Aufnahme der Vorschlagsbearbeitung sich ergebenden Fragen werden — soweit erforderlich — einerseits mit dem Vorschlagenden, andererseits mit der jeweiligen Betriebsleitung durch die Arbeitswirtschaft als neutraler Stelle geklärt.

Nach Ermittlung aller Einzelheiten nimmt die Arbeitswirtschaft zusammenfassend Stellung zum Vorschlag in Form einer sachlichen Schilderung und Angaben über die Begründung des Vorschlages, seine Bedeutung und Brauchbarkeit und die Auswirkungen in unfallverhütender und wirtschaftlicher Hinsicht.

Wirtschaftliche und soziale Aufgabe

Die Abteilung Arbeitswirtschaft ist das Kernstück im Verantwortungsbereich des Arbeitsdirektors. Ihre Aufgabe ist wirtschaftlich und sozial zugleich. Alle Bemühungen um ein gutes Betriebsklima und soziale Partnerschaft hängen von der Erfüllung der berechtigten Forderung der Arbeitswirtschaft nach gerechten Lohn ab. Unsere Abteilung Arbeitswirtschaft ist sich dieser wichtigen Aufgabe bewußt. Sie heißt: Höchster Lohn für höchste Leistung im Rahmen des wirtschaftlich Möglichen.



Folgende Belegschaftsmitglieder erhielten Prämien von DM 23,— bis DM 100,— für brauchbare Verbesserungsvorschläge ausbezahlt:

Werk Krefeld

Blei, Helmut
Auswechselbarer Aufnahmering für Preßwerkzeuge.

Blümel, Herbert
Konstruktive Vereinfachung von Ladehürden.

Busch, August
Verbesserung an Stauchrollen der Feinstraße.

Hilgers, Theodor
Verkürzung der Cr.- und V-Bestimmung in Schnellstahl (Schnellanalyse).

Jentges, Karl
Verbesserung einer Arbeitsmethode für das Schleifen von konischen Drehlingen.

Just, Richard
Vorrichtung zur Vermeidung von Beschädigungen der Blechoberfläche.

Kindermann, Josef
Sicherung von Kranmotoren gegen Überlastung.

Krauser, Heinrich
Vorrichtung zum unfallsicheren Einbau von Hammerbären.

Krellt, Horst
Verbesserung der Antriebsverhältnisse an den Steuermotoren in der Glühherd.

Meurer, Johann
Verbesserung einer Nutenfräsvorrichtung.

Muckel, Hermann
Verbesserung des Führersitzes von Zugmaschinen.

Odendahl, Willi
Verbesserung an Windventilen.

Peeters, Heinrich
Vorrichtung zur Vereinfachung des Wechsels von Unterlagen an Fertigergeräten im Blechwalzwerk.

Schoofs, Matthias
Verbesserung der Kolbenkörperbefestigung bei Dampfhammern.

Werk Dortmund

Grau, Hugo
Schüttelsieb am Walzenbrecher.

Landrock, Willi
Vereinfachte Konstruktion der Florleisten.

Leszinski, Leo
Neues Schnittwerkzeug für Kernringe.

Linden, Wilhelm
Neue Matrizen und neue Oberstempel für Preßwerkzeuge.

Mohrholz, Horst
Ausmauerung des Hubbalkenofens.

Niggemann, Friedhelm
Neue Füllleinrichtung an den Bussmann-Pressen.

Teine, Heinz
Sortiervorrichtung für Silber-Wolfram-Plättchen.

Twittenhoff, Walter
Neues Gehäuse für Auflageprismen an den Sinterglocken und neue Dichtungen an Rohrflanschen.

Töpfer, Diedrich
Magn. Spannplatte zum Schleifen der Auswuchtgewichte und vereinfachte Konstruktion der Florleisten.

Valentin, Günter
Neue Füllleinrichtung an den Bussmann-Pressen.

Außerdem erhielten sieben Belegschaftsangehörige für vorgelegte, z. Zt. nicht oder nur teilweise verwertbare Vorschläge Anerkennungsbezüge in Höhe von DM 20,— bis DM 50,—.

Der Wohnungsbau bei den DEW

Sozialaufgabe Nr. 1



Im letzten Mitteilungsblatt berichteten wir über das DEW-Wohnungsbauprogramm seit der Währungsreform, das Programm für 1953 und gaben einen Überblick über die Tätigkeit unserer Selbsthilfesiedler. Jetzt soll einmal schon Erreichtes im Bild als Ausschnitt aus unserer Neubau- bzw. Wiederaufbautätigkeit in Krefeld gezeigt werden. Wir erkennen daraus, daß auch in wirtschaftlich angespannten Zeiten der Wohnungsbau immer die Sozialaufgabe Nr. 1 unseres Unternehmens bleibt. Für die auf den DEW arbeitenden Menschen schöne, saubere und menschenwürdige Wohnungen zu schaffen, um ihnen einen Ausgleich zur Arbeit zu ermöglichen und so zur Entfaltung eines glücklichen, harmonischen Familienlebens beizutragen, ist das Ziel, in dem sich Aufsichtsrat, Vorstand und Betriebsrat einig sind und das unbeirrt verfolgt wird. Die Wohnungsverwaltung ist bemüht, durch entsprechende Ausstattung der neu geschaffenen Wohnungen, den modernen Wohnbedürfnissen Rechnung zu tragen. Die Zimmer sind hell und luftig und so angeordnet, daß die Sonne mindestens einmal am Tag Zutritt hat. Jede Wohnung erhält ein eingerichtetes Wannen- bzw. Brausebad und nach Möglichkeit einen Balkon. Die Hofflächen werden, wo es angängig ist, durch Grüngestaltung verschönt und mit Wäschetrockenplatz und Kinderspielplatz versehen. Durch finanzielle Beihilfen des Unternehmens wird erreicht, daß die Mieten das sozial tragbare Maß nicht überschreiten. Im letzten Monat sind 95 Wohnungen in Krefeld bezogen worden.

Zu unseren Bildern:

linke Seite (oben)
Endlich ist es soweit! Einzug ins Stahldorf! In dem neuen Wohnblock der „Geminnützige Wohnstätte“ konnten 50 DEW-Angehörige mit ihren Familien einziehen.

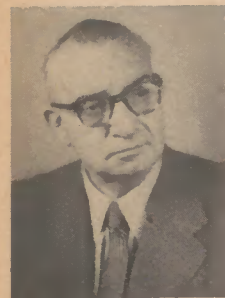
linke Seite (unten)
Noch sind die Anstreicher im Haus, aber schon sieht alles blitzblank und wohnlich aus.

rechte Seite (oben)
Vor kurzem fertiggestellt! 20 DEW-Angehörige mit ihren Familien bezogen dieses hübsche Eckhaus Südstraße—Corneliusstraße.

rechte Seite (unten)
Balkone grüßen! In der Leverenzstraße—Ecke Gerberstraße fanden 25 DEW-Angehörige mit ihren Familien eine neue Wohnstätte. In der das Wohnen wieder Freude macht.



Jetzt kommt es auf den Verkauf an



Unser Mitarbeiter Prokurist Fritz Verres berichtet über die Aufgaben der Abteilung Verkauf Inland.

Ja, jetzt kommt es auf ihn an, aber auch der beste Verkäufer muß versagen, wenn der Käufer mit dem, was ihm geliefert wird, unzufrieden ist. Deshalb: Voraussetzung für den Erfolg des Verkaufs ist die Wettbewerbsfähigkeit, d. h. die Güte der Erzeugnisse, die Fähigkeit, dann zu liefern, wenn der Abnehmer die Lieferung wünscht, und zwar zu den Preisen, die auf dem Markte (das ist da, wo der Bedarf anfällt) erzielbar sind. Der Kampf um die Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit ist ein stetiger. Er geht alle bei den DEW an: jeden Mitarbeiter, gleich ob Arbeiter oder Angestellten und gleich, wo er steht. Alle Arbeit, alles, was wir in den Werken sehen, ist auf dieses Ziel ausgerichtet. Der Vorsprung, den sich die DEW auf vielen Gebieten erarbeitet haben, muß gehalten werden. Der gute Ruf der DEW-Erzeugnisse darf nicht gefährdet werden.

Der Wettbewerb (Konkurrenz ist das gebräuchliche Fremdwort) sorgt dafür, daß zum „Einrosten“ keine Zeit bleibt, und die eigene Erkenntnis bestätigt die Richtigkeit des Grundsatzes, nach dem Stillstand Rückstand ist. Denn auch andere Edelstahlwerke erzeugen guten Stahl, den sie absetzen wollen. Sie denken wie die DEW und haben die gleichen Ziele.

Zur Zeit haben wir einen Käufermarkt

Was heißt das? Nun, um Angebot und Nachfrage geht es in der Wirtschaft. Ist das Angebot an Stahl größer als die Nachfrage, d. h. wird mehr Stahl angeboten als verlangt wird, so spricht man von einem Käufermarkt, umgekehrt, wenn weniger Stahl zur Verfügung steht als verlangt wird, von einem Verkäufermarkt. Zurzeit - beim Käufermarkt - sitzt der Einkäufer am längeren Hebelarm. Und er nutzt das aus. Er vergleicht die Angebote, die ihm von den Edelstahlwerken gemacht werden und versucht, leider nicht immer ohne Erfolg, die Preise zu drücken. Er will - und das ist verständlich - so günstig ankommen, wie er eben kann. Der Käufermarkt stellt die höchsten Anforderungen an den Verkäufer.

Keine Verärgerung darf aufkommen

Aber auch der Verkäufermarkt, den wir zuletzt zu Beginn der Koreakrise hatten, stellt keine geringen Anforderungen an den Verkäufer. Da ist es nicht damit getan, daß man „verteilt“ und „zuteilt“. Da kommt es entscheidend darauf an, daß der jeweilige Abnehmer das erhält, auf was er auf Grund seiner Bezüge während des vorausgegangenen Käufermarktes billigerweise Anspruch erheben kann. Da muß der Abnehmer überzeugt werden, daß es nur „so und

nicht anders“ geht, und da muß immer wieder daran gedacht werden, daß der Verkäufermarkt demnächst durch den Käufermarkt abgelöst wird. Keine Verärgerung darf aufkommen! Denn die rächt sich. Die Auswirkungen einer solchen Verärgerung treten - das beweist die Erfahrung - immer dann in Erscheinung, wenn man sie garnicht gebrauchen kann. Wir alle wissen, wie „sauer“ wir reagieren, wenn im einfachen täglichen Leben z. B. ein Lebensmittelhändler, von dem wir glauben, daß er uns in Zeiten der Not schlecht behandelt hat, in der Zeit der Fülle mit lebenswürdiger Miene seine Ware anpreist und um uns als Abnehmer wirbt.

Was wird von den DEW verkauft?

Dies ist das Verkaufsprogramm der DEW:

Schnellarbeitsstähle

Werkzeugstähle

Baustähle

für Vergütung für Einsatz- und Nitrierbehandlung für Öl-, Induktions- und Flammenhärtung mit hoher Warmfestigkeit mit erhöhtem Verschleißwiderstand Stähle mit besonderen physikalischen Eigenschaften

Remanit

rost- und säurebeständige Stähle

Thermax

hitzebeständige Stähle

Thermanit

Schweißzusatzwerkstoffe für Remanit und Thermax

Oerstit

Magnetstähle

Titanit

Sinterhartmetalle

Akrit

Hartlegierungen

in folgenden Ausführungen:

Halbzeug

gewalzt oder geschmiedet

Stabstahl

gewalzt, geschmiedet, geschält, gezogen, geschliffen, poliert

Draht

gewalzt oder gezogen

Freiformschmiedestücke

wie Scheiben, Stöckel, Ringe, Büchsen, Formteile aller Art

Gesenkschmiedestücke

roh geschmiedet, vorgearbeitet oder fertigbearbeitet, insbesondere Kurbelwellen

Rohre

warmgezogen, schwarz oder geschält (besonders Kugellagerrohre), kaltgezogen

Bleche

warm- oder kaltgewalzt

Plattierte Bleche

auch als Ronden, Böden, Mäntel

Schweißdrähte und

Schweißelektroden

Form- und Schleuderguß

in rost-, säure- und hitzebeständigen Stählen

Werkstoffe für die Zahntechnik

Formteile nach Zeichnung

fertig bearbeitet wie Kurbelwellen, Kaltwalzen, Werkzeuge für Metallstrang- und Rohrpressen, Brikktpreßstempel und Schwalbungen, Baggerbolzen und -büchsen

Drehlinge und Schneidstähle

Hartmetall-Schneidplatten und Werkzeuge

Magnete und Magnetsysteme

Sehr umfangreich ist also das Verkaufsprogramm und entsprechend verschieden sind die Methoden, die beim Verkauf der einzelnen Erzeugnisse angewendet werden müssen.

Wer sind die Abnehmer der DEW-Erzeugnisse?

Es ist nicht möglich, hier auch nur annähernd alle Anwendungsgebiete anzuführen. Dafür gibt es ihrer zu viele. Und außerdem kommen immer neue dazu. Wir müssen uns mithin darauf beschränken, Anwendungsbeispiele für die Haupterzeugnisse zu nennen. Also:

Werkzeug- und Schnellarbeitsstähle beziehen Werkzeugfabriken und sogenannte Werkstättenbetriebe (das sind Unternehmen, die bestimmte Werkzeuge für den eigenen Bedarf selbst herstellen, z. B. Bundesbahn, Fahrzeugfabriken usw.). Sie machen daraus unter anderem Dreh- und Hobelstähle, Bohrer, Fräser, Gewindegewindewerkzeuge, Reibahlen, Räumnadeln, Holz- und Metallsägen, Feilen, Gesenke, Matrizen, Prägewerkzeuge, Schnitt- und Schneidwerkzeuge, Scheren- und Maschinenmesser, Präluftwerkzeuge, Meißel.

