

Mitteilungsblatt

Werkszeitschrift der
Deutsche Edelstahlwerke Aktiengesellschaft

XIX. Jahrgang
27. Februar 1970

1





Mitteilungsblatt

Nr. 1

XIX. Jahrgang

27. Februar 1970

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

Nachdruck
nach vorheriger Rückfrage gerne gestattet

Inhalt

	Seite
Wir müssen ständig Neues hinzulernen	1
Bestehendes verbessern – Zukünftiges gestalten	2
Gutachten über Mitbestimmung	6
Das Interview	8
Außenwandelemente aus Edelstahl Rostfrei	10
Das Porträt: Der Sicherheitsbeauftragte	12
Mosaik – Kleine Zeitung vom Unternehmen, seinen Werken und Menschen	
Ausbildung bei DEW – Sicherheit für die Zukunft	13
Warum sollte man Stahl nicht „lieben“?	16
Friede ist machbar	18
Der Baum der Schmerzen	20
483 Mitarbeiter kommen aus Jugoslawien	22

Das Titelbild zeigt zwei Krefelder Lehrlinge bei der Arbeit an einer Plastik, die demnächst auf dem Platz vor dem Hochhaus an der Remscheider Straße (Krefeld-Stahldorf) aufgestellt wird.

Wie schön Edelstahl als Element der Gestaltung von Innenräumen wirkt, zeigt unser Bild auf der Rückseite (Treppenaufgang im Kunsthaus Bielefeld).

Wir müssen ständig Neues hinzulernen

Hinter uns liegt das vorzügliche Geschäftsjahr 1968/69. Wir haben 5,2 Millionen DM Gewinn erwirtschaftet, obwohl wir gegenüber dem Vorjahr 42,5 Millionen DM mehr

Dr. Dieter Spethmann:

Personalaufwand hatten, 6,5 Millionen DM mehr abgeschrieben haben und 6,6 Millionen DM mehr Zinsen zahlen mußten. Unser hoher Arbeitseinsatz hat sich gelohnt.

Das Geschäftsjahr 1969/70 hat gut begonnen. Der monatsdurchschnittliche Umsatz stieg im ersten Quartal um mehr als 41% gegenüber dem entsprechenden Vorjahresquartal. Im Kalenderjahr 1969 hat der DEW-Umsatz erstmals die Milliarden-Grenze überschritten. Die für die zweite Hälfte des Kalenderjahres 1970 erwartete Abschwächung der westdeutschen Hochkonjunktur dürfte, wenn nichts Außergewöhnliches eintritt, wegen unseres hohen Auftragsbestandes unser Umsatzziel 1969/70 voraussichtlich nicht mehr gefährden.

Die DEW gehen in das neue Jahrzehnt mit einer Langfristplanung, der eine klare, zukunftsbezogene Konzeption von DEW als dem Edelfeststoffunternehmen der Thyssen-Gruppe zugrunde liegt. Die Grundzüge dieser Konzeption sind:

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

Um die zukünftig an das Unternehmen gestellten Aufgaben bewältigen zu können, werden wir die Automatisierung in allen Bereichen weiter vorantreiben. Das hierfür notwendige Organ ist ein das Ganze umfassendes Informations- und Planungssystem. Zur Unterstüt-

zung dieser Entwicklung wird ein modernes Rechenzentrum zur Verfügung stehen, das in kürzester Zeit die notwendigen Informationen für die Planung, Steuerung und Kontrolle des Unternehmens bereitstellt.

Im Bereich Forschung und Entwicklung – der Neubau eines Forschungsinstituts ist bereits ins Auge gefaßt – werden wir unter Einsatz zusätzlicher finanzieller Mittel unsere Anstrengungen verstärken, im Absatzbereich den Kundenservice ausbauen und eine systematische Verkäuferschulung durchführen.

Wegen Erreichung der Altersgrenze werden bis Ende der 70er Jahre von unserer Belegschaft (per 30. September 1969) 2400 Mitarbeiter ausscheiden. Im Rahmen einer langfristigen Personalpolitik und eines Aus- und Fortbildungsplans müssen wir dafür sorgen, daß sich diese Entwicklung reibungslos vollzieht.

Der Erfolg unserer Bemühungen hängt nicht nur vom Eintreffen der wirtschaftlichen Voraussetzungen ab, die der Planung zugrunde liegen, sondern entscheidend von den Mitarbeitern bei DEW, von uns selbst. Wir müssen ständig Neues hinzulernen. Wir müssen uns der Dynamik der Entwicklung anpassen und ihr möglichst voraus sein. Wir müssen daher das Bestehende ständig auf seine Leistungsfähigkeit überprüfen und nach besseren Lösungen suchen. In voller Verantwortung für Menschen und Sachen müssen wir die DEW im kommenden Jahrzehnt weiter bergauf führen. Das bisher Geleistete gibt Anlaß, dieser Aufgabe mit Optimismus entgegenzusehen.



Bestehendes verbessern – Zukünftiges gestalten

Von den Aufgaben und der praktischen Arbeit der Abteilung Unternehmensorganisation

Dipl.-Kfm. Wolfgang Heitkamp

Prokurist der Abt. Organisation

Organisation, Organisieren – der Landser und nicht nur er, verstand darunter, Dinge irgendwie zu „besorgen“, die auf normalem Wege nicht zu bekommen waren. Von dieser Art „Organisation“ soll im folgenden allerdings nicht die Rede sein. Wir wollen uns mit den Aufgaben der Abteilung „Unternehmens-

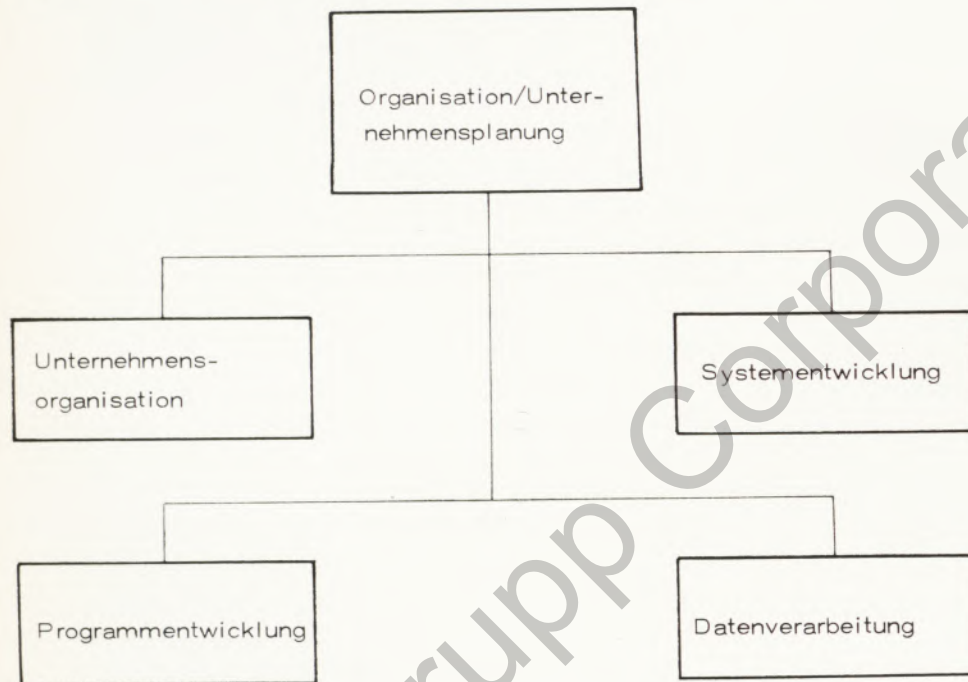
1968 des Mitteilungsblattes bereits ausführlich berichtet. Wir können uns daher auf die Feststellung beschränken, daß die elektronische Datenverarbeitung ein zeitgemäßes Instrument ist, um die Informationsströme ohne Verzögerung für die Unternehmensentscheidungen nutzbar zu machen.

Organisation hat etwas mit Ordnen und Ordnung zu tun, wobei es sich nicht nur um äußere Abläufe handelt – wie etwa die Bereitstellung von Hilfsmitteln, das Aufeinanderabstimmen von Verfahren, Tätigkeiten und Abläufen – sondern ebenso um das Durchdenken der inneren Struktur mit dem Ziel, sie so lebendig zu halten, daß sie den Anforderungen der Zeit mit Blickrichtung auf die Zukunft optimal gewachsen ist. Aufgabe der Unternehmensorganisation ist es, der Unternehmensführung die gedanklichen und praktischen Voraussetzungen zu erarbeiten, um jederzeit, auch bei sich ändernden äußeren Bedingungen, höchste Wirtschaftlichkeit erzielen zu können.

Wir alle wissen, daß unsere Zeit auf nahezu allen Gebieten sprunghaft vorwärtsschreitet. Man kann kaum noch Evolution, man muß schon Revolution sagen, wenn man an wissenschaftliche und technische Entwicklungen denkt. In der Wirtschaft ist es nicht anders. In unserem Unternehmen treffen diese drei Entwicklungen aufeinander. Hierzu einige Schlagworte, die beliebig ergänzt werden können: technischer Fortschritt, gesteigertes Wachstum, Konzentration, aktives Einordnen in den Gemeinsamen Markt, Veränderungen in der Sozialstruktur, Verwissenschaftlichung der Unternehmensführung usw., usw. Darauf müssen wir uns einstellen. Das geht alle an, aber speziell die Abteilung Unternehmensorganisation.

In der Praxis bedeutet das tagtägliche Anpassung und Nutzbarmachung neuer Erkenntnisse. Es ist kein Zufall, daß in den letzten Jahren bei allen Unternehmen – nicht nur bei uns – der Auf- und Ausbau derartiger Stabsstellen in steigendem Umfang vorgenommen wurde. Vielleicht werden einige Leser bei diesen Zeilen an den berühmten Wasserkopf denken, der sich ständig vergrößert, aber das wäre ein zu leichtfertiges Denken. Hier wird nicht Kopflastigkeit exerziert, sondern die Geschmeidigkeit des Ganzen im Interesse einer erfolgreichen Zukunftsentwicklung abgesichert.

Zukunft – das ist nichts Unabänderliches, nichts, was sich ohne unser aller Zutun vollzieht. Zukunft ist vielmehr etwas, was



Gliederung des Bereichs Organisation/Unternehmensplanung

organisation“ beschäftigen, die innerhalb des Unternehmens eine von Jahr zu Jahr steigende Bedeutung erlangt. Unser erstes Schaubild unterrichtet über den Aufbau des Bereichs Organisation/Unternehmensplanung bei DEW. Der Gesamtbereich umfaßt die vier Abteilungen: Unternehmensorganisation, Systementwicklung, Programmentwicklung und Datenverarbeitung. Mit dem Aufbau dieses Bereiches hat DEW als ein führendes Unternehmen der Edelmetallindustrie einen Weg beschritten, den alle Industrieunternehmen in gleicher Größenordnung gehen oder gehen müssen. Unser Vorteil ist es, daß dieser Schritt bei DEW schon frühzeitig getan wurde.

Über die Datenverarbeitung und Programmentwicklung wurde in der Februar-Ausgabe

Zwischen der Unternehmensorganisation und der Systementwicklung besteht hinsichtlich der grundsätzlichen Aufgabenwahrnehmung keine Verschiedenheit. Die Abgrenzung ist ausschließlich objektbezogen. Zu den speziellen Aufgaben der Systementwicklung gehören die Erarbeitung und Einführung eines das gesamte Unternehmensgeschehen umfassenden Informations-, Planungs-, Steuerungs- und Kontrollsystems. In einer späteren Ausgabe des Mitteilungsblattes werden wir hierüber im einzelnen noch berichten.

Nun zu unserem Hauptthema, der Unternehmensorganisation.

Organisation innerhalb eines Unternehmens ist Dienstleistung, die dem gesamten Geschäftsablauf zugute kommt. Der Begriff

durch unser heutiges Tun und Lassen vorbereitet wird. Es liegt also in nicht unerheblichem Maße an uns selbst, wie sich die Zukunft entwickelt. Wir planen die Zukunft. Wir sind zwar keine Wahrsager und Sterndeuter, aber aus der Entwicklung in der Vergangenheit können wir erkennen, wohin der Weg führen wird. Diesen Weg nicht zu verfehlen, ist für unser Unternehmen lebenswichtig. Ein schwieriges Problem, gewiß, aber eine Aufgabe, die gelöst werden muß. Unternehmensplanung ist eine Gemeinschaftsaufgabe aller verantwortlichen Stellen bei DEW. Jeder muß sich Gedanken über die Zukunft machen. Damit die Ideen und Vorstellungen und die daraus abgeleiteten Vorschläge aus den einzelnen Bereichen des Unternehmens auf das gemeinsame Ziel ausgerichtet werden, werden sie von der Abteilung Unternehmensplanung gesammelt, geordnet, ausgewertet und zusammengefaßt. Aus den Mosaiksteinchen entsteht so das Bild der DEW in den kommenden Jahren, der Fahrplan in die Zukunft.

Aufgrund ihrer Dienstleistungs- und Koordinierungsfunktion arbeitet die Unternehmensorganisation bei der Gestaltung von Objekten unmittelbar mit den Fachbereichen zusammen. Die Fachbereiche bestimmen den sachlichen Inhalt der Objekte und stellen durch ihre Mitarbeit sicher, daß sie auch die Verantwortung für die sachliche Richtigkeit übernehmen können.