Kaltwalzen kaufen die Kaltwalzwerke, die damit u. a. Bandeisen für Konservendosen und für Verpackungszwecke herstellen.

Rost- und Säurebeständige Stähle nehmen die Apparatebauanstalten ab. Sie machen daraus chemisch beanspruchte Apparate zur Verarbeitung von Textilien, Zellstoff, Kunstseide, Papier, Seide, pharmazeutischen Produkten. Bei Einrichtungen für die Milch- und Molkereindustrie, wie Milcherhitzern (Pasteurierungsapparate), Milchkühlern, Käseformen usw. finden sie Verwendung. Die Besteckindustrie braucht sie für die Herstellung von Tafelmessern, Löffeln, Gabeln, Tortenhebern usw. Kochtöpfe und Bratpfannen macht eine andere Industrie daraus. Spezialfabriken verarbeiten sie zu ärztlichen, zahnärztlichen und tierärztlichen Instrumenten. Zahnärzte und Dentisten brauchen sie für den Zahnersatz. Für Broschen, Ringe und andere Schmuckgegenstände nimmt sie die Schmuckindustrie, für Uhrengehäuse die Uhrenindustrie. Bierfässer stellt die Blechverarbeitungsindustrie daraus her.

Hitzebeständige Stähle werden von der Fahrzeugindustrie für die Herstellung von Ventilkegeln in Motoren genommen. Besondere Industrien stellen daraus Glüh- und Härteeinrichtungen für die Warmbehandlung von Eisen und Stahl her. Die Porzellanindustrie benötigt sie für Brennröste und außerdem werden sie für Emailierzwecke bezogen.

Magnetstähle und Stähle mit besonderen physikalischen Eigenschaften gebrauchen die Magnetfabriken für Magnete in Elektrizitätszählern, Telefonen, Meßinstrumenten, Lautsprechern. Bimetalle für automatische Schalter und Regler aller Art werden daraus hergestellt.

Kugellagerstähle (Wälzlagerstähle) beziehen die Kugellagerfabriken: sie stellen daraus her Kugel- und Rollenlager für den Maschinenbau, Bergbau, Verkehrs- und Transportwesen.

Verschleißfeste Stähle (Manganhartstahl) braucht die Bagger-, Brikket- und Erzaufbereitungsindustrie für auf höchsten Verschleiß beanspruchte Teile.

Baustähle, auch in Form von Schmiedestücken, bezieht besonders die Maschinen- und Fahrzeug- (Automobil-) Industrie und deren Zubehörindustrie für hochbeanspruchte Teile wie Getriebe, Kurbelwellen, Pleuellstangen, Achsen, Wellen, Schrauben, sowie für Schaufeln für Dampf- und Wasserturbinen.

Titanit-Hartmetall gebrauchen heute viele wirtschaftlich denkende Unternehmen, die Stahl und Stahlguß, Gußeisen, Bunt-, Leicht- und Schwermetall, Kunst- und Preßstoff, Glas, Porzellan und Gestein durch Drehen, Hobeln oder Fräsen bearbeiten müssen. Anstelle von Diamanten wird es für Ziehsteine in Drahtziehereien verwandt.

Wir sehen an diesen Beispielen, wie groß und mannigfaltig die Zahl der Abnehmer ist. Alle aber haben eins gemeinsam: sie wollen sachliches und verständnisvolles Eingehen auf ihre Wünsche.

Wie arbeitet der Verkauf?

Die Spitze, die Verkaufsdirektion Inland - hier wird nur vom Inlandverkauf gesprochen, über die Marathon-Exportgesellschaft wird später berichtet - ist in Krefeld. Die Verkaufsabteilungen sind da, wo die jeweilige Erzeugung oder der Schwerpunkt der Erzeugung liegt. Um es in einfachen Beispielen zu erklären: Titanit-Hartmetall wird in Krefeld erzeugt, und der Verkauf Titanit ist deshalb in Krefeld. Stahlformguß wird in Bochum hergestellt, in Bochum ist auch die Verkaufsabteilung für Guß usw. Diese örtliche Zusammenlegung von Erzeugungsstätte und Verkaufsabteilung hat sich bewährt. Nur wenige Ausnahmen gibt es.

Dies sind unsere Verkaufsabteilungen:

in Krefeld:

Verkauf B
für Baustähle

Verkauf R
für rost-, säure- und hitzebeständige Stähle

Verkauf W
für Schnellarbeits- und Werkzeugstähle und Erzeugnissen daraus

Verkauf Titanit
für Titanit-Hartmetall, Schneidplatten und Werkzeuge, Drehlinge und Schneidstähle

Verkauf Bochum

für die Erzeugnisse des Werkes Bochum wie Form- und Schleuderguß Werkstoffe für Zahntechnik Schweißdrähte und Schweißelektroden

Verkauf Dortmund

für Magnete und Magnetsysteme

Verkauf Remscheid

für die Erzeugnisse des Werkes Remscheid besonders Gesenkschmiede- und Freiformschmiedestücke wie Kurbelwellen roh, vorgearbeitet, fertigbearbeitet usw.

Verkauf Werdohl

für die Erzeugnisse des Werkes Werdohl an Abnehmer bestimmter Gebiete

Den Verkaufsabteilungen vorgegliedert - in der Richtung zum Käufer hin - sind die Verkaufsstellen mit regional scharfumschriebenen Arbeitsgebieten, die sich wiederum auf Vertreter stützen, denen ihr Tätigkeitsgebiet genau vorgeschrieben ist.

Dies sind unsere Verkaufsstellen mit eigenen Lägern:

Berlin-Schöneberg
Am Park 9/10

Frankfurt a. M.
Bettinastraße 30

Hamburg 1
Ballindamm 11

Hannover-Linden
Göttinger Chaussee 10

Nürnberg
Steinhühler Straße 4 (am Plärrer)

Remscheid
Neuenkamperstraße 103

Stuttgart-Feuerbach
Siemensstraße 17

Stuttgart, Abteilung Sintermetalle
Haußmannstraße 56

Läger befinden sich außerdem bei den Vertretungen in Solingen, Velbert, Lüdenscheld und Iserlohn. Nur wenige Vertreter und zwar im Westen des Bundesgebietes arbeiten unmittelbar mit den Verkaufsabteilungen.

Wie wird verkauft

Mit dieser umfangreichen Organisation werden alle die Aufgaben durchgeführt, die notwendig sind: das Aufspüren des Bedarfes, das persönliche und schriftliche Werben um die Aufträge, die Bearbeitung der vielen tausend Anfragen und Aufträge - im Monat etwa 10000 Bestellungen - die Überwachung der Liefertermine, die Auswertung der Berichte, die Kreditüberwachung, die Bereinigung von Meinungsverschiedenheiten und Beanstandungen, die Karteiführung usw. Eine Unmenge von Ferngesprächen ist zu führen. Fernschreiben kommen und gehen heraus. Besucher - eine große Zahl täglich - werden empfangen und gehört. Ständig sind die Verkaufsleiter, Verkaufsstellenleiter und die große Zahl Vertreter in persönlicher Fühlung mit den Abnehmern, um den richtigen Augenblick, den der Auftragserteilung, nicht zu verpassen. Werbeabteilung und Lagerwirtschaft unterstützen die Verkaufsbemühungen. Diese dadurch, daß sie z. B. für Kataloge, Flugblätter und andere Werbeschriften sorgt, die Stände auf Messen und Fachausstellungen, wo sich Erzeuger und Verbraucher treffen, plant, einrichtet und Werbemaßnahmen und Veranstaltungen durchführt, jene dadurch, daß sie Sorge trägt für die zweckmäßige und rechtzeitige Auffüllung des Hauptlagers in Krefeld und der Lager bei den Verkaufsstellen und Vertretungen.

Der technische Beratungsdienst

Ingenieure - Fachleute ihres jeweiligen Arbeitsgebietes - schalten sich ein, wenn es gilt, Werkstoff- und Ausführungsfragen zu klären und den richtigen Stahl oder das richtige Erzeugnis für den in Frage kommenden Verwendungszweck zu finden. Sehr oft wird an Ort und Stelle, da wo der Stahl gebraucht wird, in enger Zusammenarbeit mit den zuständigen DEW-Vertretern und den Ingenieuren der Abnehmer der Bedarfsfall durchgesprochen, Erfahrungen werden ausgetauscht, Vorschläge gemacht und das, was bei der Erzeugung des Stahles und bei seiner Verarbeitung beachtet werden muß, festgelegt. Härtemeister und Hartmetallvorführer besuchen zusammen mit den Vertretern die Abnehmer, beraten sie und greifen helfend ein. Härtestuben, in denen erfahrene Härtemeister tätig sind, stehen den Abnehmern in Krefeld, Werdohl und bei den Verkaufsstellen zur Verfügung. Über großes Wissen und Können, über reiche Erfahrungen müssen die Mitarbeiter des Beratungsdienstes, ohne die es nicht geht, verfügen. Sie tragen wesentlich zum Erfolg bei.

Der Mitarbeiter im Verkauf

Ob er überwiegend im Büro sitzt, im Beratungsdienst oder im Außendienst tätig ist, er muß verantwortungsbewußt sein, Wort und Schrift beherrschen, wendig sein, gutes Auftreten haben, zurückhaltend und doch bestimmt sein. Einfühlungsvermögen wird hoch gewertet. Zähigkeit und Beharrlichkeit sind unerlässlich. Immer hat er sich vor Augen zu halten, daß durch das Ergebnis seiner Arbeit die Räder der Betriebe in Bewegung bleiben müssen und dadurch allen DEW-Mitarbeitern der Arbeitsplatz erhalten bleiben soll. Er muß da sein, wann immer das Verkaufsinteresse es verlangt. Auch sonntags, wenn es nicht anders geht, und auch dann, wenn der mit der Frau für den Abend geplante Kinobesuch ausfallen muß. Seine Tätigkeit läßt sich nicht in einen 8-Stundentag pressen. Über 8000 Betriebsangehörige in Betrieben und Büros warten auf seine Ergebnisse.

Für ihn hat zu gelten:

Der Erfolg entscheidet. Mißerfolg ist stets nur Ausgangspunkt zum Erfolg!

Direktor Albert Klein,
Leiter unseres Inland-Verkaufs





Arbeitsdirektor Bernhard Boine eröffnete die Tagung mit einem richtungsweisenden Referat über die „Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Arbeitsdirektor — Ergebnisse, Möglichkeiten und Grenzen der sozialen Betriebsgestaltung“. Er stellte folgende drei Fragen in den Mittelpunkt der Tagung: „Hat uns die Mitbestimmung ein Stück weiter gebracht?“ — „Welche Möglichkeiten stehen noch offen?“ — „Wo sind die Grenzen?“



Ludwig Rosenberg, der stellvertretende Vorsitzende des Aufsichtsrates der DEW und Vorstandsmitglied des DGB, sprach über das Thema „Zwei Jahre Mitbestimmung — eine gesellschaftspolitische Aufgabe“. Er sagte dabei u. a.: „Die Verantwortung für die Gemeinschaft erfordert Mut und Charakter. Das Ziel dieses Einsatzes muß die Förderung bilden, daß Menschenwürde der Sinn der Arbeit sein soll.“



Aufsichtsratsvorsitzender Dr. Heinz Gehm bezeichnete die Zusammenarbeit im Aufsichtsrat der DEW als äußerst glücklich in seinem Referat über „Die Praxis der Mitbestimmung im Aufsichtsrat der DEW“. Wie wichtig gerade bei den DEW die Tätigkeit des Aufsichtsrates nach der Neuordnung genommen werde, gehe schon rein äußerlich aus der Tatsache hervor, daß im letzten Geschäftsjahr elf Sitzungen (früher eine) stattgefunden haben.



Bundesarbeitsminister Anton Storch gab in seinem Vortrag „Von der Sozialpolitik zur Sozialreform“ einen Überblick über die Kämpfe, Arbeit und Erfolge der Gewerkschaftsbewegung, um dann auf die heutige Zusammenarbeit von Regierung und Gewerkschaften einzugehen. Hier berechnete er den guten Anfang in der Zusammenarbeit zu der Hoffnung, daß die Gegenwartsprobleme gemeinsam zu lösen seien.



Oberregierungsrat Dr. Wilhelm Maus behandelte „Fragen des modernen Arbeitsrechts“. In einer eingehenden Analyse beschäftigte er sich mit dem rechtlichen Verhältnis von Arbeitgeber und Arbeitnehmer, das immer mehr von dem Gedanken des Kollektivs bestimmt wird. Dieses neue Kollektiv sei aber keine gestaltlose Masse, sondern die gegliederte Gemeinschaft, in die Arbeitnehmer und Arbeitgeber heute eingegangen sind.



Tagung der Betriebsräte und Sozialsachbearbeiter

2. bis 5. Mai Königswinter

Einmal im Jahr treffen sich die Betriebsräte und Sozialsachbearbeiter unserer Werke mit dem Vorstand des Gesamtunternehmens und den Werksleitern zu einer Arbeitstagung, die die geistige und praktische Ausrichtung für die neu gewählten Betriebsräte im Sinne der gemeinsamen Aufgaben geben, den Zusammenhalt stärken und menschlichen Kontakt vermitteln soll.

Nach Brachenreuthe (1951) und Wahnbeck (1952) fand die diesjährige Tagung unter der Leitung von Arbeitsdirektor Boine im Adam-Stegerwald-Haus in Königswinter statt, das, als Schulungsheim gebaut, alle Voraussetzungen für eine Arbeitstagung besonders glücklich erfüllt. Der strahlende Sonnenschein, der diese Frühlingstage im schönen Rheintal besonders anziehend machte, konnte leider die Sorgen nicht aufheben, die in betrieblicher Hinsicht über der Tagung lagen. Trotzdem — oder gerade deswegen besonders eindrucksvoll — wurde mit größtem Ernst um die zukünftige Zusammenarbeit zwischen Belegschaft und Unternehmensleitung in Referaten und Diskussionen gerungen.