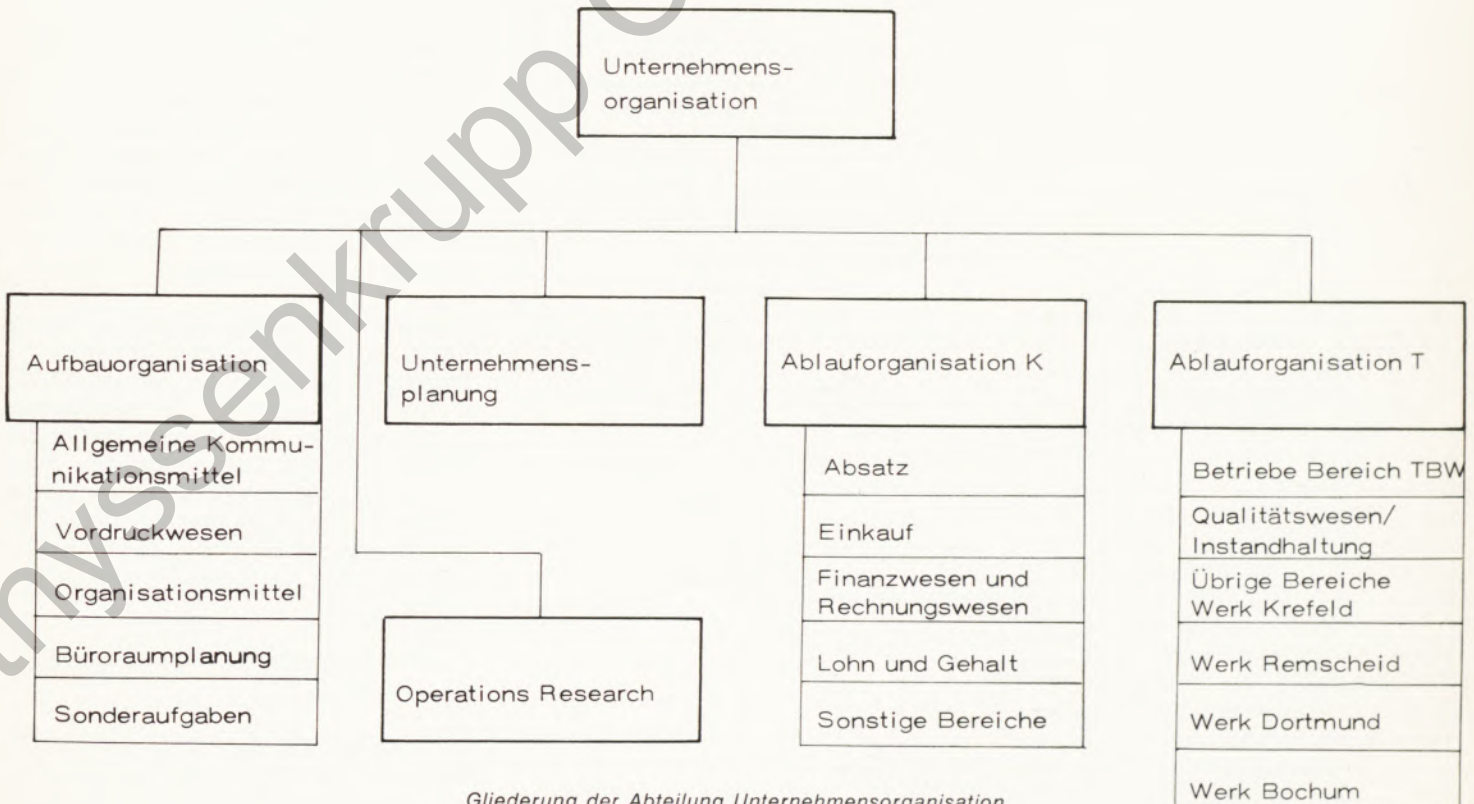
Demonstrieren wir nun an einem praktischen Beispiel, das allerdings nur Teilbereiche enthält, die Arbeit der Abteilung Unternehmensorganisation. Als Beispiel wählen wir die betriebliche Forderung, einen erweiterten Werkstoff-Nummern-Schlüssel einzuführen.

DEW-Qualitäten werden bekanntlich durch ein Nummernsystem gekennzeichnet, das verschlüsselt alle notwendigen Angaben enthält. Ein Nummernsystem ist in jedem Fall zweckmäßiger als ausgeschriebene Wörter, weil es übersichtlicher ist. Vor allen Dingen macht es die Datenerfassung und -auswertung durch die elektronische Datenverarbeitung möglich. Die Entwicklung neuer Qualitäten, die Forderung nach engeren Analysentoleranzen und nach eindeutiger Kennzeichnung der Ereschmelzungsverfahren machte eine Erweiterung des Schlüssels notwendig. Diese Aufgabe wurde der Unternehmensorganisation übertragen. Warum gerade ihr wird verständlich, wenn man bedenkt, daß die Werkstoff-Nummer Arbeitsbestandteil fast aller Bereiche im Unternehmen ist und daher vielen Forderungen und Vorstellungen entsprechen muß. Unser Schaubild zeigt den Weg, den ein Auftrag von der Bestellung bis zur Auslieferung nimmt.

Anhand dieser Darstellung wird deutlich, in welchem Maße und wie viele Stellen im Unternehmen von der Frage der Erweiterung des Werkstoff-Nummern-Schlüssels betroffen sind. Bei seiner Verabschiedung muß sicher-

gestellt sein, daß der komplizierte Mechanismus, der durch die verschiedenen Sparten des Unternehmens läuft, funktionsfähig bleibt und störungsfrei arbeiten kann. Im Hinblick auf dieses Ziel mußte durch die Unternehmensorganisation zunächst geprüft werden, welche Arbeitsabläufe, welche Formulare usw. durch die Änderung betroffen werden und wie alle Einzelheiten der Änderung angepaßt werden können. Dabei mußte besonders darauf geachtet werden, daß letztlich die einzuführende Neuregelung in jedem Fall vorteilhafter als das bisherige Verfahren arbeitet und daß auch vom Menschen her – also für den Mitarbeiter – keine Nachteile zu erwarten sind.

Bei diesem Beispiel aus der praktischen Arbeit dürfte schon deutlich geworden sein – und wir wollen es nochmals hervorheben –, daß im Grunde jeder Mitarbeiter des Unternehmens mittel- oder unmittelbar an seinem Arbeitsplatz von Neuerungen berührt werden kann. Wie er sich dazu verhält, ist eine Frage der persönlichen Einstellung. Entscheidend ist wohl, ob im Individualfall persönliche Zielsetzung und das Betriebsziel im Einklang stehen. Eines ist sicher, die erfolgreiche Einführung neuer organisatorischer Maßnahmen ist nur dann optimal zu verwirklichen, wenn zwischen beiden Zielen Übereinstimmung besteht. Diese positive Grundhaltung muß gegebenenfalls durch offene, freimütige Vorbereitungsgespräche erreicht werden. Dabei



Gliederung der Abteilung Unternehmensorganisation

ist es wichtig, dem betreffenden Mitarbeiter klarzumachen, daß er selbst Mittelpunkt des Geschehens in seinem Tätigkeitsbereich ist.

Diese Erkenntnis wird auch außerhalb der hier dargestellten Zusammenhänge im Arbeitsleben der Zukunft eine immer größere Rolle spielen. Nur der Mitarbeiter, der seine Arbeit, seinen Einsatz, sein Mitdenken voll mit der Aufgabe identifiziert, wird mit den zweifellos immer stärker auf uns zukommen-

den Mobilitätsproblemen fertig werden. Für die Organisation ergibt sich nun die Aufgabe, den persönlichen Erfahrungsschatz des Mitarbeiters mit den Vorstellungen der kooperativen Führung zu verbinden. In der Praxis kommt es dabei zu einer Teamarbeit zwischen dem mit seinem Arbeitsplatz und dessen speziellen Aufgaben eng verbundenen Mitarbeiter (oder Mitarbeitern) und dem theoretischen Wissen der Organisation um die Zusammenhänge und Anforderungen.

Nun gibt es Menschen, die auch bei ihren Arbeitsaufgaben die Improvisation lieben, während andere nur mit fester Disposition tätig sein können. Beide Extreme sind für die Lösung der Zukunftsaufgaben kaum geeignet, da weder Unterorganisation (hier wird dem Zufall eine zu große Rolle eingeräumt) noch Überorganisation (hier besteht die Gefahr des Einschläferns der persönlichen Initiative) mit den Problemen fertig werden können. Wir brauchen – und hierfür setzt sich die Unternehmensorganisation ein – Mitarbeiter, die Disposition und Improvisation in ein gesundes, wohlabgewogenes Verhältnis setzen.

Das, was sich dann – oft in monatelanger oder jahrelanger Zusammenarbeit – als Ergebnis herauskristallisiert, soll langfristigen Bestand haben, soll eine verbindliche Ordnung auf lange Sicht sein und das Gerüst für zukünftige Entscheidungen bilden.

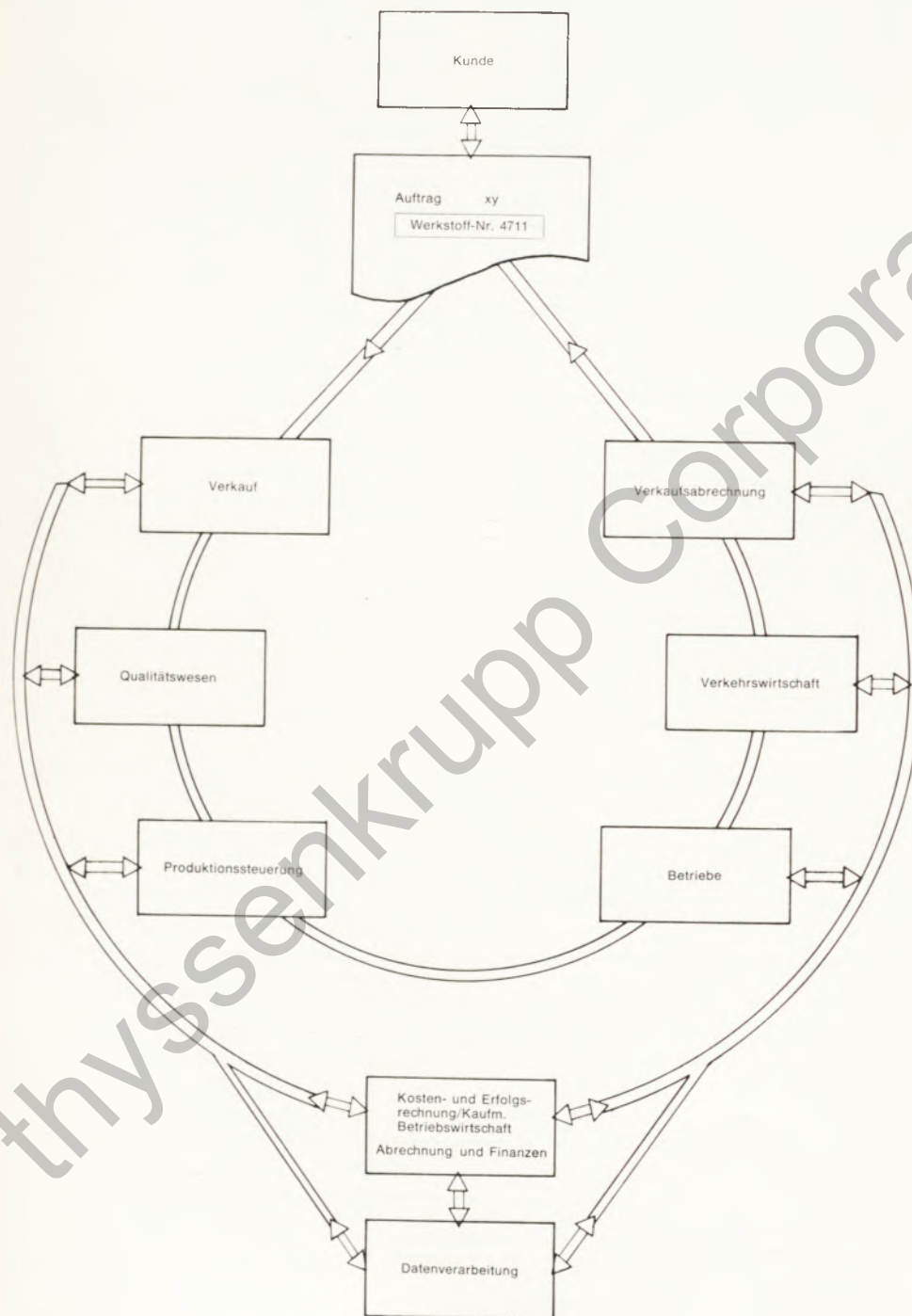
Deshalb muß sich jeder, der mit Organisationsaufgaben betraut ist, davor hüten, Gegebenheiten in Bausch und Bogen zu beurteilen. Der Lösungsweg eines Problems ist langwierig, er verlangt sorgfältige Kenntnisse, die nur in längerer Beobachtungszeit zu erreichen sind, und vielfältige Überlegungen. Er ist nur in Etappen zurückzulegen. Zur besseren Verständlichkeit des eben Gesagten wollen wir uns einmal die wichtigsten Etappen vergegenwärtigen.

Da ist zunächst die Klärung der Aufgabenstellung. Bei dieser Vorarbeit geht es um die genaue Formulierung des Auftrages und der Gründe, die zu ihm geführt haben. Der Untersuchungsbereich muß abgegrenzt werden. Art des Untersuchungsgegenstandes und Zielsetzung der Untersuchung spielen bei dieser vorbereitenden Etappe eine ebenso wichtige Rolle wie Überlegungen hinsichtlich des voraussichtlichen Zeitablaufes.

Die nächste Etappe führt von der Überlegung weg zur praktischen Arbeit. In ihr werden die Verhältnisse festgestellt, wie sie zur Zeit tatsächlich sind. Es geht um die Ist-Aufnahme. Grundlage bildet die Befragung der im betreffenden Bereich tätigen Mitarbeiter nach den organisatorischen Tatbeständen. Diese Befragung kann durch Fragebogen (schriftliche Befragung) oder nach der Interviewmethode (mündliche Befragung) durchgeführt werden.

Als nächste Etappe folgt die Darstellung des Ist-Zustandes.

Es ist üblich, daß sich der Organisator in Form von Schaubildern einen komprimierten Überblick über festgestellte Arbeitsabläufe



verschafft. Dies geschieht in Form von Organisationsplänen bzw. Flußdiagrammen, die logische Zusammenhänge und sachliche Verknüpfungen plastisch darstellen, wie es unser Werkstoff-Nummern-Beispiel verdeutlicht.

Eine weitere Etappe ist die Analyse, die Prüfung des Ist-Zustandes auf Möglichkeiten seiner Verbesserung. Eine solche Prüfung ist zu einem erheblichen Teil Sache der schöpferischen Fantasie. Das gilt vor allen Dingen

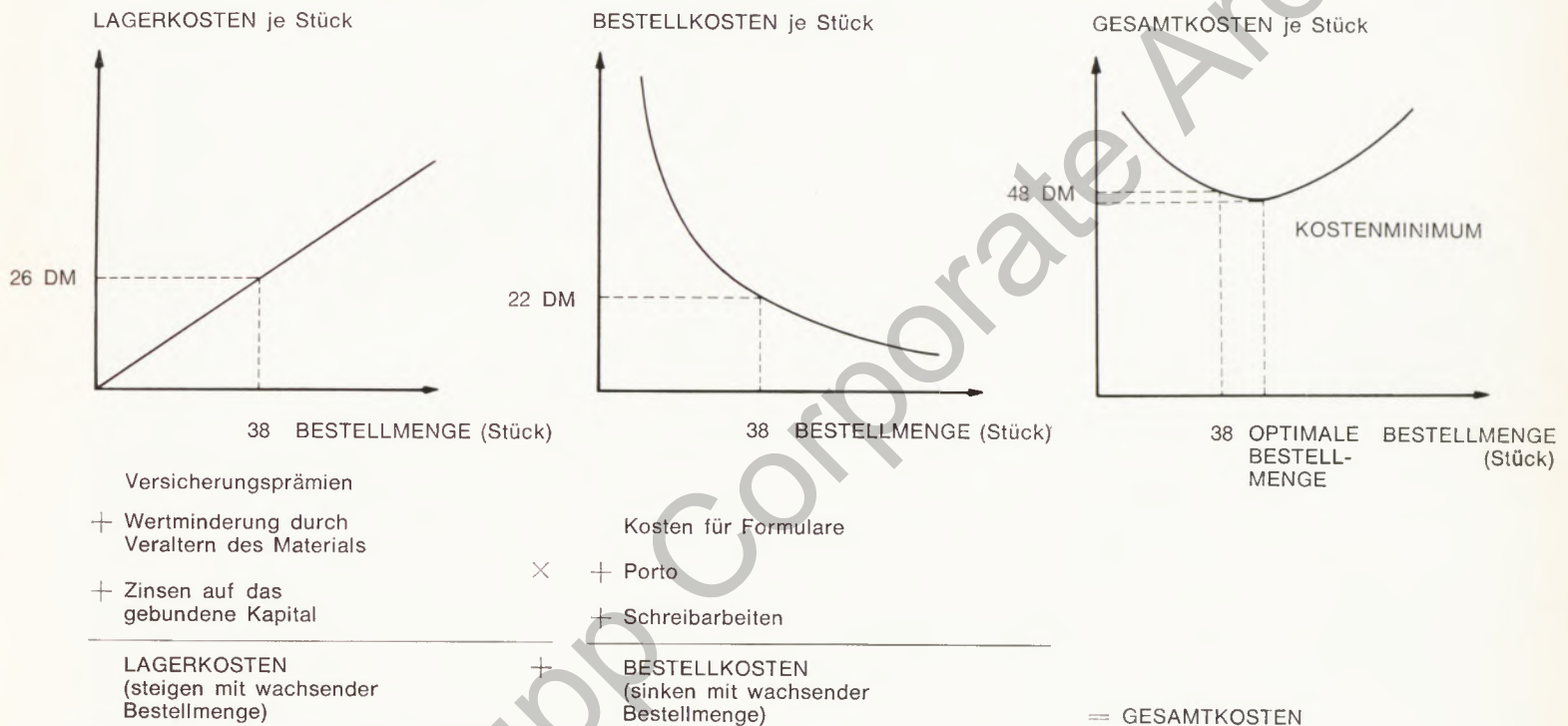
Eng mit der Analyse des Ist-Zustandes gekoppelt ist die nächste Etappe, die Entwicklung der Soll-Konzeption. Anhand der vorliegenden Ist-Aufnahmen und der durchgeführten Analyse wird zunächst das grobe Konzept eines Vorschlags entwickelt. Nach Abstimmung mit den betroffenen Stellen erfolgt anschließend die Ausarbeitung der Details.

Letzte Etappe ist dann die Einführung des neuen Arbeitsablaufes. Hierbei müssen Zeit

her Gesagten beispielhaft gezeigt wurde, müssen wir uns immer vergegenwärtigen, daß es sich nur um einen Teilbereich handelt. In jedem Fall aber ist es so, daß die Abteilung Unternehmensorganisation weniger die fertige Lösung präsentiert als die Zusammenhänge und Verbindungen aller zum Ziel führenden materiellen Faktoren sichert. Ihre Eigenart ist es nicht, ein Arbeitspensum in vollendeter Qualität selbst hervorzubringen, sondern seine Erledigung zu garantieren.

Ermittlung der optimalen Bestellmenge

(d. h. Ermittlung derjenigen Bestellmenge, bei der die Summe aus LAGERKOSTEN und BESTELLKOSTEN ein Minimum ergibt)



Minimum der Gesamtkosten ist mathematisch bestimmt durch:

$$\text{OPTIMALE BESTELLMENGE} = \sqrt{\frac{2 \times \text{Bestellkosten} \times \text{Jahresbedarf}}{\text{Einstandspreis} \times \text{Lagerkosten}}}$$

bei neuartigen Problemen. Natürlich spielt auch die Erfahrung des Organisators, die er bei der Lösung ähnlich gelagerter Fälle erworben hat, eine Rolle. Damit bei kritischer Durchleuchtung eines Ist-Zustandes keine wesentlichen Gesichtspunkte außer acht gelassen werden, sind sogenannte Prüflisten erarbeitet worden, die als Leitfaden für die Prüfung dienen. Vielfach ist aber mit herkömmlichen Mitteln eine optimale Lösung nicht möglich. In solchen Fällen bedienen wir uns moderner Methoden, die als Operations Research bekannt geworden sind. Es handelt sich dabei um eine wissenschaftliche Arbeitsweise, die an mathematischen Modellen Arbeitsabläufe entwickelt, in denen alle Einflußfaktoren erfaßt werden, wie im obigen Schaubild dargestellt wird.

und Art der Einführung (schlagartig oder in einzelnen Abschnitten) genauestens überlegt werden. Nur in den seltensten Fällen lassen sich die einzelnen Arbeitsgebiete vollständig und schlagartig umstellen.

Der Einführung folgt schließlich noch eine Überwachungsphase, die dadurch gekennzeichnet ist, daß während dieser Zeit aufgrund detaillierter Analysen die volle Funktionsfähigkeit des neu entwickelten Systems geprüft wird. Eventuell auftretende Schwierigkeiten werden in mündlicher Aussprache mit allen beteiligten Bereichen erörtert.

Zusammenfassend kann gesagt werden:

Organisation umfaßt als lebendiges Netz mit einer Fülle von Einzelaufgaben den gesamten Unternehmensapparat. Bei dem, was im vor-

Man kann sagen, daß im modernen Unternehmensdenken die Organisation neben Kapital und Arbeit ein wesentlicher Produktionsfaktor geworden ist. Je höher entwickelt eine Volkswirtschaft ist und je knapper und wertvoller die Arbeitskraft wird, um so bedeutsamer wird die Tätigkeit der Unternehmensorganisation. Deshalb und wegen des inneren Zusammenhanges aller betrieblichen Aufgaben und der Ausnutzung der Vorteile aus der Spezialisierung ist es besonders wesentlich, daß die Unternehmensorganisation für das gesamte Unternehmen arbeitet. Entsprechend wird durch eine sachgemäße Unternehmenshierarchie sichergestellt, daß die Unternehmensorganisation in allen Bereichen arbeiten und sich durchsetzen kann. So wie es bei DEW tatsächlich der Fall ist.

Gutachten über Mitbestimmung

Wissenschaftler legten Gutachten über Erfahrungen
mit der Mitbestimmung vor



Am 21. Januar 1970 überreichte Professor Dr. Kurt H. Biedenkopf, der Vorsitzende der Mitbestimmungskommission, Bundeskanzler Willy Brandt den Bericht über die Mitbestimmung. Die Sachverständigenkommission war aufgrund der Regierungserklärung vom 13. Dezember 1966 ins Leben gerufen worden, in welcher der damalige Bundeskanzler Dr. Kiesinger erklärte:

„Die Bundesregierung wird eine Kommission unabhängiger Sachverständiger berufen und sie mit der Auswertung der bisherigen Erfahrungen bei der Mitbestimmung als Grundlage weiterer Überlegungen beauftragen“.

Daraufhin wurden am 24. Januar 1968 folgende neun Professoren in die Kommission berufen: Dr. jur. Kurt H. Biedenkopf, Bochum, Vorsitzender, Dr. jur. Kurt Ballerstedt, Bonn, Dr. rer. pol. Dr. rer. pol. h. c. Dr. jur. h. c. Erich Gutenberg, Köln, Dr. sc. pol. Harald Jürgensen, Hamburg, Dr. rer. pol. Wilhelm Krelle, Bonn, Dr. jur. Ernst-Joachim Mestmäcker, Bielefeld, Dr. jur. Rudolf Reinhardt, Marburg, Dr. rer. pol. Dr. jur. Dr. rer. nat. h. c. Fritz Voigt, Bonn, und Dr. rer. pol. Hans Willgerodt, Köln.

Als ständige Berater der Kommission wurden je drei Vertreter der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerschaft berufen, und zwar die Herren: Dipl.-Pol. Günter Apel (Deutsche Angestellten-Gewerkschaft), Dr. jur. Ernst-Gerhard Erdmann (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände), Dr. jur. Wolfgang Heintzeler (Badische Anilin- und Soda-Fabrik AG), Dr. jur. Gisbert Kley (Siemens AG), Prof. Dr. jur. Otto Kunze (Deutscher Gewerkschaftsbund) und Dr. jur. Wolfgang Spieker (Industriegewerkschaft Metall).

In Erfüllung ihres Auftrags, die bisherigen Erfahrungen mit der Mitbestimmung auszuwerten und so eine Grundlage für weitere Überlegungen zu liefern, hat die Kommission sich nicht darauf beschränkt, rein theoretisch nach den Regeln der Wissenschaft aus der gegebenen rechtlichen Situation Schlussfolgerungen zu ziehen; vielmehr hat sie auch umfangreiche schriftliche und mündliche Anhörungen durchgeführt, bei denen Praktiker der Mitbestimmung – Vorstandsvorsitzende, Arbeitsdirektoren, Aufsichtsratsvorsitzende und Betriebsräte aus den mitbestimmten Wirtschaftsbereichen – über die Anwendung der Mitbestimmung im täglichen Leben des Betriebs und des Unternehmens sowie über die Vor- und Nachteile berichteten. Wie es im Bericht heißt, waren diese sozialwissenschaftlichen Erhebungen für die Kommissionsarbeit von zentraler Bedeutung; sie haben in entscheidender Weise zur Meinungsbildung innerhalb der Kommission beigetragen.