Nach kaum zwei Jahren der Neuordnung im Zeichen der Mitbestimmung darf kein Wunder erwartet werden. Große und entscheidende freiwillige Änderungen im Verhältnis der Menschen untereinander können nicht durch eine Reihe von Gesetzesparagrafen von heute auf morgen gelöst werden. Sie müssen langsam wachsen

und reifen. Die Mitbestimmung ist noch jung. Sie ist ein soziales und wirtschaftliches Experiment. Für ihre Entwicklung sind Geduld, Können und Fähigkeit aller Beteiligten Voraussetzung.

Mitbestimmung war das verbindende Thema dieser Arbeitstagung, ob es sich dabei um einzelnen um betriebliche, technische, soziale, wirtschaftliche, rechtliche oder menschliche Fragen handelte. Und wenn auch nicht alle Anwesenden einer Meinung waren — das kann und soll auch nicht sein — so waren doch alle in dem Bestreben einig, mit aller Bereitschaft und mit verpflichtendem Verantwortungsbewußtsein an die Probleme heranzugehen, um sie auf der Ebene unserer Werke weitmöglichst zu klären und bessere Lösungen vorzubereiten. So ist es möglich, daß wirkliches Leben von innen heraus die verschiedenen Einsichten in der betrieblichen Sphäre zu einem gemeinsamen Akkord verbindet, der von gutem Klang ist.

Wie die gewählten Vertreter der Arbeitnehmer, die Vertreter der Gewerkschaften, die Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder in Referaten und Diskussionen gemeinsam die wichtigsten Berufs- und Gesellschaftsprobleme anpackten, läßt für die Zukunft erhoffen, daß Mitbestimmung und soziale Partnerschaft auf den DEW nicht blutleere dünne Begriffe, sondern lebendige Tatsachen werden.

Die Tagung in Königswinter war Arbeit im Geiste der Partnerschaft.

„Die soziale Partnerschaft ist eine echte Erfolgsstation auf dem hundert Jahre alten, dornenreichen Weg des gewerkschaftlichen Kampfes. Sie muß im Laufe der nächsten Jahre ganz positiv in das Bewußtsein der arbeitenden Menschen dringen. Aber auch in der gemeinsamen Aufgabe heißt: Auf lange Sicht durch ständige Erhöhung der Leistung eine Verbesserung der Lohn-, Arbeits- und Sozialbedingungen zu erreichen, die mit der Wirtschaftslage des Werkes in Einklang steht. So erfüllen wir in anständiger, ehrlicher und sauberer Praxis die Voraussetzung für die gewerkschaftliche Forderung nach Gleichberechtigung.“

Aus dem Referat von Arbeitsdirektor Boine

Direktor Wilhelm Temme behandelte „Die wirtschaftliche Situation der DEW“. Nachdem er Ausführungen von Direktor Lisch, der durch seine Südamerikareise an der Teilnahme an der Tagung verhindert war, verlesen hatte, gab er an Hand von Tabellen und statistischem Material einen detaillierten Überblick über das gegenwärtige Verhältnis von Kosten und Produktion, Auftragsbestand und Auftragsengpässen.

Direktor Dr. Robert Scherer gab einen interessanten Bericht über seine Reise nach Süd- und Nordamerika und entwickelte dabei die Forderungen, die sich bei einem Vergleich mit der amerikanischen Edelmetallindustrie für uns ergeben. Durch radikales Herabdrücken der Selbstkosten muß es uns gelingen, auch unter den anders gelagerten Verhältnissen zu einer entsprechenden Wirtschaftlichkeit zu kommen.

Werksarzt Dr. Michael Siemes sprach über „Fragen des werksärztlichen Gesundheitsdienstes“. Er sagte dabei u. a., daß die Arbeitsmedizin ein wichtiger Faktor der sozialen Sicherheit sei, indem sie Beziehungen zwischen Krankheit und Arbeitsplatz in körperlicher und seelischer Beziehung aufdecke, um die notwendigen Verhältnisse zu schaffen, ohne körperliche und geistige Störungen maximale Leistungen zu vollbringen.

Fritz Hüser, ein Pionier und Wegbereiter des modernen Werksbüchereiwesens, sagte in seinem Referat über „Die Aufgaben der Werksbücherei“, daß das Buch, das an alle Lebenskreise und Lebensbereiche herantühre, im Gegensatz zu anderen kulturellen Bildungsmöglichkeiten immer zur Hand sei, um seine Bildungsaufgaben zu erfüllen. Es habe seit jeher eine ganz bedeutende Rolle bei der Arbeiterbildung gespielt.

Heinz Prodöhl, der Schriftleiter des Mitteilungsblattes, behandelte das Thema „Kulturelle Bildungsmöglichkeiten des arbeitenden Menschen“. Er sprach von der Kultur als einer Ordnung, die das ganze Leben durchdringen muß, ob es sich dabei um das Leben in der Familie oder im Betrieb, um das Verhältnis zur Kunst oder zur Technik, um gesellschaftliches oder privates Leben handelt.





Keine Furcht vor dem Alter

Rudolf Steblo, Sachbearbeiter in unserer Betriebskrankenkasse, unterrichtet heute über die Angestelltenversicherung, nachdem im letzten Mitteilungsblatt das Wesentlichste aus der Rentenversicherung der Arbeiter besprochen wurde.

I. Beitragswesen

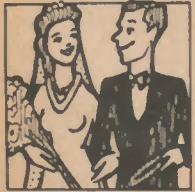
Die Angestelltenversicherung beruht — wie jede andere Versicherung — auf Leistung und Gegenleistung. Wer einen Anspruch auf Leistungen erwerben oder einen bereits erworbenen Anspruch aufrechterhalten will, hat Beiträge in der gesetzlichen Höhe zu zahlen. Für Pflichtversicherte gilt das Barverfahren, für Versicherungsberechtigte und Pflichtversicherte Selbstständige das Markenverfahren.



Versicherungspflichtige zahlen als Beitrag zur AV 10% des Arbeitsentgelts, der sich im Allgemeinen mit dem lohnsteuerpflichtigen Einkommen deckt. Arbeitgeber und Arbeitnehmer zahlen hiervon je die Hälfte. Der Beitrag zur AV wird zusammen mit den Beiträgen zur Kranken- und Arbeitslosenversicherung als Gesamtsozialversicherungsbeitrag vom Arbeitgeber einbehalten und an die zuständige Krankenkasse abgeführt. Ersatzkassenmitgliedern wird der Arbeitgeberanteil zur Überweisung an die Ersatzkasse ausgezahlt. Zum Nachweis der Beitragszahlung zur AV hat der Arbeitgeber den Gesamtarbeitsverdienst jährlich oder nach Beendigung der Beschäftigung in der Versicherungskarte zu bescheinigen. Selbstversicherte, freiwillig Weiterversicherte und höher Versicherte entrichten die Beiträge selbst durch Kleben von Beitragsmarken.

II. Die freiwillige Versicherung

Eine freiwillige Weiterversicherung oder spätere Erneuerung der Versicherung ist immer dann gestattet, wenn jemand aus einer versicherungspflichtigen Beschäftigung ausscheidet und mindestens sechs Monatsbeiträge auf Grund der Versicherungspflicht nachweisen kann. Es darf aber noch keine Berufsunfähigkeit eingetreten sein. Die freiwillige Weiterversicherung kommt hauptsächlich für Ehefrauen in Betracht, die nach ihrer Verheiratung aus dem Berufsleben ausscheiden. Sie sichern sich damit einen eigenen Rentenanspruch neben dem Anspruch ihres Ehemannes. Auch den Angestellten ist nach Überschreiten der Gehaltsgrenze von 750,— DM monatlich oder nach dem Selbständigwerden die freiwillige Weiterversicherung dringend zu empfehlen, um die oft in vielen Lehr- und Berufsjahren erworbenen Ansprüche zu erhalten. Der Grund des Ausscheidens aus der versicherungspflichtigen Beschäftigung ist nicht wesentlich. Auch ist es nicht erforderlich, daß die Vorversicherungszeit von sechs Monaten nacheinander zurückgelegt ist. Vielmehr können verschiedene kleinere Zeiträume zusammengezogen werden. Auf die Höhe des Einkommens des freiwillig Weiterversicherten kommt es nicht an, wohl aber sind die Beiträge dem Einkommen entsprechend zu entrichten, mindestens in der Beitragsklasse II.



schreiten der Gehaltsgrenze von 750,— DM monatlich oder nach dem Selbständigwerden die freiwillige Weiterversicherung dringend zu empfehlen, um die oft in vielen Lehr- und Berufsjahren erworbenen Ansprüche zu erhalten. Der Grund des Ausscheidens aus der versicherungspflichtigen Beschäftigung ist nicht wesentlich. Auch ist es nicht erforderlich, daß die Vorversicherungszeit von sechs Monaten nacheinander zurückgelegt ist. Vielmehr können verschiedene kleinere Zeiträume zusammengezogen werden. Auf die Höhe des Einkommens des freiwillig Weiterversicherten kommt es nicht an, wohl aber sind die Beiträge dem Einkommen entsprechend zu entrichten, mindestens in der Beitragsklasse II.

III. Die Selbstversicherung



Wer nicht versicherungspflichtig ist, ist bis zur Vollendung des 40. Lebensjahres berechtigt, in die AV freiwillig einzutreten. Der Eintretende darf aber noch nicht berufsunfähig sein. Zum Eintritt in die Selbstversicherung muß die Ausstellung einer Versicherungskarte vor Vollendung des 40. Lebensjahres beim Versicherungsamt beantragt werden. Eine Nachentrichtung von Beiträgen nach Ausstellung der Versicherungskarte für die letzten abgelaufenen Kalenderjahre ist zulässig.

IV. Höherversicherung

Jeder Versicherte, ob versicherungspflichtig oder nicht, kann durch zusätzliche Beiträge zur Erhöhung seines zukünftigen Ruhegeldes beitragen. Für die Höherversicherung kann zu jedem Beitrag für die Pflicht-, Selbst- und Weiterversicherung ein zusätzlicher Beitrag der Klassen I bis XII aufgewendet werden. Die Wahl der Beitragsklasse und Anzahl der Beiträge zur HV ist dem Versicherten freigestellt. Neben einem normalen Monatsbeitrag kann aber nur ein HV-Beitrag entrichtet werden. Die Beitragsklasse kann nach Belieben des Versicherten gewechselt werden. Für die HV sind bei den Postämtern besondere Beitragsmarken mit aufgedruckten Buchstaben „HV“ und dem Kalenderjahr des Ankaufs erhältlich.



V. Leistungen

Die AV gewährt:

1. Ruhegeld
2. Witwenrente
3. Waisenrente
4. Waisenrente
5. Hellverfahren als Kannleistung.

VI. Die Wartezeit

Für die Zahlung der Ruhegelder und Renten ist im allgemeinen Voraussetzung, daß der Versicherungsfall eingetreten, die Wartezeit erfüllt und die Anwartschaft erhalten sind. Die Leistungen werden nicht von amts wegen, sondern nur auf Antrag gewährt. Die Wartezeit muß grundsätzlich vor Eintritt des Versicherungsfalles erfüllt sein. Sie bezweckt, daß erst nach einer bestimmten Beitragszeit die Leistungen fällig werden können, um die schlechtesten Wagnisse auszuschießen. Die Wartezeit beträgt einheitlich im Bundesgebiet beim Ruhegeld (wegen Berufsunfähigkeit) und den Hinterbliebenenrenten 60 Beitragsmonate = 5 Jahre, beim Altersruhegeld 120 Beitragsmonate = 10 Jahre. Freiwillige Beiträge stehen den Pflichtbeiträgen gleich. Bei Bescheinigung des Arbeitsverdienstes in der Versicherungskarte gelten Kalendermonate, die nur teilweise mit Beiträgen belegt sind, als volle Beitragsmonate. Die Wartezeit gilt immer als erfüllt, sofern mindestens ein Beitrag gezahlt ist, wenn die Berufsunfähigkeit oder der Tod eingetreten sind durch Arbeitsunfall, Kriegsdienst, Feindeinwirkung oder politische Verfolgung.



werden können, um die schlechtesten Wagnisse auszuschießen. Die Wartezeit beträgt einheitlich im Bundesgebiet beim Ruhegeld (wegen Berufsunfähigkeit) und den Hinterbliebenenrenten 60 Beitragsmonate = 5 Jahre, beim Altersruhegeld 120 Beitragsmonate = 10 Jahre. Freiwillige Beiträge stehen den Pflichtbeiträgen gleich. Bei Bescheinigung des Arbeitsverdienstes in der Versicherungskarte gelten Kalendermonate, die nur teilweise mit Beiträgen belegt sind, als volle Beitragsmonate. Die Wartezeit gilt immer als erfüllt, sofern mindestens ein Beitrag gezahlt ist, wenn die Berufsunfähigkeit oder der Tod eingetreten sind durch Arbeitsunfall, Kriegsdienst, Feindeinwirkung oder politische Verfolgung.