Die Kommission spricht im wesentlichen folgende Empfehlungen aus:

1. Aufsichtsrat

In der Montanindustrie soll die qualifizierte Mitbestimmung unverändert bleiben. Außerhalb der Montanindustrie verbleibt ein nicht mitbestimmter Bereich der kleineren Gesellschaften mit beschränkter Haftung und Familienaktiengesellschaften. Bei der bisherigen Regelung soll es schließlich auch in bezug auf diejenigen unter die Ein-Drittel-Mitbestimmung des Betriebsverfassungsgesetzes fallenden Gesellschaften bleiben, die weniger als 1000 bis 2000 Arbeitnehmer haben. Für den übrigen Bereich (nach Auffassung einiger Kommissionsmitglieder sollte dies ab 1000 Arbeitnehmer der Fall sein, die anderen halten 2000 für die untere Grenze) wird folgendes empfohlen:

Ein zwölfköpfiger Aufsichtsrat soll aus sechs Kapitalvertretern und vier Arbeitnehmervertretern bestehen sowie aus zwei weiteren Mitgliedern, die von den beiden Gruppen der Aufsichtsratsmitglieder gemeinsam gewählt werden, wobei in jeder Gruppe eine Mehrheit zustande kommen muß. In diesem Kooptationsverfahren soll auch der Vorstand ein Vorschlagsrecht haben. Alle vier Arbeitnehmer werden von der Belegschaft gewählt. Ein bis zwei davon sollen nicht Arbeitnehmer des Unternehmens sein. Für diese haben die Gewerkschaften ein ausschließliches „Nominationsrecht“. Dies ist kein bindendes Vorschlagsrecht, vielmehr sollen alle Arbeitnehmervertreter ihre Legitimation durch ein Zustimmungsvotum der Belegschaft erhalten. Das Vorschlagsrecht für die übrigen Arbeitnehmervertreter sollen die Betriebsräte, der Gesamtbetriebsrat sowie Minderheitsgruppen erhalten, die mindestens 10 Prozent der Arbeitnehmer oder mindestens 100 Arbeitnehmer auf sich vereinigen. Insbesondere mit Rücksicht auf die erforderliche Qualifikation für das Amt des Aufsichtsratsmitglieds sollten auch die leitenden Angestellten, soweit sie nicht Unternehmerfunktion ausüben, für die Aufsichtsratswahl wählbar sein.

Die Kommission hält ein geringes Übergewicht der Kapitalvertreter im Aufsichtsrat für erforderlich. Sie ist der Ansicht, daß hinsichtlich der Auswahl der beiden weiteren Mitglieder anfangs eine Tendenz zur Parität bestehen werde (Arbeitnehmer und Anteilseigner schlagen je einen als „ihren Vertreter“ vor). Auf die Dauer sei jedoch das Vorschlagsrecht des Vorstandes geeignet, dem entgegenzuwirken, da sich der Aufsichtsrat mit den in der Regel rein sachlich orientierten Vorschlägen des Vorstandes auseinandersetzen müsse. Ferner ist die Kommission der Ansicht, daß die Möglichkeit einer Übereinstimmung der Arbeitnehmerseite erschwert werden kann durch Ein-

führung eines Begründungszwangs für den Fall, daß die Arbeitnehmer überstimmt worden sind, sowie durch Befreiung der Aufsichtsratsmitglieder von der Verschwiegenheitspflicht in dem Umfange, in welchem der Vorstand gegenüber den Aktionären zur Auskunft verpflichtet ist.

Die Anwendung dieser Mitbestimmung soll allein von der Zahl der Arbeitnehmer abhängen, nicht vom Umsatz und der Bilanzsumme des Unternehmens. Von einer Regelung, die von 1000 Arbeitnehmern ausgeht, werden nach Berechnungen der Kommission 982 Kapitalgesellschaften betroffen (4,3 Millionen Arbeitnehmer), von der engeren Lösung 502 Gesellschaften (3,6 Millionen Arbeitnehmer). Vertreter des öffentlichen Interesses im Aufsichtsrat werden lediglich von einem Mitglied der Kommission befürwortet.

2. Vorstand

Die Kommission schlägt vor, die Vertretung der Personal- und Sozialangelegenheiten im Vorstand durch ein besonderes Vorstandsmitglied gesetzlich vorzuschreiben, und dieser „Personalvorstand“ soll in der gleichen Weise berufen werden wie jedes andere Vorstandsmitglied. Die Vorklärung und Vorausswahl soll einem paritätisch zu besetzenden Aufsichtspräsidium übertragen werden.

3. Zusammenarbeit mit Vorstand und Betriebsrat

Die Kommission empfiehlt, die Zusammenarbeit zwischen Vorstand und Arbeitnehmervertretern auf Unternehmensebene gesetzlich vorzusehen. Ein Teil der Funktionen des Wirtschaftsausschusses solle dann im Rahmen dieser besonderen Zusammenarbeit wahrgenommen werden, ohne daß der Wirtschaftsausschuß beseitigt werden sollte. Dem Gesamtbetriebsrat als einem auch unternehmensbezogenen Organ wird von der Kommission große Bedeutung zugemessen. Ein solches Organ sei für das nach Auffassung der Kommission unerläßliche institutionelle Zusammenspiel von Mitbestimmung im Aufsichtsrat und Zusammenarbeit von Vorstand und Arbeitnehmervertretung unerläßlich. Deshalb schlägt sie auch vor, die Bildung eines Gesamtbetriebsrats oder einer Arbeitnehmervertretung mit gleichartigen Funktionen in allen Unternehmen, in denen nach dem Betriebsverfassungsgesetz ein Gesamtbetriebsrat gebildet werden kann, gesetzlich vorzuschreiben.

Die Bundesregierung wird nunmehr – wie in der Regierungserklärung vom 28. Oktober 1969 angekündigt – den Bericht prüfen und erörtern. Der Bericht wird auch den gesetzgebenden Körperschaften zugeleitet.

Mitteilungsblatt:

Viele Jahre arbeitet DEW auf diesem Gebiet mit Ihnen, Herr Zernisch, und Ihrer Werbeagentur zusammen. Ist die Bezeichnung Werbeagentur für Ihre Tätigkeit überhaupt richtig?

Herr Zernisch:

Dieser Titel „Werbeagentur“ ist ausschließlich historisch zu rechtfertigen, nicht aus der Kenntnis der funktionalen Zusammenhänge unserer Arbeit oder aus der Kenntnis ihrer Bedeutung für die Wirtschaft.

Mitteilungsblatt:

Warum?

Herr Zernisch:

Der Wortbestandteil Agentur verbindet sich mit der Tätigkeit jener Agenten vergangener Generationen, die im eigenen Namen und auf eigene Rechnung Anzeigenraum gekauft haben, um für ihre Auftraggeber darin Werbung zu betreiben. Ihre Nachfolger heißen Annoncenexpedition.

Mitteilungsblatt:

Hat sich von dieser Agenten-Tradition noch etwas bis heute erhalten?

Herr Zernisch:

Wir haben unter den Werbeagenturen solche, die auf Annoncenexpedition zurückgehen, aber wir haben auch sehr viele, die auf Beratungsgesellschaften aufbauen.

Mitteilungsblatt:

Wie ist es bei Ihnen?

Herr Zernisch:

Unsere Agentur wäre viel eher als Werbe-Beratungsgesellschaft zu bezeichnen...

Mitteilungsblatt:

... die auch Anschlußfunktionen wie Gestaltung, Durchführung und Überwachung der Ausführung übernimmt?

Herr Zernisch:

Richtig. Wir handeln nicht mehr mit Anzeigenraum, sondern nehmen nur noch – ohne selbst Profit daraus zu ziehen – im Rahmen unseres Services Dispositionen von Werbe-raum vor.

Mitteilungsblatt:

Sie begreifen sich also nicht als Händler, sondern als Berater?

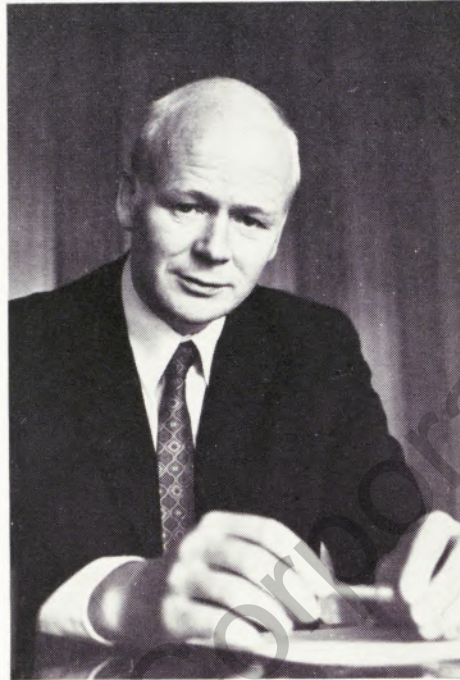
Herr Zernisch:

Ja, wie Anwälte oder Ärzte. Dieser Vergleich liegt durchaus nicht fern; denn wir sind ja die Anwälte der Wirtschaft beim Verbraucher.

Mitteilungsblatt:

Können Sie uns kurz sagen, seit wann es Werbung gibt?

Das Interview



Werbung spielt heute im Wirtschaftsleben eine bedeutsame Rolle. Das gilt auch für unser Unternehmen. Da das Gebiet Werbung für viele unserer Mitarbeiter fremd ist, möchten wir sie in einem Gespräch mit Herrn Zernisch, dem Leiter einer Werbeberatungsgesellschaft, über Fragen der Werbung unterrichten.

Herr Zernisch:

Ich glaube, Werbung gibt es, solange es Menschen, sicher aber, seitdem es die Sprache gibt. Ich vermute, daß bereits geworben wurde, ehe die Sprache in ihrer heutigen Form existierte. Man wird sich dabei phonetischer und vielleicht auch optischer Signale bedient haben. Letztlich ist Werbung ja nur eine Äußerung der Kommunikation. Sogar bei Tieren konnten die Verhaltensforscher werbeähnliche Kommunikation ausmachen, denken Sie nur an die Balz.

In den ursprünglichen Begegnungen zwischen menschlichen Gemeinschaften gab es anscheinend nur Feinde oder Freunde und nichts dazwischen. Jede Art von Verständigung lief auf eine Entscheidung über Feindschaft oder Freundschaft hinaus. Wer

Freundschaft wollte, mußte dies durch Zeichen zu verstehen geben. Das aber ist nichts anderes als Werbung.

Wenn die Wirtschaft heute versucht, unter den Verbrauchern Freunde zu gewinnen, so bedient sie sich ebenfalls verschiedener Zeichen. Es spielt dabei eigentlich keine Rolle, in welchem Maße optische, akustische oder andere sensuelle Medien benutzt werden. Werbegeschichte ist Menschheitsgeschichte.

Mitteilungsblatt:

Wie ist das Verhältnis der Verantwortlichen für die Durchführung einer Werbung zu ihren Auftraggebern? Können sie ihre Ideen frei entwickeln oder sind sie an bestimmte Leitlinien des Auftraggebers gebunden?

Herr Zernisch:

Als Marketing-Consultants sind wir daran interessiert, jedes Auftragsverhältnis in ein Beratungsverhältnis umzuwandeln. Ein Klient, der sich Nutzen von der Beratung eines Anwalts, ein Patient, der sich Nutzen von der Behandlung durch einen Arzt verspricht, muß sich von der Vorstellung frei machen, daß er als derjenige, der den Anwalt oder Arzt bezahlt, damit auch ein Weisungsrecht hätte – wie etwa ein Auftraggeber gegenüber dem Lieferanten. Das Weisungsrecht muß sich in solchen Fällen auf generelle, ethische Bezüge beschränken, die im Falle des Patienten an den Arzt heißen: mach mich gesund.

Mitteilungsblatt:

Das ist beim Arzt vermutlich leicht einzusehen, beim Marketing-Berater nicht sogleich.

Herr Zernisch:

Insofern ist das Verhältnis zwischen Werbe-Beratungsgesellschaft und Werbungstreibendem häufig zunächst gestört. Es bedarf gemeinsamer Korrekturen von beiden Seiten im Laufe gemeinsamer Erfahrungen.

Mitteilungsblatt:

Kann man den Erfolg einer Werbeaktion messen oder testen?

Herr Zernisch:

Man kann – entgegen anderen Aussagen – den Effekt einer Werbung messen, aber eben nur in dem Wirkungsbereich, in dem die Werbung funktioniert.

Mitteilungsblatt:

Man kann also nicht etwa an der gesamten Umsatzentwicklung feststellen, ob die Werbung gewirkt hat?

Herr Zernisch:

Weil auf den Umsatz viele Faktoren einwirken. Es wäre so, als wenn man die sportliche Leistung eines Menschen zum Maßstab dafür nehmen wollte, ob eine aus ir-

gendwelchen Gründen notwendige operative Behandlung — etwa am Bein eines Hochspringers — gelungen wäre. Die Operation am Bein kann durchaus gelungen sein, obwohl der Hochspringer danach zwar wieder laufen kann, aber keinen Rekordsprung mehr schafft.

Mitteilungsblatt:

Die Mittel der Werbung sind akustischer, optischer, mobiler Art. Wonach richtet sich Ihr Einsatz — nach dem Produkt, nach den Menschen, denen dieses Produkt angeboten wird, oder nach dem Geschmack des Auftraggebers?

Herr Zernisch:

Keiner dieser Faktoren kann allein Ausgangspunkt und Maßstab für die Arbeit des Werbefachmanns sein, und keiner dieser Faktoren kann vernachlässigt werden — auch nicht der Geschmack des Auftraggebers.

Mitteilungsblatt:

Häufig wird festgestellt, die Werbung brauche dem Auftraggeber nicht zu gefallen. Man zieht als Analogie den Angler heran und sagt, der Wurm soll nicht dem Angler, sondern dem Fisch schmecken.

Herr Zernisch:

Ich glaube, so geht es nicht; denn die Ausdrucksformen, der Stil der Werbung, alles das, was geschmacklich beurteilt werden kann, ist an den Stil des Werbungstreibenden gebunden. Ein Werbungstreibender, der sich nicht mit dem Stil seiner Werbung identifiziert, kann auch nicht sein Versprechen erfüllen, das in diesem Stil zum Ausdruck kommt.

Mitteilungsblatt:

Seit wann arbeiten Sie mit DEW zusammen?