VII. Anwartschaft

Zur Erhaltung der Anwartschaft müssen jedes Kalenderjahr mindestens sechs Monatsbeiträge entrichtet werden. Für einen Versicherungspflichtigen der laufend beschäftigt ist und Beiträge zahlt, kann die Anwartschaft also nicht erlöschen. Die freiwillig Versicherten und Selbstversicherten müssen selbst beachten, daß für jedes Kalenderjahr mindestens 6 Monatsbeiträge entrichtet werden, sonst erlischt die Anwartschaft aus den für die Zeit bis zum Beginn des laufenden Kalenderjahres entrichteten Beiträgen. Für die Zeit bis zum 31. 12. 1943 hat das Sozialversicherungsanpassungsgesetz eine sogenannte Anwartschafts-Amnestie erlassen. Danach ist aus Beiträgen, die bis zum 31. 12. 1943 tatsächlich entrichtet worden sind, die Anwartschaft bis zu diesem Tage erhalten, wenn nicht der Versicherungsfall vor dem 1. 1. 1944 eingetreten ist. Sehr wichtig ist für das Anwartschaftsrecht die Halbddeckung. Wenn die Anwartschaft erloschen wäre, kann sie auf Grund der Halbddeckung doch noch erhalten sein. Die Halbddeckung ist eine Ausnahme von der Regel und besagt, daß die Anwartschaft als erhalten gilt, wenn bei Eintritt des Versicherungsfalles die Zeit seit dem ersten Eintritt in die Versicherung bis zum Eintritt des Versicherungsfalles zur Hälfte mit Beiträgen belegt ist.



tritt des Versicherungsfalles die Zeit seit dem ersten Eintritt in die Versicherung bis zum Eintritt des Versicherungsfalles zur Hälfte mit Beiträgen belegt ist.

VIII. Auszahlung der Rente

Die Versicherten der AV haben einen Rechtsanspruch auf ihre Rente. Ist der Versicherungsfall eingetreten, die Wartezeit erfüllt und die Anwartschaft erhalten, so gewährt die LVA auf Antrag ein Ruhegeld, wenn der Versicherte

- a) dauernd berufsunfähig ist oder
- b) vorübergehend berufsunfähig ist, wenn die Berufsunfähigkeit ununterbrochen 26 Wochen gedauert hat.



Als berufsunfähig gilt, wer durch Krankheit oder Gebrechen mehr als die Hälfte seiner Arbeitsfähigkeit verloren hat und damit seinen Beruf nicht mehr ausüben kann. - Altersruhegeld wird bei Vollendung des 65. Lebensjahres gezahlt. - Witwenrente wird ohne Rücksicht auf das Alter und die Arbeitsfähigkeit der Witwe sofort nach dem Tode des Ehemannes gewährt. - Waisenrente erhalten die Kinder des verstorbenen Versicherten bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres.

IX. Höhe der Rente

Das Ruhegeld besteht aus Grundbetrag DM 444,— jährlich, Steigerungsbetrag nach Höhe der entrichteten Beiträge bzw. für die Zeit ab 1. 7. 1942 in Höhe von 0,7 v. H. des Arbeitsverdienstes, Kinderzuschuß DM 240,— jährlich für jedes Kind unter 18 Jahren. Auf Grund der Teuerungsverhältnisse der letzten Jahre kommen weitere Zuschläge hinzu und zwar DM 180,— jährlich und außerdem rund 25% auf den errechneten Rentenbetrag.



Die Witwenrente beträgt $\frac{1}{10}$ des Ruhegeldes, die Waisenrente $\frac{1}{10}$ des Ruhegeldes, dazu kommen die Zuschläge auf Grund des Sozialversicherungsanpassungsgesetzes und des Teuerungsanpassungsgesetzes. Von der Vollständigkeit und Richtigkeit der Versicherungsunterlagen hängen der Rentenanspruch und eine reibungslose Antragstellung ab. Hierauf ist ganz besonders zu achten und die Versicherungsunterlagen sind sorgfältig aufzuheben. Bei der Reichsversicherungsanstalt für Angestellte, Berlin-Wilmersdorf, Ruhrstraße 2, sind alle Versicherungskarten erhalten geblieben. Hier kann ein Konto-Auszug unter Angabe der Personalien (Vor- und Zuname, Geburtsdatum, Geburtsort) angefordert werden. Der Kontoauszug ersetzt alle Aufrechnungsbescheinigungen.

Zeichnungen: Ernst Hoff

Ab 1. Mai 1953
rückwirkend gültig

PENSIONSORDNUNG

Mitbestimmung bringt weiteren sozialen Fortschritt durch Erhöhung der Sicherheit für Alter und Invalidität

Wichtigste Neuerung:

Bisher:

Jetzt auch:

Rechtsanspruch auf Weckseente

Die bisher freiwillig gezahlte Werksrente wurde mit Rechtsanspruch versehen; ihre Höhe errechnet sich wie bisher aus Grundbetrag DM 20,— (nach 10jähriger Wartezeit) und Steigerungsbeträgen für jedes weitere vollendete Dienstjahr von DM 2,—.

Altersrenten bei Erreichung der Altersgrenze nach Ausscheiden aus dem Werk. Witwenrenten an Witwen verstorbener Werksangehöriger bei besonderen sozialen Verhältnissen.

Invalidenrenten

bei dauernder anerkannter Arbeitsunfähigkeit auch schon vor Erreichung der Altersgrenze.

Waisenrenten

an Kinder verstorbener Werksangehöriger. — Jedes Kind erhält 20% der Vollrente (Vollwaisen 30%). Die Witwen- und Waisenrenten zusammen dürfen jedoch den Betrag der Vollrente nicht übersteigen.

Weitere wichtige Verbesserungen: Keine Wartezeit bei Betriebsunfällen

Anrechnung der Dienstjahre

in Werken der eisenschaffenden Industrie mit gleichartiger Pensionsordnung.

Witwenrente ausnahmslos für alle Ehefrauen

verstorbener Werksangehöriger, die zum Zeitpunkt des Ablebens die Wartezeit erfüllt hatten, nach den Bestimmungen der Pensionsordnung, ohne die bisher üblichen Einschränkungen.

Unverfallbare Anwartschaft

für Werksangehörige, die nach Ableistung von 30 anrechnungsfähigen Dienstjahren oder nach Vollendung der Wartezeit und Vollendung des 60. Lebensjahres vor Eintritt eines Versorgungsfalles ausscheiden.

Was noch interessiert:

Neben den mit Rechtsanspruch versehenen Renten nach der Pensionsordnung werden folgende Beihilfen im Zusammenhang mit der Rentenzahlung zusätzlich gewährt.

Infolge Erreichung der Altersgrenze oder wegen Invalidität ausgeschiedene Lohnempfänger erhalten zur Erleichterung des Überganges vom laufenden Lohnneinkommen zu den Rentenbezügen für die Dauer von 12 Monaten eine nach Dienstjahren gestaffelte monatliche Übergangsbeihilfe von DM 25,— (10—14 Jahre), DM 30,— (15—19 Jahre), DM 40,— (20—24 Jahre) und DM 50,— (25 und mehr Jahre).

*

Beim Tode von verheirateten Betriebsangehörigen erhalten die Hinterbliebenen (Ehefrau und Kinder) drei volle Monatsbezüge (Lohn oder Gehalt) als Hinterbliebenenbeihilfe auf 12 Monate verteilt.

*

Die für Angestellte üblichen Rentenleistungen, die über den mit Rechtsanspruch versehenen Betrag (s. o.) hinausgehen, bleiben weiterhin als freiwillige Leistung des Werkes bestehen.

Neue Pensionsordnung

An anderer Stelle dieses Blattes ist die neue Pensionsordnung veröffentlicht worden. Damit sind die DEW bei den ersten zehn von 23 Einheitsgesellschaften, die diese Pensionsordnung angenommen haben. Aufsichtsrat, Vorstand und Betriebsrat gilt gleichermaßen der Dank der Belegschaft.

Direktor Georg Lösch wieder Vorsitzender der Edelstahlvereinigung

Direktor Lösch wurde in der Mitgliederversammlung der Edelstahlvereinigung e. V. am 17. Juni erneut zum Vorsitzenden dieser Vereinigung gewählt. Wir freuen uns über diesen Ausdruck des Vertrauens der deutschen Edelstahlindustrie und wünschen ihm in diesem verantwortungsvollen Amt weiterhin besten Erfolg zugunsten der Edelstahlindustrie und der in ihr Schaffenden. In der anschließenden Jahreshauptversammlung gab Direktor Lösch einen Überblick über die Lage der deutschen Edelstahlindustrie, die gekennzeichnet ist durch verstärkten Wettbewerb im In- und Ausland.

Sterbegeldversicherung

Wir machen nochmals darauf aufmerksam, daß Ehefrauen und Kinder nicht automatisch mitversichert sind. Es müssen besondere Anmeldeformulare, die beim Lohn- und Sozialbüro erhältlich sind, ausgefüllt werden. Wir empfehlen den Versicherten im eigenen Interesse, die Anmeldungen sofort nach der Heirat bzw. Geburt eines Kindes vorzunehmen.

Nach den USA

Durch Vermittlung unseres stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden, des Kollegen Ludwig Rosenberg, der als Mitglied des Bundesvorstands des DGB das Referat Ausland für die Gewerkschaften bearbeitet, ist auf Einladung des State-Departement zehn Mitarbeitern Gelegenheit gegeben, nach Amerika zu fahren und an Ort und Stelle die dortigen politischen, wirtschaftlichen, gewerkschaftlichen und sozialen Verhältnisse zu studieren. Die Delegation wird Anfang Juli unter Führung des Arbeitsdirektors nach den USA fliegen. In unserem nächsten Mitteilungsblatt haben wir sicherlich interessante Berichte über das Gesehene und Erlebte zu erwarten.

Beteiligung an Ausstellungen und Messen

An folgenden Inlandsausstellungen haben die DEW teilgenommen, bzw. nehmen noch teil:

Internationale Automobil-Ausstellung, Frankfurt, vom 19. 3. bis 29. 3. (Gemeinschaftsstand der Edelstahl-Vereinigung e. V. Düsseldorf)

Technische Messe, Hannover, vom 26. 4. bis 5. 5. (Titanit-Stand, Stand Dortmund, Stand AEG-Eloterm)

Große Rationalisierungs-Ausstellung, Düsseldorf, vom 18. 7. bis 16. 8.

Große Deutsche Rundfunk-, Phono- und Fernseh-Ausstellung, vom 29. 8. bis 6. 9.

2. Internationale Fahrrad- und Motorrad-Ausstellung, Frankfurt, vom 18. 10. bis 25. 10.

Werk Krefeld

Wir gratulieren zum 25jährigen Dienstjubiläum Hermann Lohm, 22. 4. - Friedrich Bickenbach, 30. 4. - Wilhelm Schmitz, 19. 5. - Theodor Hendricks, 30. 5. - Heinrich Korting, 30. 5. - Hermann Verch, 2. 6. - Heinrich Wiedenold, 3. 6. - Gustav Blask, 13. 6. - Max Contzen, 13. 6. - Karl Smitz, 23. 6. - Johann Tepass, 3. 7. - Karl Hartmann, 5. 7. - Robert Zimnovoda, 5. 7. - Josef Neuenhaus, 7. 7. - Hermann Buckers, 7. 7. - Eugen Breidenbach, 23. 7. - Bernhard Stolze, 3. 8. - Johann Hohenauer, 4. 8. - Wilhelm Nakaten, 5. 8. - Karl Krumm, 1. 9. - Karl Weisert, 1. 9. - Johann Ramers, 21. 9. - Heinrich Schmitz, 24. 9. - Peter Stieger, 30. 9.

Besuch aus Uebersee

Eine Gruppe amerikanischer Persönlichkeiten des öffentlichen Lebens - darunter ein farbiger Landtagsabgeordneter, ein Oberbürgermeister und ein Vertreter der Gewerkschaften - die einen zweimonatigen Gegenbesuch einer kommunalpolitischen Studienreise von Vertretern deutscher Städte (u. a. Krefeld) in den Vereinigten Staaten machten, besuchten bei ihrem dreiwöchigen Aufenthalt in Krefeld auch unser Werk und seine Hauptverwaltung. Arbeitsdirektor Bolne begrüßte die amerikanischen Gäste, die anschließend auf einem ausgedehnten Rundgang einen umfassenden Einblick in unsere Produktionsstätten und sozialen Einrichtungen erhielten. Es gab viele Fragen zu beantworten, worüber - wie unser Bild zeigt - eifrig Notizen gemacht wurden.



DEW-Theaterring

Die nun zu Ende gehende erste Spielzeit des Krefelder Stadttheaters hat für die Mitglieder unseres Theaterringes viele schöne Erlebnisse vermittelt. Im nächsten Jahr soll es noch schöner werden. Dabei wird angestrebt, daß alle Ringe monatlich die gleiche Vorstellung bekommen. Ob es sich verwirklichen läßt, hängt von den Gegebenheiten des Theaters ab. Wir möchten aber schon jetzt darauf hinweisen, daß alle Interessenten vom 1. Juli ab Gelegenheit haben, im Sozial-Büro ihre Anwartschaft auf einen Theaterplatz in der nächsten Spielzeit mit der DEW-Vormiete zu erneuern. Einzelheiten werden durch Anschlag bekanntgegeben.

Erfolg unserer Gesangabteilung

Die Gesangabteilung DEW konnte bei einem Konzert in der Königsburg in Krefeld einen schönen Erfolg erringen. Die gesamte Presse fand Worte höchster Anerkennung sowohl über das „metallisch glänzende Stimmmaterial“ wie über die künstlerische Zusammensetzung des Programms und betonte, daß sich unsere DEW-Gesangabteilung rasch in die vorderste Linie der Krefelder Männerchöre vorgeschoben habe. Der Klang wie die technische Versiertheit wurden besonders hervorgehoben. Wir gratulieren herzlichst zu diesem ausgezeichneten Erfolg unserer Sänger, die so manche werkseigene Veranstaltung durch ihre Kunst verschönern halfen.