Herr Zernisch:

Ich glaube, es sind jetzt 12 Jahre. Aber in dieser Zeit hat sich der Stil unserer Zusammenarbeit parallel zur Entwicklung der Werbung allgemein, zur Marktkonstellation, zur Öffentlichkeitsarbeit der DEW und natürlich auch zum Wissensstand der Agentur ständig weiterentwickelt.

Mitteilungsblatt:

Welche größeren Werbeaktionen haben Sie durchgeführt?

Herr Zernisch:

Es sind inzwischen sehr viele. Ohne daß meine Aufzählung Geltung auf Vollständigkeit erhebt, möchte ich einige Aktionen herausgreifen: Werbung für Schweißzusatzwerkstoffe, für Dauermagnete, für Baustahl, für Remanit, für Feinguß, für die Erzeugnisse der Langschmiedemaschine.

Mitteilungsblatt:

Also für die ganze DEW-Palette.

Herr Zernisch:

Ich glaube aber, wichtiger als die einzelnen Werbethemen war und bleibt die Komplexität und Kontinuität im Stil der Kommunikation der DEW mit dem Markt, mit den verschiedenen DEW-Partnern, wichtiger ist der meinungsbildende Effekt der Äußerungen, die wir in all diesen Jahren zusammen mit und für DEW aufgebaut haben. Wir haben dabei nicht so sehr das Bild der verschiedenen Produkte geprägt...

Mitteilungsblatt:

... sondern das Bild der DEW.

Herr Zernisch:

Wir haben das gleiche getan, wie wir es für eine öffentliche Institution, für eine Persönlichkeit, einen Künstler, Star oder Politiker tun würden. Wir haben uns um die Schaffung einer „Persönlichkeit“ DEW bemüht und die gegebenen Anlässe dazu genutzt. Ich glaube, darin liegt der Wert der Werbung für ein Unternehmen wie DEW, das ja nicht durch anonyme Produkte im Markt vertreten ist, sondern mit seinem Namen und seiner Organisation direkt mit dem Kunden arbeitet.

Mitteilungsblatt:

Wie umfangreich sind Ihre Aufgaben für DEW eigentlich?

Herr Zernisch:

Wir haben heute eine komplexe Zusammenarbeit mit DEW im Bereich des gesamten Marketings, wir unterstützen die Produktausstattung (denken Sie an die Baustahlaktion), machen Presseaktionen, stellen Verkaufsmaterial her, wir informieren die Verkäufer über Werbeaktionen, wir machen Vertretertagungen und konzertierte Aktionen für die einzelnen Bereiche. Unsere Werbung umfaßt fast jede Äußerung, die DEW nach außen hin tut.

Mitteilungsblatt:

Könnten Sie ein Beispiel geben, wie Ihre Zusammenarbeit mit DEW in der Praxis vor sich geht?

Herr Zernisch:

Die Arbeit beginnt mit Informationen, die wir uns von Herrn Gericke, dem Leiter Ihrer Werbeabteilung, eventuell auch von anderen Stellen des Hauses oder Kunden von DEW beschaffen. Alle Informationen, die bereits einmal in Zusammenhang mit DEW-Problemen gesammelt wurden, liegen bereits im Hause vor. Die gesamte Information wird aufbereitet, geordnet und zu einem Bild gefügt, aus dem man eine Diagnose über die Marktsituation erhält.

Mitteilungsblatt:

Über die Diagnose einigen Sie sich dann mit den Verantwortlichen bei DEW?

Herr Zernisch:

Genau das tun wir, denn es ist durchaus denkbar, daß unsere Diagnosen aus Mangel an Einsicht in Zusammenhänge technischer Art korrekturbedürftig sind. Nachdem derartige Korrekturen erfolgt und eine Einigung erzielt ist, kann die therapeutische Empfehlung meist schnell verabschiedet werden; denn eine gute Diagnose enthält bereits den Ansatz für die Lösung des Problems. Die therapeutische Empfehlung wird möglichst präzise in einer Werbekonzeption schriftlich festgelegt und nach Genehmigung durch alle beteiligten Instanzen zu detaillierten Arbeitsaufträgen, sogenannte „Briefings“, in den einzelnen Abteilungen bei uns verarbeitet.

Mitteilungsblatt:

Stellt die Werbung für Stahl besondere Probleme? Kann man die Menschen dazu bringen, ihre Vorurteile gegenüber Stahl, als kaltem, hartem Werkstoff, abzulegen?

Herr Zernisch:

Jede Werbeaufgabe stellt besondere Probleme. Trotzdem haben Sie recht, wenn Sie vermuten, daß die Aufgabe einer Korrektur des Image von Stahl nicht leicht zu lösen ist. Vielleicht ist diese Aufgabe auch ein besonders guter Beweis dafür, daß der Titel Werbeagentur nicht mehr den Gegenstand unseres Geschäftes trifft.

Mit anderen Worten: Das Stahl-Image wandelt sich nur durch Veränderungen in Produktgestaltung, Präsentation (Vertrieb und Anwendungstechnik) und Werbung, nur durch eine Einflußnahme auf das Gesamtgefüge. Und das braucht viel Zeit.

Mitteilungsblatt:

Wie beurteilen Sie die Zusammenarbeit Zernisch — DEW?

Herr Zernisch:

Angenehm und anstrengend, beides zugleich. Angenehm in der Form und ziemlich strapaziös in der Sache. Denn wir haben uns in unseren gegenseitigen Ansprüchen über die vielen Jahre doch auf ein recht hohes Erwartungsniveau emporgeschraubt. Aber es macht Spaß, und wir verstehen uns gut genug, um uns gegenseitig hin und wieder auch recht temperamentvoll fordern zu können. Ja, ich glaube, das kann man sagen, wir können uns heute billige Floskeln sparen.

Mitteilungsblatt:

Wir danken Ihnen, Herr Zernisch!

Außenwandelemente aus Edelstahl Rostfrei

Diesen Beitrag veröffentlichen wir mit freundlicher Genehmigung der Informationsstelle Edelstahl Rostfrei

Dipl.-Ing.
E. W. A. Bovensiepen:

Am Anfang einer Entwicklung im Bauwesen — die noch heute heftige Diskussionen in ästhetischer und technischer Hinsicht auslöst — stehen die Bauten der Architekten William Le Baron Jenney und Louis Sullivan. Gegen Ende des vorigen und in den ersten Jahren dieses Jahrhunderts errichteten die Architekten verschiedene Hochhäuser in Chicago, deren Konstruktionen für die damalige Zeit recht ungewöhnlich waren, obgleich man das Konstruktionsprinzip von älteren Ingenieurbauten her kannte. — Es sei hier an den Kristallpalast auf der Weltausstellung in London, den Eiffelturm in Paris und Brückenkonstruktionen in Stahl erinnert. — Die Architekten benutzten ein Konstruktionsgerippe aus zum Teil noch gußeisernen, aber auch schon stählernen Säulen und Balken.

Während Jenney — formal der Gedankenwelt seiner Zeit verhaftet — dieses Skelett mit einer konventionellen Fassade bekleidet, versucht Sullivan seiner Forderung: „Die Form habe der Funktion zu folgen“ folgend, die Fassade der neuen Situation anzupassen. Denn von der Funktion des Tragens befreit, hat die Fassade nunmehr nur noch die Aufgabe, Außen und Innen zu trennen. Sie muß dicht sein, Wärme- und Schallschutz geben, dauerhaft sein und sie soll möglichst leicht sein.

Dieser Aufgabenstellung kommt rostfreier Stahl besonders entgegen. Seine hohe Festigkeit erlaubt es, Fassadenelemente aus sehr dünnem Rostfrei-Material herzustellen. Seine Korrosionsbeständigkeit bietet Dauerhaftigkeit, erübrigt den Oberflächenschutz und damit jede Nachbehandlung.

Ungefähr in der Mitte der 50er Jahre begann auch in Deutschland die Verwendung des rostfreien Stahls im Bauwesen für Fassadenbekleidungen, Fenster, Portalanlagen, Dächer, Aufzugsanlagen, Treppen und Inneneinrichtungen. Seitdem hat der Einsatz immer größere Ausmaße angenommen und eine Vielzahl interessanter Projekte ist im Lauf der Jahre entstanden. Kaum eins mit dem anderen vergleichbar, doch alle unverwechselbar in ihrem typischen Erscheinungsbild durch die Verwendung des Werkstoffs Edelstahl Rostfrei, dessen durch Bürsten oder Polieren behandelte Oberfläche im Zusammenspiel mit anderen Materialien vielfältige Effekte erlaubt.

Neben ästhetischen und technischen Überlegungen sind beim Fassadenbau auch bauphysikalische Momente zu beachten. Die Praxis hat gezeigt, daß hier in Form einer Aufgabenteilung verschiedene Werkstoffe die verschiedenen Aufgaben übernehmen können. Auch bei Edelstahl Rostfrei-Außenwandelementen sei darauf hingewiesen, daß

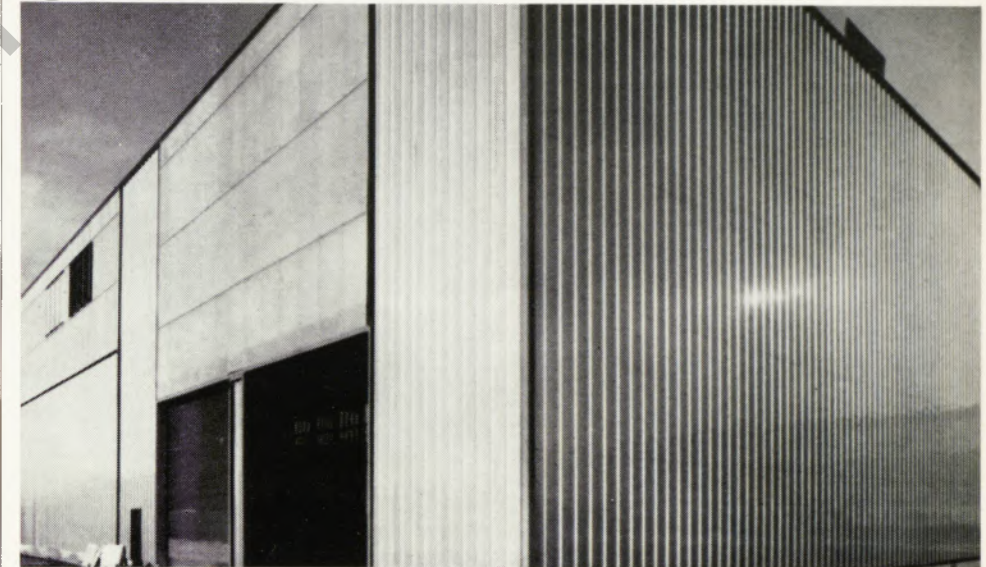


der rostfreie Stahl als Fassadenwerkstoff aufgrund seiner Festigkeit und aufgrund seiner Korrosionsbeständigkeit allein den Witterschutz und den mechanischen Schutz einer Fassade bilden kann. Andere bauphysikalische Aufgaben müssen jeweils von anderen für diesen Zweck geeigneten Werkstoffen übernommen werden.

Was macht Edelstahl Rostfrei korrosionsbeständig?

erzielen, ist es erforderlich, den Charakter des Materials zu berücksichtigen und seine typischen Verarbeitungsmethoden zu kennen. Dies allein gibt die Gewähr, daß alle technologischen Möglichkeiten voll ausgenutzt werden.

Die Bilder dieses Beitrages zeigen verschiedene technische Möglichkeiten, unterschiedliche ästhetische Gestaltungswünsche zu befriedigen.



Die im Bauwesen interessierenden rostfreien Stähle, bei denen es sich in der großen Mehrzahl um Chrom-Nickel- bzw. Chrom-Nickel-Molybdän-Stähle handelt, verdanken den Legierungselementen Chrom, Nickel und unter Umständen Molybdän ihre besondere Korrosionsbeständigkeit.

Unterscheiden kann man die Gruppen der Chrom-Nickel- und der reinen Chrom-Stähle aufgrund der Tatsache, daß die Chrom-Nickel-Stähle im Gegensatz zu den Chrom-Stählen nicht magnetisierbar sind. Um konstruktive und wirtschaftliche Ergebnisse zu

Bild links: Fassadenansicht der DEW-Verkaufsstelle Stuttgart

Bild oben: Remanitverkleidete Halle für Knüppelputzstrecke Werk Krefeld

Bild rechts: Remanitverkleidung am Gästehaus der Alexander von Humboldt-Stiftung in Bad Godesberg



DAS PORTRÄT

Der Sicherheitsbeauftragte



Zum Porträt gehört ein Bild. Stellvertretend für alle Sicherheitsbeauftragten, die überall in den Betrieben ihre selbstlose Aufgabe im Dienst der Sicherheit ihrer Arbeitskollegen verrichten, bringen wir das Bild von Kurt Bauer (50), der seit 1964 als Sicherheitsbeauftragter in unserem Krefelder Blechwalzwerk tätig ist (bei DEW seit 1954). „Die Augen offenhalten, auf Unfallquellen achten, mithelfen, sie zu beseitigen, und damit den Kollegen helfen, macht Freude“, sagte er uns. „Ich bin mit ganzem Herzen dabei und freue mich besonders über die gute Zusammenarbeit.“

die Gründe erläutert werden, warum man sich so oder so verhalten muß. Das gilt ganz besonders gegenüber Neulingen am Arbeitsplatz.

Des weiteren sollen die Sicherheitsbeauftragten sich Gedanken über eventuelle Verbesserungsmöglichkeiten der Arbeitssicherheit machen und sie in Form von Vorschlägen weitergeben.

Persönlich müssen sie Vorbild sein und stets mit gutem Beispiel bei der Einhaltung der Sicherheitsvorschriften vorangehen.

Es ist viel, was von ihnen verlangt und erwartet wird. Ihre Auswahl erfolgt daher auch sehr sorgfältig und nach strengen Wertungsprinzipien; denn Sicherheitsbeauftragte gehören zur Elite jedes Betriebes. Sie sollen ein gewisses Alter haben, das Erfah-

rungswissen garantiert, sie sollen in ihrem normalen Beruf überdurchschnittliches Können an den Tag legen, sie sollen charakterlich einwandfrei, kontaktmäßig aufgeschlossen sein und persönliche Glaubhaftigkeit besitzen. Nur der Sicherheitsbeauftragte wird Erfolg haben, dem die Kollegen nicht nur vertrauen können, sondern auch vertrauen. Ihre Arbeit ist übrigens ehrenamtlich.

Natürlich erhalten sie Unterstützung. In allmonatlichen Besprechungen mit ihren Betriebsleitern, Meistern und den hauptamtlich für die Sicherheit Tätigen haben sie die Möglichkeit, spezielle Sicherheitsfragen ihres Betriebes zu erörtern und zu vertreten. Zu ihrer theoretischen Schulung erhalten sie Fachliteratur. Wenn entsprechende Plätze zur Verfügung stehen, können sie 5 und in Aufbaukursen nochmals 3 Tage an Kursen der Berufsgenossenschaft teilnehmen. Entscheidend bleibt aber ihr persönlicher Einsatz, ihr persönliches Engagement.

310 Sicherheitsbeauftragte arbeiten bei DEW, in Krefeld (einschließlich Werdohl) 185, in Remscheid 60, in Bochum 35 und in Dortmund 30. Sie sind zu erkennen an einem Abzeichen, das durch zwei um eine Achse geschlungene Kettenglieder und die Aufschrift „Sicherheitsbeauftragter“ ihre Stellung als Bindeglied zwischen den Vorgesetzten und ihren Kollegen und Kolleginnen symbolisiert.

Sie haben es bei ihren Bemühungen um die Sicherheit nicht immer leicht. Oft wird ihnen entgegengehalten: „Das ist doch mein Kopf und meine Gesundheit.“ Wie töricht und falsch! Töricht, weil man den Unfall nicht herausfordern sollte, und falsch, weil jeder Unfall die Zusammenarbeit beeinträchtigt, von der die Gesamtleistung abhängt, die uns alle angeht.

Seien wir dankbar, daß es Menschen gibt, die sich aktiv für die Arbeitssicherheit einsetzen. Folgen wir ihren Ratschlägen, achten wir ihre Empfehlungen und akzeptieren wir sie auch dann, wenn sie uns unbequem erscheinen. Sehen wir im Sicherheitsbeauftragten unseren Freund und Helfer.

Allen unseren Sicherheitsbeauftragten — auch den ausländischen (!) — Dank und Anerkennung mit einem herzlichen Glückauf!

So ist es wirklich passiert:

Ein Mitarbeiter arbeitet im Stahlwerk. Der Sicherheitsbeauftragte, damals nannte man ihn noch Unfallvertrauensmann, sieht, daß dieser Mitarbeiter bei einer Arbeit, zu der ein Augenschutz vorgeschrieben ist, diesen nicht trägt. Er macht seinen Kollegen darauf aufmerksam und veranlaßt ihn, den Augenschutz zu benutzen. Mehr oder weniger überzeugt wird der Aufforderung Folge geleistet. Wenige Augenblicke später geschieht es. Flüssiger Stahl spritzt hoch und trifft mit voller Stärke den Augenschutz. Mit Sicherheit wäre das Augenlicht verloren gewesen, wenn der Sicherheitsbeauftragte nicht eingegriffen hätte.

Unsere Sicherheitsbeauftragten stehen in vorderster Front bei der Unfallverhütungsarbeit. Tagein und tagaus. Anerkennung? — Von den Kollegen nur bedingt. Allzuhäufig wird ihre Arbeit, werden ihre Hinweise als lästig empfunden. Leider ist es so.

Dabei sind ihre Erfolge unbestreitbar. Nehmen wir nur die Entwicklung im vergangenen Jahr im Werk Krefeld. Während täglich Neueinstellungen Mitarbeiter in unsere Arbeitswelt führten, die unserer Arbeit fremd waren, die die speziellen Gefahrenquellen nicht kannten — dies gilt ganz besonders für die vielen hundert Ausländer —, während die Arbeitsmenge rasant anstieg und die Arbeitsaufgaben nur mit zahlreichen Überstunden bewältigt werden konnten, sank die Unfallhäufigkeit um über 4%! Daß dies so war, verdanken wir nicht zuletzt dem stetigen, aufmerksamen und selbstlosen Einsatz unserer Sicherheitsbeauftragten.

Seit 1963 arbeiten sie unter einer gesetzlichen Regelung, die ihnen eine Aus- und Weiterbildung für ihre Aufgaben im Dienste der Sicherheit gewährleistet.

Und das sind ihre Aufgaben:

Sie müssen sich in ihrem Arbeitsbereich regelmäßig vom sicheren Zustand der Betriebseinrichtungen und Schutzvorrichtungen überzeugen.

Festgestellte Mängel müssen von ihnen den Vorgesetzten gemeldet werden.

Arbeitskollegen, die sich sicherheitswidrig verhalten, müssen gewarnt und über die Gefahren aufgeklärt werden. Dabei sollen auch

Kurzmeldungen

BLICK NACH DRAUSSEN

Wirtschaft - Technik - Soziales

Stabilisierung ohne Stagnation

Zu Beginn des Jahres 1970 dauern in der Bundesrepublik Vollbeschäftigung und ein kräftiges reales Wachstum der Wirtschaft an. Von den großen Zielen für die gesamtwirtschaftliche Entwicklung bedarf nur eines besonderer Anstrengungen: die Wiederherstellung der Stabilität des Preisniveaus. Und auch hierbei sollte nicht übersehen werden, daß die Bundesrepublik auch jetzt zu den Ländern mit dem stabilsten Verbraucherpreisniveau gehört.

Für den weiteren Verlauf des Jahres 1970 ist nach übereinstimmendem Urteil der Fachwelt eine Konjunkturabschwächung nicht auszuschließen.

Um Mißverständnisse zu vermeiden, gibt die Bundesregierung in ihrem Jahreswirtschaftsbericht die angestrebten Ziele in der Jahresprojektion nur noch in Bandbreiten (Von-Bis-Zahlen) an. Die Jahresprojektion 1970 der Bundesregierung geht von einer Steigerung des nominalen Bruttosozialprodukts um 9 bis 10 v. H. gegenüber 1969 aus; das reale Wachstum werde 4 bis 5 v. H. betragen. Bei diesem Wachstum werde auch die Vollbeschäftigung – mit einer Arbeitslosenquote von knapp 1 v. H. – garantiert. Der Ausfuhrüberschuß wird 1970 zurückgehen; die Ausfuhren werden weiter steigen, aber die Einfuhren werden schneller zunehmen.

Die Zuwachsrate der Summe des Bruttoeinkommens aus unselbständiger Arbeit wird auf $12\frac{1}{2}$ bis $13\frac{1}{2}$ v. H. geschätzt. Darin stecken jedoch 2 v. H. Zuwachs, der sich rein rechnerisch aus der Neuregelung der Lohnfortzahlung für erkrankte Arbeiter ergibt. Bei steigender Beschäftigtenzahl bedeuten diese Zahlen eine Erhöhung des Niveaus der Effektivverdienste je Beschäftigten um durchschnittlich $9\frac{1}{2}$ bis $10\frac{1}{2}$ v. H. Welche Steigerungssätze bei den Tariflohnabschlüssen hinter diesen Effektivzahlen stehen, ist im einzelnen nicht zu sagen, weil die Abstände zwischen Tarif- und Effektivlöhnen sehr unterschiedlich sind. Das Bruttoeinkommen aus Unternehmertätigkeit und Vermögen würde bei der in der Jahresprojektion unterstellten Entwicklung um etwa 4 bis 5 v. H. zunehmen.

Die Bundesregierung hat in ihrem Jahreswirtschaftsbericht dargelegt, wie sie in ihrer Wirtschafts- und Finanzpolitik die Ziele für das Jahr 1970 erreichen und sichern will.

In erster Linie sind haushaltspolitische Maßnahmen zu nennen. Der Bundeshaushalt 1970 wird auf insgesamt 91,4 Mrd. DM begrenzt werden – so der Regierungsvorschlag an die gesetzgebenden Körperschaften. Ausgaben in der Gesamthöhe von 2,7 Mrd. DM werden davon jedoch zunächst gesperrt. Mit diesen Sperren wird die Zunahme des Haushalts so begrenzt, daß sie unter der projizierten Zunahme des Sozialprodukts bleibt. Die Sperren sollen nur aufgehoben werden, wenn es die konjunkturelle Entwicklung im weiteren Verlauf des Jahres erfordert. Damit ist praktisch ein „Eventualhaushalt“ in den Gesamthaushalt eingebaut, der eingesetzt werden kann, falls tatsächlich später – konjunkturanregend – gegensteuert werden müßte.

Zusammenschluß Thyssen-Mannesmann

Die Kommission der Europäischen Gemeinschaft hat die Genehmigung der folgenden Zusammenschlußvorhaben erteilt:

- Erwerb von Walzstahlfertigungsanlagen der Mannesmann AG durch die August Thyssen-Hütte AG (ATH);
- Gründung der Mannesmannröhren-Werke AG und einer weiteren Gesellschaft durch die ATH und Mannesmann, in denen die Betriebe der Röhrenerzeugung und des Rohrbaues der beiden Konzerne zusammengefaßt werden sollen;
- Erwerb von jeweils einem Drittel der Beteiligungen des Mannesmann-Konzerns an Unternehmen der Röhrenindustrie durch die August Thyssen-Hütte;
- Erwerb von jeweils zwei Drittel der Beteiligungen des Thyssen-Konzerns an Unternehmen der Röhrenindustrie durch Mannesmann.

Die 70er Jahre

An der Jahreswende 1970 wurden zahlreiche Prognosen gestellt. Prognosen müssen nicht eintreffen. Wenn sie aber aufgrund sorgfältig geführter Überlegungen und exakter Wirtschaftsdaten erstellt werden, können sie ein wertvolles Orientierungsmittel sein. Die folgenden Prognosen wurden in der „Zeit“ veröffentlicht und stammen von einem Baseler Institut.

In ihnen heißt es, daß das Bruttosozialprodukt, das 1969 rund 591

Mrd. DM betrug, bis 1980 auf 1260 Mrd. DM steigen wird, der Produktionswert je Arbeitsstunde (real) werde sich im gleichen Zeitraum von 10,40 DM auf 16,40 DM erhöhen, die Altersrente (nach 50 Versicherungsjahren) von durchschnittlich 611 DM pro Monat auf 1149 DM steigen, der Pkw-Bestand in der Bundesrepublik sich von 12,6 Millionen auf 19 Millionen erhöhen, die Verbraucherpreise, wenn man sie 1969 = 100 setzt, auf 130 klettern und die Zahl der Studenten von 372 (1967) auf 1025 steigen.

Werkstoffdatenbank für Stähle und Stahlerzeugnisse

Das Betriebsforschungsinstitut des Vereins Deutscher Eisenhüttenleute (VDEh), Düsseldorf, errichtet zur Zeit eine Werkstoffdatenbank für Stähle und Stahlerzeugnisse.

Unter Nutzung der in jüngster Zeit entwickelten Datenbanktechniken und eines modernen Computers werden alle das Gebrauchsverhalten kennzeichnenden Eigenschaftswerte der gängigen Stähle nach einheitlichen Merkmalen gespeichert. Die Werte stammen aus laufenden Prüfungen der verschiedensten Stellen, besonders der Stahlwerke, und aus dem Schrifttum. Mit Hilfe einer elektronischen Datenverarbeitungsanlage können die gespeicherten Werkstoffkennwerte rasch nach beliebigen Fragestellungen verarbeitet werden. Dadurch ist es möglich, dem Werkstoffanwender schnell zuverlässige Auskünfte über das Gebrauchsverhalten von Stählen und Stahlerzeugnissen unter beliebigen Beanspruchungsbedingungen, z. B. bei hohen oder tiefen Temperaturen, zu geben. Man kann aber auch bei Vorliegen bestimmter Anforderungen geeignete Stähle herausuchen. Weiter lassen sich durch eine solche Wertesammlung auch wertvolle Unterlagen für eine wissenschaftliche Klärung grundlegender Zusammenhänge gewinnen.

Die Werkstoffdatenbank ist so angelegt, daß sie erweitert werden kann, ohne daß wesentliche Änderungen an den Speicher- und Abfrageprogrammen dazu erforderlich sind.

Tarifpolitik bleibt Hauptaufgabe der Gewerkschaften

Weitere Verbesserungen der Lebensbedingungen und Sicherung der Arbeitsplätze erwartet der DGB-Vorsitzende Heinz O. Vetter vom beginnenden Jahrzehnt, so heißt es in einem von ihm veröffentlichten Beitrag, dem wir nachfolgende Auszüge entnehmen.