Neues Bürogebäude

Das neuerrichtete Bürogebäude inmitten des Werkes ist inzwischen bezogen worden. Im Erdgeschoß befinden sich die Abteilungen Titanit und Spedition. Im ersten Obergeschoß die Abteilungen Auslandsspedition und Arbeitswirtschaft und im zweiten Obergeschoß die Qualitätsstelle.

Betriebskrankenkasse umgezogen

In die inzwischen freigewordenen oberen Räume des „Heideblühens“ sind die Büros der Betriebskrankenkasse eingezogen.

Werk Remscheid

Herzliche Glückwünsche für Otto Schürhoff (1. 5.) und Karl Schumacher (11. 5.) zum 40jährigen Dienstjubiläum. Werner Schultheiss (26. 5.) zum 25jährigen Dienstjubiläum. Richard Sondern, Reinhard Will, Wilhelm Lob, Werner Köhl, Wilhelm Endter und Otto Bremer zur Geburt einer Tochter. Adam Gallinger, Günter Sluminski, Heinz Ahlke, Adolf Trusgenach, Heinz Carnielo, Alfred Miotk, Robert Beck und Erich Schuppheus zur Geburt eines Sohnes.

Direktor Karl Sudhaus

wurde das Bundes-Verdienstkreuz verliehen. Herzlichen Glückwunsch!

Europahof wird wieder werkseigen

Durch den Raumangel in unserem Werk haben wir uns nach Möglichkeiten umgesehen, um einige Abteilungen, bzw. soziale Einrichtungen zu verlegen. Es ist gelungen, die bisherige Gaststätte „Europahof“ in der Bismarckstraße durch Räumung wieder in unseren Besitz zu bekommen. Es ist vorgesehen, die Krankenkasse und die Wohnungsverwaltung nach dorthin zu verlegen. Außerdem ist ein Raum für die Einrichtung einer Bücherei geplant. Mit der Zeit werden in den Kellerräumen medizinische Bäder eingerichtet werden. Wir hoffen damit der Belegschaft, eine für ihre Zwecke günstige Möglichkeit zu schaffen.

Amerika auf den DEW

Direktor Lösch

war im April drei Wochen in Argentinien, um als Vertreter der Eisen-, Stahl- und Edelstahlindustrie an argentinisch-deutschen Handelsbesprechungen teilzunehmen. Das Bild zeigt Direktor Lösch in seinem Arbeitszimmer in Buenos Aires. Die Verhandlungen fanden in einem sehr freundlichen und aufgeschlossenen Geiste statt.

Probessen werden geliefert

Wir beabsichtigen die Lieferung der Werksküchenessens einem anderen Lieferanten zu übertragen. Von verschiedenen Großküchen werden Probessen geliefert, damit wir die geeignete Auswahl treffen können. Leider ist die Einrichtung einer eigenen Werksküche wegen Raumangels nicht möglich.

Elektrokarrenfahrer mit Führerschein IV

Mit dem hiesigen Leiter der Verkehrspolizei haben wir für unser Werk einen neuen Verkehrsplan erstellt. Die Zeichen entsprechen Vorschriften des öffentlichen Verkehrs. In diesem Zusammenhang werden die Elektrokarrenfahrer verkehrspolizeilich geschult und ihnen nach Erlangung der Führerschein IV ausgehändigt.

Regelmäßige Betriebsbegehungen durch den Werksarzt

Anfang Juni werden auf regelmäßigen Betriebsbegehungen des Werksarztes mit dem Sicherheitsingenieur und dem zuständigen Betriebsleiter die Arbeitsplätze besichtigt, um Gefahrenquellen zu beseitigen und die allgemeine Sicherheit zu gewährleisten. Außerdem sollen vorbeugende Krankheitsgefährdungen (wie Zug und Staub etc.) wenn möglich ausgeschaltet werden.

Werk Hasten

Ansteigende Beschäftigungslage

Auf Grund der verstärkten Auftragslage stieg die Anzahl der bei DEW-Werk Hasten beschäftigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen auf 78 an.

Hasten baut größte Mittelfrequenz-Erwärmungsanlage Europas

Im Monat Mai wurde aus Frankreich ein Auftrag auf eine 1000 KW-Induktions-Schmeldeanlage an Werk Hasten erteilt. Diese Anlage dürfte die größte bisher in Europa gebaute Mittelfrequenz-Erwärmungsanlage für Schmelzzwecke darstellen.

Erstmalig Aufträge aus England

Durch Entwicklung eines neuen Kurbelwellen-Härteverfahrens gelang es erstmalig, Aufträge für Kurbelwellen-Härteanlagen Anfang Juni aus England zu erhalten.

10jähriges Jubiläum der Eloterm G.m.b.H.

13. 3. 1953 bestand die Eloterm G.m.b.H. sich aus einer Betriebsabteilung des Werkes Remscheid entwickelte, 10 Jahre. Für die weitere Entwicklung ein herzliches Glückauf!

Werk Dortmund

Herzliche Glückwünsche für: Josef Lottmann zum 25jährigen Dienstjubiläum, August Stempel zur Geburt eines Sohnes.

Kurzarbeit aufgehoben

Die Infolge Arbeitseinschränkung am 23. März ds. Js. notwendig gewordene Einführung der Kurzarbeit, konnte auf Grund anziehender Beschäftigungslage Ende April wieder aufgehoben werden.

Sporttag im Aplerbecker Waldgelände

Der Jugendgemeinschaftstag der Magnetfabrik im April wurde als Sporttag ausgerichtet. Nach einer ausgedehnten Schnitzeljagd im Aplerbecker Waldgelände wurden nach einem gemeinsamen Frühstück im Waldstadion Körpergymnastik, Leichtathletik und Bewegungsspiele unter sachkundiger Leitung durchgeführt.

Werk Bochum

Herzliche Glückwünsche für: Heinrich Möller und Wilhelm Rentrop zur Geburt einer Tochter, Kurt Bönke und Wilhelm Voss zur Geburt eines Sohnes.

Neue Lehrlinge bei den Jubilaren

Die diesjährige Einstellung von Jugendlichen fiel auf dem Bochumer Werk mit zwei Jubilaren zusammen. Nach der Begrüßung der Jungen durch



Mit den DEW zu den Ruhrfestspielen

Ausbildungsleiter Huttel hielt Obermeister Freiswinkel einen Vortrag über die Unfallgefahren, die besonders dem werkstremenden Neuling auf Schritt und Tritt begegnen. Anschließend wurden die Jungen durch das Werk geführt, um ihnen die Produktionsstätten, den Arbeitsablauf und die Hauptfahrpunkte an Ort und Stelle zu zeigen.

Nach der Pause begrüßte Direktor Dr. Pölzger die Neuen und betonte, daß Ehrlichkeit, Treue und strebsamer Fleiß jedem die Möglichkeit gäben, im Beruf vorwärts zu kommen. Schon die Jungen sollten lernen, Schwierigkeiten zu überwinden, indem sie mit Zähigkeit und Energie ihre Aufgabe erfüllten. Dr. Pölzger sagte weiter, er wolle allen mit Rat und Tat zur Seite stehen und würde persönlich ihren Werdegang verfolgen. Mit diesen Worten hatte er die Brücke zwischen der Werksleitung und unseren jüngsten Werkskameraden geschlagen, die er zu den gleich anschließenden Jubiläen der Kollegen Lenz und Brüggemann einlud. Kollege Lenz trat 1923 bei uns als kaufmännischer Lehrling ein und ist heute als Verkaufskorrespondent tätig. Kollege Brüggemann, der heute bei uns als Säger beschäftigt ist, hat seine Treue durch seine 40jährige Tätigkeit in unserem Werk, bzw. Bochumer Verein, bewiesen.

Die Jungen erlebten an dem feierlichen Rahmen, an den Liedern des Werkschors, an den Blumen, an den Geschenken, an den vielen Glückwünschen und an den Worten der Vortragenden, was der Mensch gilt, der so lange für sein Werk treu seine Pflicht erfüllt.

Direktor Dr. Pölzger schilderte kurz den Werdegang der Jubilare und zeigte den Jungen daran, wie sich diese beiden Männer in Treue vorwärts gearbeitet hätten von ihrer Lehrzeit bis zu ihrer heutigen Stellung. Der eine habe vorübergehend sogar seinen Platz vom Schreibisch zum Schraubstock verlegt. Beide haben sie alle auf sie zukommenden Arbeiten zur Zufriedenheit ausgeführt. Das sei der einzige Weg zum Erfolg: zu packen = ganz gleich, wo man steht und was man zu verrichten hat.

Beeindruckt gingen die Jungen an ihre Arbeit. Eine Feier stand am Anfang ihres beruflichen Daseins, die deutlich zeigte, daß jedem Angehörigen unseres Werkes die ihm gebührende Achtung und Ehrung zuteil wird. Am Beispiel der Jubilare kam ihnen zu Bewußtsein: „Jetzt bin ich selbst meines Glückes Schmied.“

Herzschlag am Arbeitsplatz

Der Stahlkontrollleur im Hammerwerk Hermann Wickenburg, der seit 1937 bei den DEW tätig war, erlitt am 17. Juni auf seinem Arbeitsplatz in Bochum einen Herzschlag. Unser Mitgefühl wendet sich seiner Familie zu, der wir unsere aufrichtige Anteilnahme versichern.

Werk Werdohl

Herzliche Glückwünsche für: Karl Kreutzen zur goldenen Hochzeit (27. Juni). Fritz Klute zum 85. Geburtstag (19. Juni) und Karl Kraft zum 80. Geburtstag (13. Mai). Fritz Klute ist ein alter Hammerschmied unseres Werkes, der vor 20 Jahren pensioniert wurde und Karl Kraft wurde 1945 als Reparatur-Schlosser pensioniert. Wir wünschen beiden noch weiterhin einen schönen Lebensabend. Glückauf!

„Die Festspiele im Ruhrgebiet, die Festspiele zwischen Hütten und Zechen sind ein Bekenntnis zu unserer Kultur, zur Wahrheit des Wortes:

„Der Mensch lebt nicht vom Brot allein“.

Von Schaffenden für Schaffende gegründet rufen sie auch Dich! — Komm zu den Ruhrfestspielen!“

So warben wieder seit einigen Wochen die Plakate auf unseren Werken für eine Veranstaltung des DGB, die in den wenigen Jahren ihres Bestehens Hunderttausenden arbeitender Menschen ein unvergeßliches kulturelles Erlebnis vermitteln konnte.

Der Werberuf ist auch in diesem Jahre nicht ungehört verhallt. Die DEW haben sich wieder für die praktische Durchführung der Fahrten eingesetzt. Von jedem unserer Werke wird ein Autobus (von Krefeld zwei) die Interessenten zu den Ruhrfestspielen nach Recklinghausen bringen. Zweihundertfünfzig Kollegen werden die Hauptinszenierung der diesjährigen Festspiele sehen:

Friedrich von Schillers

„Jungfrau von Orleans“.

Diese romantische Tragödie, wie Schiller das Werk genannt hat, geht in der Stoffwahl auf ein historisches Thema zurück, aber wir erleben keine wirkliche Historie. Die Dichtung ist völlig frei gestaltet. Die historische Jungfrau von Orleans war ein naives Bauernmädchen, in dem sich frommer Kirchenglaube, uralte heidnische Vorstellungen und ein — in damaliger Zeit beginnendes — nationales Empfinden beherzt vereinten, das mit der Fahne den kämpfenden Männern voranschritt. Schiller hat daraus ein Heldenmädchen gemacht, das nicht zögert, selbst das Schwert zu ergreifen. Die ganze Romantik des Untergrundes durch eigene Schuldverstrickung war der wirklichen Johanna fremd. Die starke ethische Substanz des Werkes und seine ausgesprochene Bühnenwirkung werden aber die Aufführung in Recklinghausen zu einem wirksamen Theatererlebnis machen, zumal Antje Weißgerber die Johanna spielt und Karl-Heinz Stroux das Werk inszeniert.

Unsere Marathon Export-Gesellschaft berichtet:

Beteiligungen an Messen und Ausstellungen

Im Jahre 1953 haben wir uns an folgenden Auslandsmessen beteiligt, bzw. werden wir uns beteiligen:

Industriemesse Kopenhagen, 28. 3. — 6. 4.

Auf einem Stand, der von unserer Vertretung, der Firma Lemvig-Müller u. Munck A/S, Kopenhagen, Westergade 16, aufgebaut war, zeigten wir charakteristische Teile unserer Erzeugung.

Mailänder Messe, 12. 4. — 26. 4.

Hier wurde in recht anschaulicher Weise ein Querschnitt unserer Edeltahlerzeugung gezeigt.

Messe in Toronto, Kanada, 1. 6. — 12. 6.

In Zusammenarbeit mit einer befreundeten kanadischen Firma sind wir auf der Messe in Toronto vertreten. Unseren Stand leitet unser Ingenieur Swoboda.

III. Europäische Werkzeugmaschinen-Ausstellung, Brüssel, 4. 9. — 13. 9.

Auf dieser Fachschau werden wir mit einem Stand von 100 qm vertreten sein, auf dem ein

vollständiger Überblick über unsere Hartmetall-Titanit- und Werkzeugfertigung unter Auslage aller entsprechenden Erzeugnisse gegeben wird.

Dr. Briefs

hielt am 24. März im Rahmen der „Gesellschaft für Metallforschung“, Kopenhagen, einen Vortrag über Schnellarbeits- und Werkzeugstähle, der sich guter Beteiligung aus Fachkreisen erfreute.

Unsere Verkaufsgesellschaft in der Schweiz,

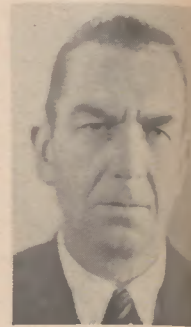
die Kemag Edeltahl A.G., Zürich, hat ihr in Zürich-Steinmaur befindliches Lagerhaus durch einen Erweiterungsbau mit 160 qm Grundfläche vergrößert. Die gesamte nutzbare Lagergrundfläche stellt sich hierdurch auf insgesamt 300 qm.

Ingenieur Swoboda

weilte zu technischen Beratungen in Griechenland und Jugoslawien und befindet sich z. Zt. in Kanada.

Gustav Kuhlmann, Buenos Aires,

beging in diesem Jahr sein 25jähriges Arbeitsjubiläum bei den DEW. Unser Mitarbeiter Kuhlmann, der bei der Acerometal S/A, Buenos Aires, der nunmehrigen Vertretung der Marathon-Export-Gesellschaft in Südamerika, tätig ist, erhielt seine Ausbildung bei der Bergischen-Stahl-Industrie und ging schon 1923 als Vertreter dieses Unternehmens nach Buenos Aires, wo er in der Stahlabteilung der Firma Boker u. Co. beschäftigt war. In den Jahren von 1927 bis 1941 war er in der gleichen Eigenschaft für die DEW tätig. Nach vorübergehender Beschäftigung in Krefeld (1942) wurde er zur Wehrmacht eingezogen. Nach dem Kriege zunächst im Lager Veibert der DEW eingesetzt, ging er 1949 wieder nach Buenos Aires als Vertreter der Marathon-Export-Gesellschaft. Wir wünschen ihm weiterhin Gesundheit und erfolgreiche Tätigkeit mit einem herzlichen Glückauf!



Verkaufsstelle Remscheid

In Remscheid wurde das neu errichtete Büro- und Lagergebäude eröffnet.



Verkaufsstelle Nürnberg

Auch in Nürnberg konnte in diesem Jahre

ein neues Lagergebäude errichtet werden.



Wir gedenken unserer Toten

Werk Krefeld

Schulmeister, Josef † 2. April · Röttges, Johann † 7. April · Lange, Wilhelm † 21. April · Walter, Wilhelm † 21. April
Holzappel, Heinrich † 27. April · Zimmermann, Wilhelm † 11. Mai
Srech, Stanislaus † 13. März · Melchior, Carl † 21. Mai · Bär, Johann † 22. Mai · Enders, Walter † 19. Juni.

Werk Remscheid

Krämer, Wilhelm † 27. April · Kreimendahl, Otto † 7. Mai

Werk Bochum

Wickenburg, Hermann † 17. Juni

Verkaufsstelle Hannover

Rerink, Alexander † 29. März

Schützt Eure Füße Kollegen

trägt

Sicherheitsschuhe



Fußverletzungen stehen unter den Arten der Körperverletzungen mit an erster Stelle. Eine der häufigsten Ursachen ist das Herabfallen von Gegenständen. Einmal sind es Stangen und Haken, die von der Ofenplatte auf den Fuß fallen, ein anderes Mal fällt beim An- bzw. Abhängen der Anhänger an die Elektrokarren die Deichsel herunter und was der Möglichkeiten mehr sind. Sehr viele Verletzungen entstehen auch durch Stoßen an harte Gegenstände, wie vorstehende Bleche oder Stäbe oder anderes sperriges Material. Die meisten dieser Unfälle könnten bei Beachtung aller Maßnahmen, die der Unfallverhütung dienen, vermieden werden. Da wir diesen Zustand aber wohl niemals ganz erreichen werden, müssen wir wenigstens verhindern, unsere Füße so gut wie möglich zu schützen.

Das Mittel hierzu ist der Sicherheitsschuh!

Bei vielen Kollegen besteht leider noch heute die Auffassung, die ältesten Latschen seien für den Betrieb noch gut genug. Wie falsch ist diese Ansicht!

Abgesehen davon, daß diese alten Treter dem Fuß überhaupt keinen Schutz geben, ermüden sie ihn über Gebühr und führen in manchen Fällen zu Fußleiden. Für eine 8-Stundenschicht - stehend oder laufend verbracht - ist das Beste gerade gut genug.

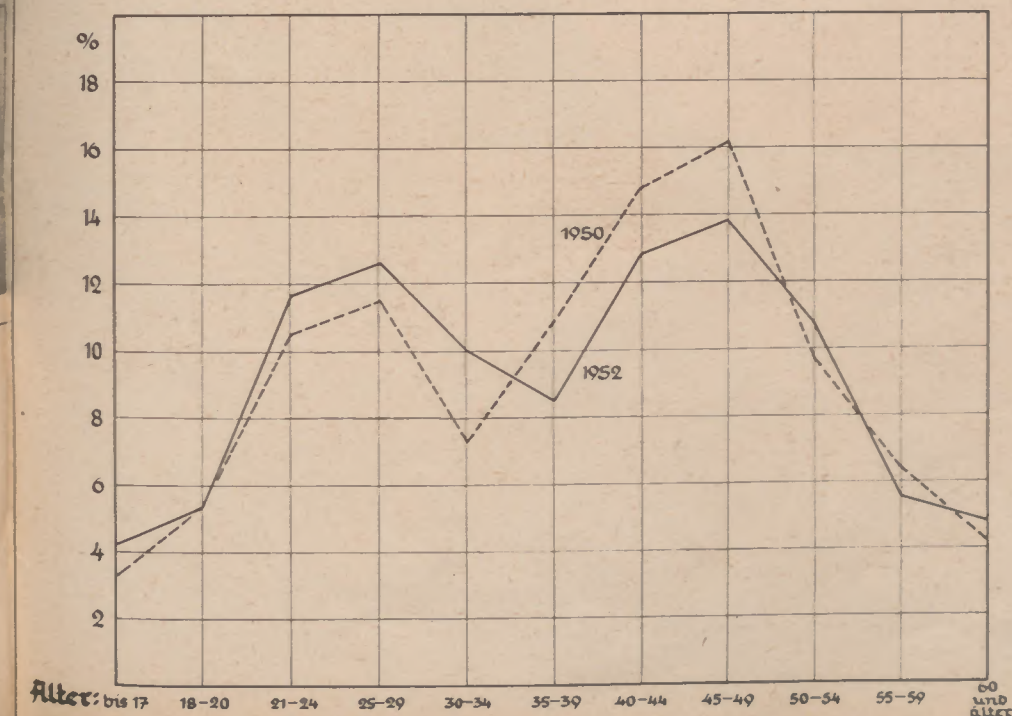
Aktivierung der Unfallschutzmaßnahmen

Um eine Intensivierung und Aktivierung der Unfallverhütungsmaßnahmen auf allen Werken der DEW zu erreichen, hat sich in Krefeld eine Arbeitsgemeinschaft für Unfallverhütung zusammengefunden, die vierteljährlich zu einem Erfahrungsaustausch zusammentreffen und allgemeine Unfallverhütungsrichtlinien, bzw. Maßnahmen für alle Werke der DEW aufstellen wird. Dem Ausschuß, der vom Arbeitsdirektor einberufen wird, gehören die Sicherheitsingenieure und Unfallobleute der einzelnen Werke an. Die bisher nebenamtlich von dem Leiter der Krefelder Lehrwerkstatt ausgeübte Tätigkeit des Sicherheitsingenieurs wurde nunmehr hauptamtlich von dem Kollegen Josef Hoff, bisher Teilnehmer in der Abteilung Arbeitswirtschaft, übernommen.

Das Schaubild

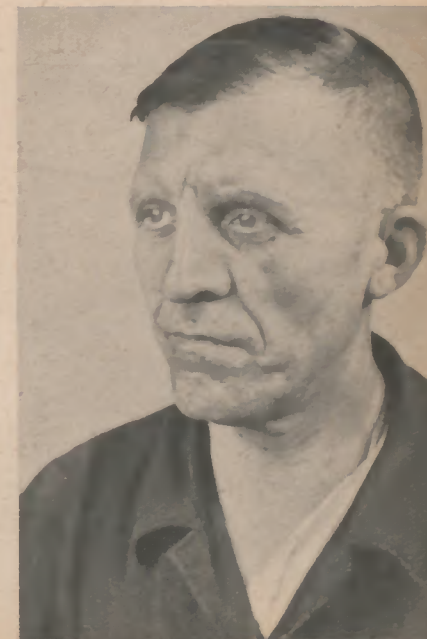
zeigt den durch den letzten Krieg verursachten Ausfall hauptsächlich der 30—40jährigen innerhalb der Gesamtbelegschaft unserer Werke, der sich allerdings in den beiden letzten Jahren etwas gemindert hat. - Wir werden im nächsten Mitteilungsblatt die Verhältnisse bei den verschiedenen Werken im einzelnen bringen.

Altersaufbau der Gesamtbelegschaft



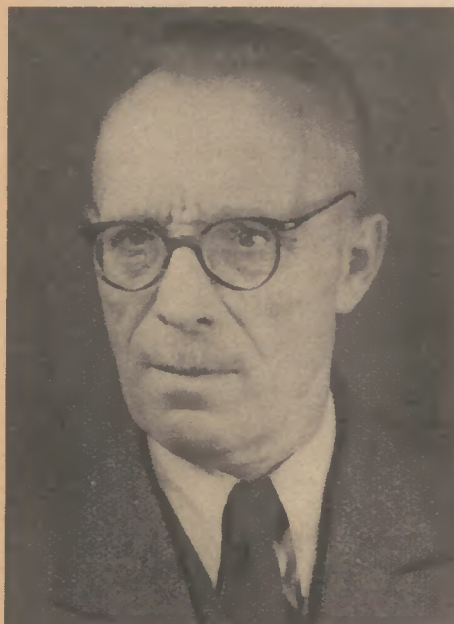
Lob der guten Tat

Der im Walzwerk als erster Ofenmann tätige Kollege Wilhelm Stremme hat durch seine Geistesgegenwart den Wärmestellengehilfen Hans B. vor einem schweren Unfall bewahrt. Die Hütten- und Walzwerksberufsgenossenschaft und die Werksleitung haben durch eine Belohnung und Worte der Anerkennung das Verhalten des Kollegen Stremme entsprechend gewürdigt. Auch an dieser Stelle möchten wir den Kollegen Stremme beglückwünschen und sein Verhalten als vorbildlich hinstellen.



Einer von uns

Unter dieser Rubrik wollen wir in jedem Heft unseres Mitteilungsblattes einen verdienten Mitarbeiter aus der großen Zahl unserer Belegschaftsmitglieder auf den verschiedenen Werken herausgreifen, um von seinem Leben und Schaffen zu erzählen, die als Beispiel für viele stehen sollen. Wir beginnen heute mit



Hans Giskes,

habt. Und was waren das für Jahre! Separatistenunruhen, Inflation und Arbeitslosigkeit mögen als Stichworte dieser schlimmen Zeit genannt sein. Sein echter persönlicher Kontakt mit der Belegschaft - er kannte die meisten sogar beim Namen - seine Aufrichtigkeit, sein Temperament, sein Gefühl für Gerechtigkeit, sein Arbeitsseifer und sein Verantwortungsgefühl haben ihn diese Zeit meistern lassen. Fast unwahrscheinlich klingt es, wenn er mit stolzer Freude erzählt, daß es in all den Jahren nur zweimal notwendig war, das Arbeitsgericht in Anspruch zu nehmen und außer dem generellen Streik für den Acht-Stundentag auf dem Krefelder Werk keine weiteren Streiks notwendig waren. Was erreicht wurde, wurde durch Verhandlungen und Vertrauen erreicht, und erreicht wurde viel. Hier fehlt der Platz, auch nur eine bescheidene Aufzählung zu versuchen.

Dafür brachte der allzeit fröhliche Hans Giskes sein Familienleben zum Opfer, denn sein Arbeitstag betrug selten unter 12 Stunden, ganz zu schweigen von den vielen verantwortungsvollen Aufgaben, die er als Gewerkschaftler und als Mitglied des Hauptverhandlungsausschusses für Löhne außerdem noch zu erfüllen hatte. Seine tapfere Frau Liese, die für all die viele Arbeit volles Verständnis aufbringen mußte und aufbrachte, hat es nicht immer leicht gehabt, aber sie wußte, daß die Arbeit zum Wohle der Gemeinschaft notwendig war, und daß sie zu ihrem Hans, dessen erste Liebe sie mit 17 Jahren war und bis heute geblieben ist, gehörte, auch wenn er wieder drei Versammlungen am Abend besuchen mußte. Schwer schlug das Schicksal zu, als es ihnen im letzten Kriegsjahr durch Bombenangriff die Tochter nahm und die Wohnung zerstörte. Schwer hatte aber auch das Schicksal das Werk geschlagen. Hans Giskes verzweifelte nicht. Wie er sich seinen persönlichen Kummer nicht anmerken ließ, so packte er als einer der ersten mit an, als fast hinter dem Rücken der Besatzungsmacht vorsichtig wieder Leben in das Werk einzog. Seine Forderung: Wir müssen zur Stange halten, denn wenn hier erst wieder tausende Menschen arbeiten, dann können sie doch nicht so einfach das Werk vom Erdboden vertilgen, setzte sich durch und trug ihre Früchte.

1933 mußte er zwangsläufig sein Amt als Betriebsratsvorsitzender niederlegen. Als 1945 wieder ein Betriebsrat gewählt wurde, war er sofort wieder mit dabei. In den letzten Jahren galt seine Hauptsorge der Unfallbekämpfung, und viele Kollegen dürfen ihm danken, daß sie durch seine Vorsorge vor schweren Unfällen bewahrt blieben.

Daß er bei diesem arbeitsreichen Leben voll und ganz ausgefüllt war und keine Zeit für Nebenbeschäftigungen blieb, ist verständlich. Trotzdem hat er außer dem Lesen eine besondere Freude und Begabung, das ist das Singen. Hans Giskes ist ein leidenschaftlicher Sänger und seiner Mitwirkung ist es auch zu danken, daß wir heute unsere so erfolgreiche DEW-Gesangsabteilung haben.