Dem beginnenden Jahrzehnt ist von vielen prominenten Zeitgenossen unterschiedlichster politischer Herkunft vorausgesagt worden, daß es eine Epoche tiefgreifender und grundlegender Reformen in Staat und Gesellschaft werden würde. Das sollte für die Gewerkschaftsbewegung, die seit dem Anbruch der Industrialisierung immer der wichtigste Motor großer Reformen gewesen ist, Anlaß genug sein, sich erneut und verstärkt Gedanken über das künftige Bild unserer gesellschaftlichen Entwicklung zu machen. Dabei werden wir uns nicht damit begnügen können, lediglich auf ausgetretenen Pfaden weiterzugehen. Vielmehr wird es notwendig sein, die eigene Position selbstkritisch zu überprüfen und nach neuen Wegen Ausschau zu halten.

Auf dem Gebiet der Wirtschafts- und Sozialverfassung, das den Gewerkschaften entsprechend ihrer Aufgabenstellung am nächsten liegt, sind es vor allem zwei Umstände, die die bestehende Ordnung auf die Dauer unglaublich erscheinen lassen: In der Wirtschaft verfügt nach wie vor eine sehr kleine Zahl von Menschen über das alleinige Bestimmungsrecht ohne demokratische Legitimation und Kontrolle, und die enormen Vermögenssteigerungen sind ausschließlich einer kleinen Gruppe von Besitzenden zugute gekommen. Zur Änderung dieses Zustandes fordern die deutschen Gewerkschaften seit Jahren mehr Mitbestimmung und eine wirksame Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand. Insofern kann die prinzipielle Richtigkeit unserer Zielvorstellungen gar nicht ernsthaft bestritten werden; zu ihnen gibt es keine Alternative.

In diesem Zusammenhang ist noch einmal hervorzuheben, daß es bei der Mitbestimmung nicht darum geht, die natürliche Polarität der Interessen in der Wirtschaft aufzuheben. Es kommt vielmehr darauf an, die vorhandenen Interessengegensätze zu erkennen, anzuerkennen und ein Verfahren zu finden, das eine faire Austragung gewährleistet. In diesem Sinne bedeutet Mitbestimmung das großartige Angebot der Arbeitnehmerschaft zur verantwortlichen Mitgestaltung an Wirtschaft und Gesellschaft.

Schulferien 1970 für Nordrhein-Westfalen

Ferien	Erster Ferientag	Letzter Ferientag
Ostern	Montag, 23. März 1970	Samstag, 11. April 1970
Pfingsten	Samstag, 16. Mai 1970	Dienstag, 19. Mai 1970
Sommer	Samstag, 18. Juli 1970	Samstag, 5. September 1970
Herbst	Montag, 19. Oktober 1970	Samstag, 24. Oktober 1970
Weihnachten	Mittwoch, 23. Dezember 1970	Samstag, 9. Januar 1971

„Rostfrei“-MITTEILUNGEN

Rostfrei-Wandkacheln — neue Elemente der Raumgestaltung

Bei Architekten und Amateur-Raumgestaltern gleichermaßen beliebt sind Rostfrei-Wandkacheln, die durch ihre kräftig profilierten pyramiden- oder bogenförmigen Muster das Licht brechen und damit der Raumgestaltung ein i-Tüpfelchen aufsetzen. Die meist im Dunklen liegende Garderobe z. B. läßt sich mit diesen Platten aufhellen — und feuchte Mäntel sind kein Problem mehr. In der Hausbar oder Eßecke tragen sie, vor allem wenn durch Punktscheinwerfer aufgeleuchtet, zur Belebung oder Vergrößerung des Raumes bei. In der Küche oder im Bad widerstehen sie Dämpfen und Spritzern, der Haustür bieten sie witterungsbeständigen Schutz. Auch für die Bekleidung von Blumenbänken, Treppenaufgängen oder Decken sind sie gut geeignet.

Telespargel mit Rostfrei-Kopf

Berlin. — Mit 361,5 m überragt er noch den Eiffelturm, der neue Fernsehturm Berlin-Alexanderplatz, genannt „Telespargel“. Aber das Eindrucksvollste ist nicht seine Höhe (die nur vom Moskauer Fernsehturm überboten wird), sondern die Gestaltung des Kopfes: Prof. Henselmann hat hier zum ersten Mal eine Kugelform gewählt. Die mit allen Lasten 4800 t wiegende Kugel ist mit 120 t kaltgewalztem Rostfrei-Blech (Werkstoff-Nr. 1.4401) bekleidet. Die einzelnen Bleche wurden gekantet, zu 1080 Facetten verschweißt und geschliffen. Bis zu 15 Facetten sind auf einem Rahmen zu Segmenten verschraubt. Die Außenhaut setzt sich aus 120 derartigen Rostfrei-Segmenten zusammen.

Arbeitsunfälle

im ersten Halbjahr 1969

Die Zahl der angezeigten Arbeitsunfälle belief sich im ersten Halbjahr 1969 auf insgesamt 1,215 Millionen; das waren 2,1 v. H. mehr als im gleichen Zeitraum des Vorjahres. Die Zahl der Arbeitsunfälle im engeren Sinne (ohne Wegeunfälle und Berufskrankheiten) hat sich nicht so sehr erhöht, nämlich um 1,8 v. H. auf 1,077 Millionen.

Stärker war dagegen die Zunahme bei den angezeigten Wegeunfällen (+6,1 v. H.), während bei den gemeldeten Berufskrankheiten die Entwicklung leicht rückläufig war (−0,7 v. H.). Dies geht aus den Berichten der Träger der gesetzlichen Unfallversicherung über das Unfallgeschehen in den ersten 6 Monaten des Jahres 1969 hervor. Das leichte Ansteigen der Zahl der Arbeitsunfälle im Vergleich zum ersten Halbjahr 1968 und auch zu dem entsprechenden Zeitraum von 1967 beruht u. a. darauf, daß durch den konjunkturellen Aufschwung die Zahl der Beschäftigten wieder zugenommen und sich die Arbeitszeit in der Praxis verlängert hat.

Deutscher Anteil am EWG-Stahlmarkt 42%

Dieser Anteil hat sich 1969 gegenüber 1968 nur geringfügig erhöht. Auch die anderen EWG-Staaten erhöhten ihre Anteile auf Kosten Italiens leicht. Die Rohstahlproduk-

tion der BRD betrug 1969 rd. 45,3, Frankreich 22,5, Italien 16,4, Belgien 12,8, Luxemburg 5,5 und Niederlande 4,7 Mill. t. Die Erzeugung der EWG betrug 107,2 Mill. t.

Ruhrfestspiele

Die Ruhrfestspiele 1970 werden am 6. Mai eröffnet und dauern bis zum 16. Juli. Auf ihrem Theaterprogramm stehen folgende Aufführungen:

CALIGULA von Albert Camus
Inszenierung Dietrich Haugk (Eigeninszenierung)
ERÖFFNUNG DES INDISCHEN ZEITALTERS von Peter Hacks
Inszenierung Hans-Joachim Heyse (Eigeninszenierung)

Die Ruhrfestspiele haben das Staatstheater der DDR, das Schillertheater Berlin, das Deutsche Schauspielhaus Hamburg und die Städt. Bühnen Essen eingeladen.

Die Ost-Berliner bringen NATHAN DER WEISE von Lessing, Inszenierung Friedo Solter, FEINDE von Gorki, Inszenierung Wolfgang Heinz und DER FRIEDEN von Aristophanes, Bearbeitung Peter Hacks, Inszenierung Benno Besson.

Das Schillertheater Berlin kommt mit YVONNE, PRINZESSIN VON BURGUND von Witold Gombrowicz, Deutsch von Heinrich Kunstmann, Inszenierung Ernst Schröder.

Die Hamburger wollen von Arthur Kopit INDIANER, Inszenierung Hans Lietzau, in Recklinghausen zeigen.

Die Städt. Bühnen Essen bringen zum Abschluß des Theaterprogramms die Premiere von Schillers Oper THE VISITATION, musikalische Leitung Klaus Weise, Inszenierung Paul Hager, Bühnenbild Erwin Zimmer.

Mitteilungen aus dem Konzern

ATH erhöht die Dividende auf 12%

Der Aufsichtsrat der August Thyssen-Hütte AG hat in seiner Sitzung am 27. Januar den Jahresabschluß zum 30. 9. 1969 gebilligt und damit festgestellt.

Der Hauptversammlung, die am 29. April in Duisburg stattfinden soll, wird die Ausschüttung einer Dividende von 12% — im Vorjahr 10% — auf das am 30. 9. 1969 vorhandene Grundkapital von 1 Mrd. DM wie folgt vorgeschlagen: 12% auf nom. 906 Mill. DM sowie 6% (halbe Gewinnberechtigung) auf nom. 94 Mill. DM.

Anstelle von Prof. Dr. Pieter Sanders, der sein Mandat niederlegt, wird der Hauptversammlung vorgeschlagen, Herrn Dr. h. c. Kurt Lotz, Vorsitzender des Vorstandes der Volkswagenwerk AG, in den Aufsichtsrat zu wählen.

Letzte Charge im Thomaswerk

Am Samstag, dem 27. Dezember 1969, wurde mit dem Ende der Mittagschicht die letzte Thomasstahl-Charge im Werk Bruckhausen erblasen und das Werk dann stillgelegt.

Diese Entscheidung wurde möglich durch den planmäßigen Anlauf der Produktion im neuen Oxygen-Stahlwerk Bruckhausen, das in den ersten drei Monaten nach seiner Inbetriebnahme die in das Werk gesetzten Erwartungen voll erfüllt hat.

Nachdem bereits am 31. Juli 1969 im Werk Ruhrort der ATH und zuvor bei der HOAG in Oberhausen die Produktion von Thomasstahl eingestellt worden war, werden die Unternehmen der Thyssen-Gruppe nach Stilllegung des Thomaswerkes in Bruckhausen keinen Thomasstahl mehr erzeugen.

In Bruckhausen ist der letzte braune Rauch verschwunden. Damit leistet die ATH einen wichtigen Beitrag zur Reinhaltung der Luft, nachdem sie dieses Programm in den vergangenen Jahren in enger Zusammenarbeit mit dem staatlichen Gewerbe-Aufsichtsamt durch laufende Verbesserungen der Entstaubungsanlagen, vor allem auch durch umfangreiche kostspielige Versuche, nach Kräften unterstützt und vorangetrieben hatte.

Seit 1953 wurden in Bruckhausen fast 640 000 Chargen aus über 25,5 Mill. t Roheisen erblasen und Stahl in zuletzt 200 verschiedenen Güten produziert. Die höchste Monatsproduktion wurde mit 168 000 t im Oktober 1968 erreicht, die höchste Tagesleistung mit 6 799 t am 16. Dezember desselben Jahres.

Insgesamt produzierten die drei Bruckhausener Thomaswerke im Verlauf ihrer 72jährigen Betriebszeit über 61 Mill. t Thomasstahl, eine Menge, zu deren Transport man 61 000 Güterzüge — aneinandergereiht zweimal die Strecke vom Ruhrgebiet bis Korea — benötigen würde.

BLICK NACH DRINNEN

Ernennungen

zum Direktor:

Hauptverwaltung:

Dr. Hermann Brautlacht
(Revision und Beteiligungen)
Dipl.-Kfm. Peter Conrad (Kosten- und Erfolgsrechnung/Kaufmännische Betriebswirtschaft)
Hans Josten (Personalabteilung)
Oberingenieur Arnold Soesters (Instandhaltung)

Werk Krefeld:

zum Prokuristen:

Hauptverwaltung:

Dipl.-Kfm. Hans Düllings (Abrechnung/Finanzen)
Eberhard Gericke (Werbung und Information)
Dipl.-Ing. Dietrich Werner (Rechts- u. Patentwesen)



Direktor Dr. Hermann Brautlacht



Direktor Peter Conrad



Direktor Hans Josten



Direktor Arnold Soesters

Direktor Dr. Hermann Brautlacht studierte in Köln Betriebswirtschaft und legte dort seine Prüfung als Diplomkaufmann ab. 1951 trat er als Revisions-Assistent bei dem Wirtschaftsprüfer Dr. Hast seine Berufslaufbahn an. Seine erste verantwortliche Arbeit war die Inventurprüfung bei DEW. 1955 kam er als kaufmännischer Mitarbeiter zu unserer Abrechnung/Buchhaltung. 1957 erhielt er Handlungsvollmacht, 1959 promovierte er zum Dr. rer. pol. und 1961 wurde er zum Prokuristen ernannt.

Direktor Peter Conrad kam 1967 als Leiter der Abteilung Kosten- und Erfolgsrechnung/Kaufmännische Betriebswirtschaft zu uns. Nach seinem Studium der Wirtschaftswissenschaften an den Universitäten Köln und München begann er seine Berufslaufbahn beim Bochumer Verein, kam dann zur ATH und von hier aus als Handlungsbevollmächtigter zur Niederrheinischen Hütte. Um sich mit der Weiterverarbeitung vertraut zu machen, arbeitete er einige Jahre bei der Deutschen Werft. Bei seinem Eintritt in die DEW wurde er zum Prokuristen ernannt.