Was bliebe noch zu sagen? - Daß er nach 1945 auch endlich dazu gekommen ist, sich einen Garten anzuschaffen und daß seine erste Stangenbohnernte ein Rekord an Größe wurde, so daß er seine Kollegen mit Saatgut beliefern mußte. Typisch ist, daß er gleich das ganze Saatgut abgab und selbst nachher nichts mehr hatte. Das ist es, immer für andere da sein, sich immer für die Gesamtheit und die Gemeinschaft einsetzen, was wir von Hans Giskes lernen können! Wir wünschen ihm noch viel gute Ernten im Garten des Lebens!

Unsere

Mit Beginn des neuen Lehrlingsausbildungsjahres sind wiederum eine Anzahl junger Menschen in ein entscheidendes Stadium ihres Lebens und zwar das der Berufsausbildung getreten. Indem wir unseren jungen Nachwuchs begrüßen, geben wir der Hoffnung Ausdruck, daß sachlicher Ernst und jugendlicher Schwung ihre Einstellung zum erwählten Beruf leiten und Träger ihrer späteren Entwicklung sein mögen. - Dem Appell des DGB an die verantwortlichen Stellen in Industrie, Handwerk und Handel, an die Betriebsräte und Gewerkschaftsfunktionäre, alles zu tun, „um der schulentlassenen Jugend den unerfähllichen Lehr- oder Arbeitsplatz zu vermitteln“, wurde bei den DEW weitgehend Gehör geschenkt und eine größere Zahl von Lehrlingen, z. B. in Krefeld 40% mehr, eingestellt, als normalerweise nötig wäre.

Zu den Bildern: (von oben nach unten) Direktor Rogge begrüßt gewerbliche Lehrlinge. Noch etwas fremd, aber interessiert schauen unsere neuen weiblichen kaufm. Büro-Anlernlinge am ersten Tag. Bei Arbeitsdirektor Bolne schmilzt das Eis - der erste Kontakt ist hergestellt. So ist es recht! Unser kaufm. Nachwuchs weiß sich zu benehmen. Direktor Lösch begrüßt die jungen angehenden Kaufleute mit Handschlag.



Werksjugend

Neu in der Lehrwerkstatt

Junge Remscheider Kollegen schreiben von ihren ersten Eindrücken

Lange schon hatten wir, die wir gerade aus der Schule entlassen waren, von diesem ersten Arbeitstag gesprochen. Viele freuten sich auf dieses Ereignis, andere sahen ihm mit Unbehagen und Unsicherheit entgegen. Aber alle fragten wir uns: Wie wird sich dieser Tag gestalten, was wird er bringen?

Als ich am 1. April das Werk betrat, kam ich mir vor wie ein Fisch, der aus einem Aquarium ins große Wasser geworfen wurde. Das große Werksgelände, Bürohäuser, Hallen, große und kleine Maschinen mit ihrer geräuschvollen Arbeit, das war zuviel auf einmal. Ich mag wohl an dem Morgen ein recht dummes Gesicht gemacht haben, denn die Arbeiter lachten, wenn sie mich sahen. Meine erste Arbeit am Schraubstock behagte mir nicht recht, es gab Blasen und Schrammen an den Händen, die noch kein Arbeiten gewöhnt waren. Langeweile überkam mich, wenn ich auf die Uhr schaute, so daß ich mich manchmal gefragt habe, wie das wohl weitergehen mag. Aber schon in der zweiten Woche fühlte ich mich wesentlich wohler als in der Schule. Jetzt fühlt man doch - im Gegensatz zur Schule - daß man Mitglied einer großen Gemeinschaft ist. So habe ich auch diesen neuen Schritt ins Leben nicht bereut und glaube auch nicht, daß es einmal so welt kommt.

Der Lärm der Maschinen ist mir jetzt schon ein vertrauter Klang, und auch der Blauleinen-Anzug tut zu mir und meiner neuen Umgebung. Die Arbeit macht Spaß und geht so schnell und so gut an, wie es eben mit meiner Kraft möglich ist.

Hans Günter Möbus, Realschule, 13 Jahre

*

Die ersten Wochen in der Lehrwerkstatt bestätigen voll und ganz das Sprichwort: Eisen erzieht Eisen. Erzieht tatsächlich denjenigen, der es handwerklich bearbeiten muß. Seine Bearbeitung zwingt in erster Linie zu Geduld, Konzentration und stetiger Genauigkeit. Diese nicht zu unterschätzenden Facharbeiter-Eigenschaften werden durch die bloße Bekanntheit mit Material und Werkzeug natürlich nicht in so kurzer Zeit erworben, aber wenn man sie nur erkennt, dann helfen sie schon dem anfänglich etwas bestürzten Lehrling über die ersten Runden. - Die psychologische Umstellung, die sich dabei vollzieht, darf natürlich nicht vergessen werden. Der Wechsel von der Schule ins berufliche Leben erfordert eine vollkommene Änderung der täglichen Gewohnheiten. Ich selbst hatte es leichter, weil ich schon durch Ferienarbeit auf die Art und Weise meiner zukünftigen Arbeit vorbereitet war. Wichtig ist: sich in die neue Gemeinschaft einzuordnen. Gerade dieser Umstand ist von ausschlaggebender Bedeutung, denn von einer harmonischen Arbeitsgemeinschaft hängt wie überall auch in einer Lehrwerkstatt sehr viel ab.

Ich wünsche und erhoffe für uns alle eine erfolgreiche Lehrzeit und eine glückliche Abschlußprüfung.

Gerd Rohn, Oberschule, 20 Jahre

Zeitgemäße

Kaufmannslehre

Es gibt in der Industrie genug kaufmännische Angestellte, aber unter ihnen fehlen in zunehmendem Maße die jungen „Kaufleute“ mit gründlicher und umfassender Ausbildung. Schuld an der allenthalben zu beobachtenden Verflachung der kaufmännischen Ausbildungsarbeit sind nicht nur die Verhältnisse der Kriegs- und Nachkriegszeit und die Mängel der Vorbildung des Nachwuchses. Eine der wesentlichen Ursachen ist auch die besonders in den industriellen Großbetrieben weit entwickelte Arbeitsteilung. Aber gerade der Großbetrieb braucht, um beweglich und umstellungsfähig zu bleiben, in einer verhältnismäßig breiten Spitzengruppe Kaufleute, die nicht nur fachlich tüchtig, sondern auch geistig wendig und aufgeschlossen, anpassungsfähig, urteilsfähig und weitblickend sind und die in wirtschaftlichen Zusammenhängen denken können. Erst

diese Eigenschaften machen den echten Kaufmann aus. Tut man auch weiterhin nichts, um ihnen schon in der Ausbildung der Jungen zur Entfaltung zu verhelfen, so wird die Besetzung der mittleren und auch der unteren Führungsstellen in den großen Industriebetrieben bald zunehmend schwieriger werden. Der vorausschauende Großbetrieb muß dieser Tatsache deshalb heute schon seine besondere Aufmerksamkeit zuwenden.

Es erscheint dabei vor allem notwendig, die überlieferte Form der Kaufmannslehre, die Ausbildung an den Arbeitsplätzen des täglichen Geschäftsablaufs, die in ruhigen Zeiten mit übersichtlichen und stetigen wirtschaftlichen Verhältnissen entstanden ist, den

Jugendgemeinschaftstage

Remscheid

Uns liegt ein Bericht aus der Lehrwerkstatt Remscheid vor, den wir gerne abdrucken in der Hoffnung, daß auch auf den anderen Werken sich unter den Lehrlingen und Anlernlingen Bericht-erstatte finden, die ihre Eindrücke von den Jugendgemeinschaftstagen schildern.

„Der Jugendgemeinschaftstag am 9. April 1953 brachte uns einen interessanten Vortrag über „Land und Menschen in Tibet“. Dr. Berger, der als führendes Mitglied an der ersten deutschen Himalaja-Expedition von 1933-39 teilgenommen hat, wußte Reisebeschreibungen und Erlebnisse so anschaulich und fesselnd zu schildern, daß wir uns während seines Vortrages in diese ferne Gebirgswelt im Herzen Asiens versetzt fühlten. Menschen mit fremden Sitten und Gebräuchen zogen an uns vorbei, kühn in ihren Unternehmungen und demutsvoll in ihrer religiösen Einstellung.

Zahlreiche Lichtbilder veranschaulichten den Vortrag.

Aber auch die verschiedenartigen Ziele der Forschungsarbeit wurden uns gezeigt, denn Dr. Berger hatte als Wissenschaftler an der Expedition teilgenommen. Er betonte auch, daß er über die tibetischen Verhältnisse vor dem Kriege berichtet, die sich inzwischen grundlegend geändert hätten. Aber wenn auch ein politischer Wandel eingetreten sei, die Natur des Himalaja und des Hochlandes in all ihrer majestätischen Einsamkeit sei unverändert geblieben.“

Krefeld

Auf den Jugendgemeinschaftstagen in Krefeld sprach im April Direktor Vollmer von der Marathon-Export-Gesellschaft zu dem Thema „Unsere Marathon-Export und ihre ausländischen Absatzgebiete“. Er gab einen umfassenden Überblick nicht nur über unsere Interessen, sondern auch über die wirtschaftlichen Besonderheiten und Lebensgewohnheiten in den Ländern und Erdteilen, in denen die Marathon-Export-Gesellschaft vertreten ist. - Im Mai sprach Ober-Ingenieur Ballhausen, der Leiter der Titanit-Fabrik, über das Thema „Aus der Geschichte des Hartmetalls“. Seine interessanten Ausführungen, die ein Stück Geschichte unseres Werkes wiedergaben, wurden durch die Aufführung des technischen Tonfilms „Titanit, das Hartmetall der DEW“ glücklich ergänzt. - Im Juni wurde das Thema „Politik - auch unser Schicksal“ behandelt. Es sprach dazu der Vizepräsident des Landtages von Nordrhein-Westfalen Alfred Dohbert. - Im Juli wird ein Sporttag stattfinden.

Grundsätzliche Ausführungen des hauptamtlichen Ausbildungsleiters für den kaufmännischen Nachwuchs Erich Kerfs, die von der hohen Verantwortung zeugen, mit der auf unseren Werken die Ausbildung der jungen Menschen betrieben wird.



weitaus verwickelteren Gegebenheiten in unserer unruhigen und unsicheren Gegenwart anzupassen. Einige Worte über das Wesen der Kaufmannslehre sollen versuchen, das verständlich zu machen:

Das berufliche Rüstzeug des Kaufmanns setzt sich aus Kenntnissen und Fertigkeiten zusammen, die zum Teil elementarer Natur und somit auch einzeln erlernbar sind. Teilweise sind sie auch der Hauptinhalt des Berufsschulunterrichts.

Der wichtigere und schwierigere Teil der Kaufmannsarbeit besteht darin, diese Fertigkeiten einzusetzen, um damit eine tägliche Vielzahl von Geschäftsvorfällen zu meistern, die in ihren Einzelheiten verschieden und nicht vorhersehbar sind. Das richtige Beurteilen des Inhalts einer Teilarbeit und das fehlerlose Zusammenfügen solcher Teilarbeiten zu einem geschlossenen Vorgang zum Zwecke des Erfolges kennzeichnen erst den Kaufmann. Diese Arbeit erfordert von ihm Beweglichkeit, schnelles Erfassen einer Situation, einen sichern Blick für das Wesentliche, Selbständigkeit im Denken und Handeln, Dispositions- und Organisationsvermögen, Entschlußkraft und nicht selten auch die besondere unternehmerische Eigenschaft, Initiative. Die Anfangsgründe dieser Kunst zu lehren ist ein wesentlicher Bestandteil der kaufmännischen Nachwuchserziehung. Mit der Organisation eines Industriebetriebes schon mittlerer Größe ist zwangsläufig eine derartige Arbeitsteilung und Mechanisierung auch in seinem kaufmännischen Bereich verbunden, daß die Zusammenhänge vom einzelnen Arbeitsplatz aus nicht mehr sichtbar werden. Diese Zusammenhänge und Querverbindungen muß der Kaufmann jedoch kennen, weil sie Inhalt und Gestalt seiner Arbeit entscheidend beeinflussen.

Die Unterweisung am Arbeitsplatz kann deshalb nicht mehr so umfassend sein, wie es dem Wesen der Kaufmannslehre entspräche. Sie muß sich meist auf das „Wie“ beschränken und das „Warum“, das nach dem Zusammenhang fragt, unerklärt lassen. Sonst würde sie auch die Ausbilder zu sehr in Anspruch nehmen. Diese sind vielfach selbst nicht mehr imstande, die Zusammenhänge zu übersehen. Die Folge davon ist, daß die Ausbildung bei der Ausführung einzelner Teilarbeiten, die vielfach nur rein mechanische Hilfsarbeiten sind, stehen bleibt.

Es kommt noch erschwerend hinzu, daß die Jugend häufig ihrer Berufsarbeit kein ausreichendes Interesse entgegenbringt, daß ihr die Freude am geistigen Exerzieren, an der geistigen Durchdringung der Vorgänge um sie her fehlt. Sie ist auch nicht gewöhnt, sachlich ausdauernd und peinlich genau zu arbeiten. Auch dadurch bleibt der berufliche Erlebniskreis der Lehrlinge unnötig eng. Daraus ergibt sich dann vielfach die schiefe Einstellung der Lehrlinge, daß es sich bei ihrem Lehrberuf um ein langweiliges und einseitiges Arbeitsgebiet handele.

Es wird deshalb vielfach bezweifelt, ob ein Großbetrieb überhaupt geeignet sei, wirklich kaufmännisch befähigten Nachwuchs heranzubilden. Aber gerade er ist dank seiner Erfahrungen in der Organisationsarbeit in der Lage, Maßnahmen durchzuführen, die die Ausbildung am Arbeitsplatz zur höchsten Wirksamkeit bringen können. Solche Maßnahmen sind jetzt auch in unserem Krefelder Werk durch die Verselbständigung des kaufmännischen Ausbildungswesens eingeleitet worden. Die Ausbildungsarbeit erfährt durch sie eine planvollere Gestaltung, der alle Erfahrungen zur Verfügung stehen, die bisher in der systematischen Behandlung dieser Dinge in Großbetrieben gewonnen worden sind.

Die Aufstellung eines Ausbildungsganges nach dem Grundsatz, daß ein Lernender vom Leichten zum Schweren, vom Bekannten zum Unbekannten zu führen sei, legt in einer idealen Reihenfolge die Ausbildungsstationen fest, nach denen die Versetzungspläne für die einzelnen Lehrlinge für die ganze Dauer der Lehre ausgearbeitet werden. Die in einer Abteilung erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten sollen tunlichst die Grundlage für die Ausbildung in den darauf folgenden Arbeitsgebieten abgeben.

In die Hauptabteilungen des Rechnungswesens sollen die Lehrlinge künftig erst dann eingewiesen werden, wenn sie die elementaren Dinge des Buchhaltens und Kostenrechnens theoretisch sicher erlernt haben, denn nur dann ist ein voller Ausbildungserfolg auf diesen heute so verwickelten Arbeitsgebieten möglich. Nur dann kann auch das Vorurteil des Nachwuchses gegen die rechnerische Arbeit des Kaufmanns überwunden werden, das ihn so einseitig zum Verkauf hin drängen läßt.

Auch der Einsatz der Lehrlinge in den Fertigungsstätten und den Betriebsbüros, der Stahlkontrolle, der Versuchsanstalt usw. soll erst dann seinen Platz im Versetzungsplan haben, wenn das Verständnis der Herstellungsvorgänge und des Wesens des Stahls durch den neu eingeführten Unterricht hinreichend geschult ist. Alle drei Hauptgebiete der kaufmännischen Arbeit: Einkauf, Verkauf und Rechnungswesen, werden im Ausbildungsgang entsprechen-

chend ihrem Umfang so berücksichtigt, daß eine vorzeitige Spezialisierung auf einem dieser Gebiete - wozu die Neigung des Lehrlings oft drängt - vermieden und eine auch in dieser Hinsicht umfassende Ausbildung gesichert wird.

Für jede Abteilung wird ein Ausbildungsplan aufgestellt, der das in ihr im Hinblick auf das Gesamtziel der Lehre anzustrebende Ausbildungsziel angibt. Er beschreibt also die Arbeiten, die der Lehrling zu erlernen hat, und die Kenntnisse, die ihm zu vermitteln sind. Um diese Pläne, die auf dem amtlichen Berufsbildungsplan für den Lehrberuf „Industriekaufmann“ beruhen, den Besonderheiten unseres Werkes anzupassen, sollen bei ihrer Aufstellung auch die Vorschläge und Anregungen der Abteilungen verwertet werden.

Die Gewähr für eine einheitliche und umfassende Ausbildung geben auch die Tätigkeitsberichte der Lehrlinge, ergänzt durch kurze monatliche Zwischenberichte, und die Beurteilungen der Abteilungen. Durch beide erhält der Ausbildungsleiter, der sie eingehend verfolgt und auswertet, jederzeit ein klares Bild vom Entwicklungsgang, vom Grad des jeweils erzielten Ausbildungsstandes, von den beim einzelnen Lehrling noch vorhandenen Lücken und Mängeln und von dem Arbeitsgebiet, das den Fähigkeiten und Neigungen des Lehrlings am besten entspricht. Um den Abteilungen die Beurteilungen zu erleichtern, wird ein verbesserter Beurteilungsbogen eingeführt, der den Ausbildern auch eine Hilfe bietet, die Lehrlinge richtig zu beobachten.

Eine wesentliche Neuerung ist die zusätzliche Unterweisung, die der Ausbildungsleiter den in verschiedenen Gruppen eingeteilten Lehrlingen an bestimmten Tagen in der Woche erteilt. Ihre Zeichnung deutet schon darauf hin, daß sie vor allem bestimmt ist, die zwangsläufig unzureichende Unterweisung an den Arbeitsplätzen zu ergänzen. Sie geht deshalb vom Leben und Wirken des Betriebes aus und bezieht dabei die theoretischen Grundlagen soweit ein, wie es für ein vollkommenes Erfassen der betriebswirtschaftlichen Tatsachen und Zusammenhänge notwendig ist. Auf diese Weise werden Theorie und Praxis in fruchtbarer Weise zusammengeführt und auch die heutzutage infolge Raum- und Lehrermangel recht notleidende Arbeit der Berufs- und Handelsschulen wirkungsvoll ergänzt oder ersetzt.

Diese Unterweisung beschränkt sich aber nicht auf die kaufmännischen Funktionen im Betriebe, sondern vermittelt den Lehrlingen auch die fachlichen Grundlagen des Stahlgeschäfts, eingedenk dessen, daß ein Kaufmann die Ware, die er richtig verkaufen und kalkulieren will, auch kennen muß. Und wo wäre ein ausgeprägtes warenkundliches Wissen für den Kaufmann notwendiger als im krisenempfindlichen Edelstahlgeschäft. Dafür, daß hier das Maß des für den Kaufmann Gebotenen eingehalten wird, sorgen die Erfahrungen, die der Unterweisende selber in langjähriger Tätigkeit als Stahlverkäufer in einem Hüttenwerk gewonnen hat.

Dieser Teil der Ausbildung will die Lehrlinge anhalten, nicht nur Fertigkeiten zu üben und Wissen gedächtnismäßig zu sammeln, sondern hier und an den Arbeitsplätzen in den Abteilungen selbstständig zu beobachten und nachzudenken und die betriebs- und volkswirtschaftlichen Zusammenhänge in ausdauernder Arbeit zu durchdringen. Aus solchen Bemühungen kann dann eine wirtschaftliche Bildung erwachsen, an der es heute in allen Volksschichten, auch bei den kaufmännischen Angestellten, mangelt. Die Lehrlinge sollen dabei auch angeregt werden, ihren Blick über die Grenzen des Werkes, des Berufes und des eigenen Landes hinaus zu weiten; provinzielle Enge ist mit der Haltung des rechten Kaufmanns nicht vereinbar.

Inner- und überbetriebliche Zwischenprüfungen werden in regelmäßigen Zeitabständen festzustellen suchen, wie weit die gesamte Ausbildungsarbeit ihr Ziel erreicht hat und wo sie noch der Verbesserung bedarf.

In diesen Ausführungen ist nur vom Lehrling die Rede gewesen. Sie gelten aber auch in wesentlichen Teilen für den Büroanlernling. Er ist das Sorgenkind der kaufmännischen Berufserziehung, deshalb erfordert seine Ausbildung mindestens dieselbe Aufmerksamkeit und Sorgfalt.

Unsere Jugend ist durchaus arbeitsfreudig, wenn sie unter der rechten Anleitung steht. Werden unsere verstärkten Bemühungen um ihre Ausbildung den Willen in ihr wecken, in der Lehre das Beste zu leisten, dann wird es ihnen erst recht gelingen, zur gründlicheren Formung unseres kaufmännischen Nachwuchses beizutragen und einen Typ bilden zu helfen, in dem die beruflich-fachliche Tüchtigkeit von einem geistig wachen und weltoffenen Menschen-tum getragen und geführt wird.

Lehrabschlußfeier auf Schloß Burg

Die diesjährige Lehrabschlußfeier der gewerblichen und kaufmännischen Lehrlinge der DEW fand unter Einbeziehung der Lehrlinge der Werke Krefeld, Remscheid und Bochum auf Schloß Burg a. d. Wupper statt. Ein prachtvoller Frühlingstag machte schon die Fahrt zu diesem landschaftlich besonders schön gelegenen Ausflugsziel zu einem Erlebnis für die 49 jungen Menschen mit ihren Begleitern. Mit der Sesselbahn ging es hinauf zur Burg, wo nach einem bergischen Kaffeetrinken im Rittersaal die Überreichung der Lehrbriefe stattfand. Das Krefelder Lehrlingsorchester umrahmte die Feierstunde, die in würdiger Form die Bedeutung des Tages unterstrich.

Hören wir den Bericht eines Krefelder Lehrlings

„Nach dem Kaffeetrinken eröffnete Direktor Boine im alten Rittersaal der Burg mit einer Ansprache die Lossprechungsfeier der Lehrlinge. Er begründete, warum gerade Schloß Burg zum Orte der Lehrlingslossprechung gewählt wurde und zog die Parallele zwischen den Mannbarkeitsprüfungen unserer Vorfahren und den heutigen Lehrabschlußprüfungen. In beiden Fällen, so führte er aus, geht für den jungen Menschen die Zeit des Belehrtwerdens zu Ende, aber die Zeit des Lernens beginnt nach der Prüfung erst in vollem Umfang. „Der frischgebackene Kaufmann oder Facharbeiter hat von nun an selbst Entscheidungen zu treffen und Urteile zu fällen.“ Der Arbeitsdirektor betonte weiter, daß die Ausbilder nicht nur das Ziel hätten, einen tüchtigen Kaufmann oder Facharbeiter heranzubilden, sondern auch bestrebt wären, den Menschen zu formen, seinen Charakter zu fördern und zu festigen und sein Allgemeinwissen zu vervollständigen. Zum Schluß wandte er sich der Stellung der jungen Menschen innerhalb der Gesellschaft zu. „Als junge Kaufleute und Facharbeiter seid ihr jetzt vollwertige Mitglieder der menschlichen Gesellschaft“, so sagte er, „und damit verpflichtet, an dem Geschehen innerhalb dieser Gesellschaft teilzunehmen. Das heißt, ihr müßt sie mitgestalten, ihr dürft auch dem politischen Leben nicht untätig gegenüberstehen.“ Führende Persönlichkeiten unseres Werkes, Vertreter der Industrie- und Handelskammer und des Deutschen Gewerkschaftsbundes fanden Gelegenheit zu herzlichen Wünschen für unser ferneres Schaffen. - Nach einem reichlichen Abendessen begann der fröhliche Teil unserer Lossprechungsfeier, der bei musikalischen und artistischen Unterhaltungen durch Werksangehörige uns noch schöne Stunden schenkte. Es gab ein allgemeines Bedauern, als die Omnibusse zur Rückfahrt wieder bestiegen werden mußten.“

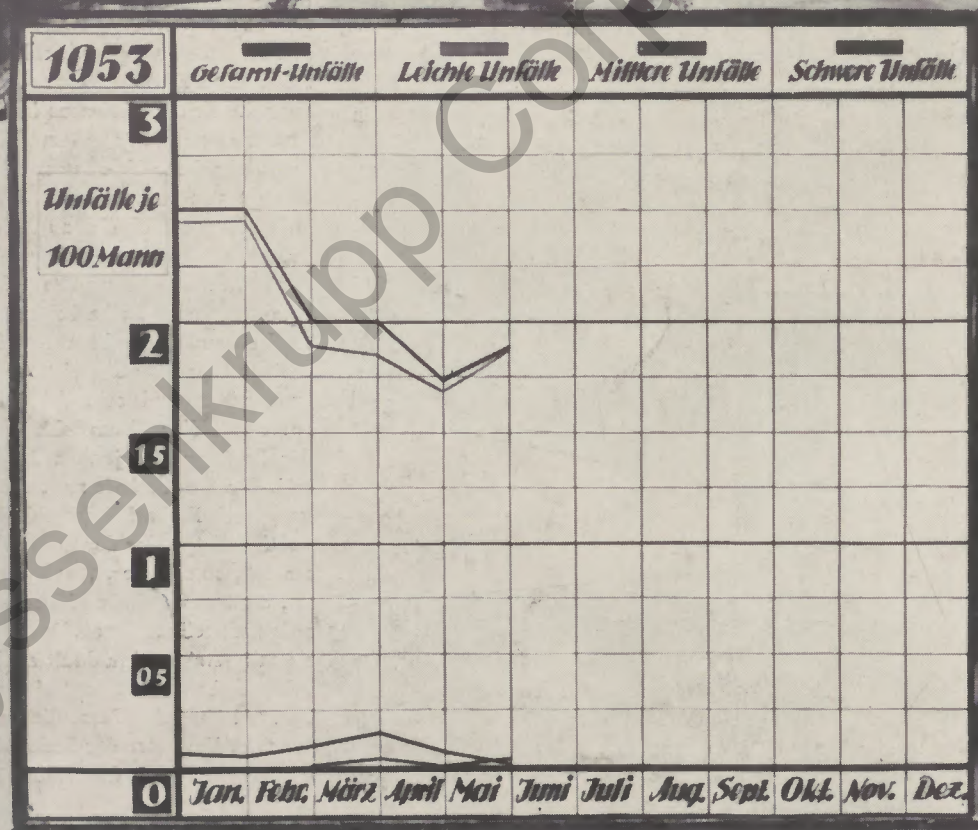
Manfred Koch



Zu unseren Bildern:
Schloß Burg
Im Schloßhof: Glocken aus Königsberg
An der Kaffeetafel
Krefelder Lehrlingsorchester
Arbeitsdirektor Boine überreicht ein Buchgeschenk für besonders gute Leistung
Im Rittersaal: Die feierliche Lossprechung.
Am Abend: Fröhliche Unterhaltung

Fotos: Hubert Müller Schwannecke

Verhütet Unfälle



Zwingt die Kurve auf
Null