Direktor Hans Josten hat von der Pike auf gelernt. Nach 3jährigem Besuch der Kaufmannsschule in Krefeld und Lehrzeit bei einer Krefelder Seidenfirma kam er 1933 zu DEW. Bei uns war er zunächst im Bereich der Krankenkasse tätig. 1937 wurde er mit dem Aufbau der Betriebskrankenkasse unseres damaligen Werkes Hannover betraut. In dieser Zeit legte er (1938) in Düsseldorf auch seine Sozialversicherungs-Fachprüfung ab. Nach dem Krieg erhielt er das Aufgabengebiet, in dem er heute tätig ist. Die Personalabteilung mußte von Grund auf neu eingerichtet werden. Dieser Aufgabe hat er sich nach seiner Ernennung zum Leiter der Personalabteilung (1949) mit aller Intensität gewidmet. 1956 erhielt er Handlungsvollmacht, 1961 Prokura.

Direktor Arnold Soesters wurde nach dem Abitur zum Arbeitsdienst eingezogen, dem anschließend die Wehrmachtszeit folgte. Erst nach seiner Entlassung aus der Kriegsgefangenschaft konnte er sein Studium an der Ingenieurschule in Essen aufnehmen. Nach Abschluß der Studien arbeitete er eine Zeitlang im elterlichen Betrieb, dann bei der Gelsenkirchener Bergwerks-AG in Dortmund. 1954 kam er zu DEW. Ab 1966 wurde ihm die Leitung der Maschinenbetriebe übertragen, 1967 wurde er zum Oberingenieur ernannt.

zum Handlungsbevollmächtigten:

Hauptverwaltung: Dipl.-Volkswirt Jürgen Bruns (Marktforschung)
Paul Windmüller (Export)

zum Betriebsleiter:

Werk Remscheid: Friedhelm Pawelzik (Wärmebehandlung)
Werk Dortmund: Dipl.-Ing. Matthias Panzer (Kontrollen)

zum Abteilungsleiter:

Hauptverwaltung: Fritz Reuter (Stahlverkauf HL/LB)
Forschungsinstitut: Dipl.-Ing. Hans-Egon Arntz
Dipl.-Ing. Edmund Haberling
Dipl.-Ing. Dietmar Schulz

Herzlichen Glückwunsch!

Dr. Lösch 70 Jahre

Am Freitag, dem 13. Februar, konnte Dr. Georg Lösch, der unserem Unternehmen seit seiner Gründung angehört und nach dem Krieg als kaufmännisches Vorstandsmitglied entscheidend zum Wiederaufbau des Unternehmens beitrug, seinen 70. Geburtstag feiern.



Zahlreiche Glückwünsche und Ehrungen wurden ihm an diesem Tag zuteil. Unter den Gratulanten waren führende Mitarbeiter des Unternehmens, jetzt ebenfalls im Ruhestand lebende ehemalige Kollegen und Mitarbeiter und Angehörige der Edelstahl-Vereinigung, deren Vorsitzender Dr. Lösch lange Jahre war. Vom Unternehmensvorstand gratulierten Arbeitsdirektor Boine und Dipl.-Volkswirt Hoffstaedter, aber auch zahlreiche Mitarbeiter, die zum engeren Aufgabenkreis von Dr. Lösch gehört haben. Größer noch war der Kreis der „Ehemaligen“, an ihrer Spitze Dr. Heinz Gehm, der Ehrenvorsitzende unseres Aufsichtsrates. Man sah unter den Gratulanten Wilhelm Temme, den früheren Vorstandskollegen von Dr. Lösch, den jetzt auch im Ruhestand lebenden Leiter unseres Auslandsverkaufs, Erich Vollmer, die ehemaligen Verkaufsstellenleiter Dr. Dahmen (Frankfurt), Hesse (Hannover), Steinhäuser (Stuttgart) und Wischhausen (Hamburg) sowie viele andere mehr. Sie alle waren gekommen, um ihre Verbundenheit mit Dr. Lösch zu bekunden und ihm für seine weiteren Lebensjahre die besten Wünsche zu übermitteln.

Auch wir schließen uns herzlichst diesen Geburtstagsglückwünschen an.

Lossprechungsfeier

Die Lossprechungsfeier der bei DEW Ausgebildeten, die im Herbst 1969 und Frühjahr 1970 ihre Abschlußprüfung bestanden haben, findet am

Donnerstag, dem 19. März,

wieder auf Schloß Burg statt. Die Festansprache hält in diesem Jahr der Leiter des Krefelder Werkes, Direktor Adolf Rogge. Weitere Einzelheiten werden noch bekanntgegeben.

Dr.-Ing. Hans Redenz †

geb. 2. 8. 1896

gest. 18. 2. 1970

Der Verstorbene kam 1934 als Betriebschef zu unserem Krefelder Werk, nachdem er vorher bei der Bochumer Stahlindustrie und beim Edelstahlwerk Röchling, Völklingen, in verantwortlichen Stellungen tätig war. 1942 wurde er zum stellvertretenden Vorstandsmitglied ernannt, 1946 ist er aus dem aktiven Dienst bei DEW ausgeschieden.

Wir werden sein Andenken in Ehren halten.

Betriebsrätevollkonferenz

Die diesjährige Frühjahrs-Vollkonferenz der Betriebsräte findet am 8. und 9. Mai wieder in Duisburg-Wedau statt. Den Vorstandsbericht zur Lage des Unternehmens gibt in diesem Jahr Vorstandsmitglied Dipl.-Volkswirt Rolf Hoffstaedter.

Außerdem stehen folgende Vorträge auf dem Programm:

„Die wirtschaftliche Entwicklung der Bundesrepublik in den 70er Jahren“ (Dr. Grote, Leiter der Zentralstatistik und Marktforschung)

„Der Organisationsaufbau der Thyssen-Gruppe“ (Direktor Dr. Deppe, Leiter der Organisation und Zentralen Datenverarbeitung der ATH)

„Erleben, Erkennen und Erfahrungen in vier Jahrzehnten im Einsatz für Demokratie und Arbeitnehmerschaft“ (Ludwig Rosenberg)

Am Abend findet ein gemeinsamer Besuch der Ruhrfestspiele statt, wo das Schauspiel von Albert Camus „Caligula“ zur Aufführung gelangt.

Büroleitertagung

Die Büroleiter aller unserer Verkaufsstellen waren Anfang Januar zu einer Tagung in Krefeld zusammengekommen, um über aktuelle Fragen ihres Arbeitsbereiches zu diskutieren und Informationen auszutauschen. Die Tagungsteilnehmer wurden von Direktor Martin Vetter begrüßt. Im Anschluß daran wurde das Verkaufsinformationssystem und die Zusammenarbeit aufgrund dieses Systems mit den Verkaufsabteilungen in der Hauptverwaltung diskutiert. Im weiteren Verlauf der Tagung ging es um Preisfragen und praktische Überlegungen, die in Gesprächen mit verantwortlichen Mitarbeitern des Verkaufs besprochen wurden.

Runde Geburtstage

Am 10. Januar wurden Direktor Dr.-Ing. Heinz Beutel, der Leiter unserer Krefelder Titanit-Fabrik, und am 26. Februar Direktor Dr.-Ing. Ernst-Kurt Offermann, der Leiter unseres Bochumer Werkes, 65 Jahre und am 8. Februar Direktor Dr. Ernst Holtschmit, der kaufmännische Leiter unseres Remscheider Werkes, 50 Jahre alt.

Wir gratulieren nachträglich und wünschen den Genannten weiterhin Gesundheit und persönliches Glück. Dazu ein herzliches Glückauf!

Neue Krankenscheinhefte

Die gesetzliche Einführung einer „Prämie für nicht in Anspruch genommene Leistungen“ zwingt uns, für das Jahr 1970 neue Krankenscheinhefte für ärztliche Behandlung – und zwar getrennt für Mitglieder, Ehegatten und Kinder – auszugeben.

Mit dem neuen Krankenscheinheft hat jeder Versicherte ein Schreiben der Betriebskrankenkasse erhalten, in welchem die Neuregelung erläutert wird.

Die im Mitglieder- und Ehegatten-Krankenscheinheft enthaltenen vier Krankenscheine für ärztliche Behandlung sind nur im Jahre 1970 verwendbar, während die im Kinder-Krankenscheinheft enthaltenen sieben Krankenscheine für ärztliche Behandlung auch nach Ablauf des Jahres 1970 gültig bleiben.

Sind die Kinder-Krankenscheine verbraucht, kann ein neues Heft bei der Betriebskrankenkasse angefordert werden.

Die alten Zahnscheinhefte bleiben auch nach dem 1. Januar 1970 gültig und können weiter verwendet werden. Sie werden künftig nur noch bei der Betriebskrankenkasse, nicht mehr im Betriebsbüro, ausgetauscht.

Ab 1. Januar neue Beitragssätze

Die Vertreterversammlung der Betriebskrankenkasse hat die Beitragssätze ab 1. Januar neu festgesetzt. Nachdem das Bundesversicherungsamt den Beschluß unserer Vertreterversammlung genehmigt hat, gelten ab 1. Januar 1970 folgende Beitragssätze:

1. Beitragssatz für Versicherte, die bei Arbeitsunfähigkeit einen Anspruch auf Fortzahlung ihres Arbeitsentgelts für mindestens 6 Wochen haben (Arbeiter, Arbeiter-Monatslöhner, Angestellte, Lehrlinge): **7,5 v. H.**
2. Beitragssatz für Versicherte, die bei Arbeitsunfähigkeit keinen Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts haben (krankenversicherte Arbeitslose): **11,3 v. H.**
3. Beitragssatz für freiwillig Versicherte, solange sie Berufssoldaten oder Soldaten auf Zeit sind oder sich im Ausland aufhalten: **3,0 v. H.**
4. Beitragssatz für freiwillig Versicherte, die keinen Anspruch auf Krankengeld haben: **6,6 v. H.**

Messepavillon der ATH brannte

Berge von verkohltem Holz, herabgestürzte und verbogene Eisen- und Blechteile und verschmorte Kabel — das blieb nach dem verheerenden Brand vom Pavillon der August Thyssen-Hütte übrig. Auf dem Messegelände in Hannover war es aus immer noch ungeklärter Ursache zu diesem Großbrand gekommen. Auch dem Einsatz von fast 40 Löschzügen war es nur gelungen, die umliegenden Gebäude vom Brand zu verschonen — der Thyssen-Pavillon brannte dagegen restlos aus.

Da bei diesem Schaden nicht daran zu denken war, die bereits aufgebaute Ausstellung für die Baufachmesse „Constructa“ durchführen zu können, wick die ATH in unser Messehaus aus. Zwar mußte in Windeseile das gesamte Ausstellungsgut neu beschafft werden, zwar mußte improvisiert und ohne Pause durchgearbeitet werden — aber zur Eröffnung der Messe gab es einen Stand, der die Leistungen der Thyssen-Gruppe zeigte.

Diese selbstverständliche Hilfe von DEW an die August Thyssen-Hütte wird auch bei der im April/Mai stattfindenden Industrieausstellung erforderlich sein. Denn der Neubau des ATH-Messehauses dürfte bis dahin sicherlich nicht bezogen werden können. Auf jeden Fall wird das DEW-Haus dann für beide Unternehmen der Stützpunkt der Planung sein. Einzelheiten der gegenseitigen Hilfe und Zusammenarbeit stehen heute allerdings noch nicht fest.



Ausbildertagung in Friedewald

Um unsere Ausbildung auch von der menschlichen und psychologischen Seite her auf einem gegenwartsnahen Stand zu halten, führen wir laufend in kleineren Kreisen Gespräche und Überlegungen durch, die von Zeit zu Zeit zu größeren Tagungen zusammengefaßt werden.

Eine solche Tagung der für die Ausbildung Verantwortlichen von allen unseren Werken findet am 6. und 7. März in Schloß Friedewald statt. An ihr werden über 50 Ausbilder teilnehmen.

Wußten Sie schon,

daß ein DEW-Mitarbeiter 11, zwei Mitarbeiter je 9, neun Mitarbeiter je 8, achtundzwanzig Mitarbeiter je 7 und zweiundsiebzig Mitarbeiter je 6 Kinder haben (Stand 31. 12. 69), die bei der Steuer berücksichtigt werden? Insgesamt gab es Ende 1969 bei einer Belegschaft von damals 15652 Mitarbeitern 13432 Kinder, bei denen das Sorgerecht noch bei den Eltern liegt.

Und noch einige Zahlen: Von unseren Mitarbeitern waren Ende 1969 ledig 32,9%, verheiratet (ohne Kind) 22,3%, verheiratet (mit einem Kind) 20,2% und verheiratet (mit mehreren Kindern) 24,6%.



70. Geburtstag

Unsere jetzt im Ruhestand lebende frühere Mitarbeiterin Irma Potthoff feierte am 26. Februar ihren 70. Geburtstag.

„Tante Irma“, wie sie liebevoll genannt wurde, kam 1949 als Leiterin unseres damaligen Kinderheims (Bad Rothenfelde) zu uns, betreute später die Kinderheime in Wahnbeck und Brachenreute und war auch nach der Umwandlung von Brachenreute zu einem Erholungsheim für Belegschaftsmitglieder

dort als Leiterin tätig, bis die Erholungsstätte 1957 aufgelöst wurde. Von da ab arbeitete sie bis zu ihrer Pensionierung (1963) im Sozialbüro.

Fräulein Potthoff hat alle ihre Aufgaben mit echter, innerer Anteilnahme erfüllt. Immer war sie liebenswürdig, immer war sie hilfsbereit. Auch an dieser Stelle wünschen wir ihr zu ihrem 70. Geburtstag noch viele Jahre in Gesundheit und Wohlergehen.

Werk Krefeld

Wechsel in der Leitung der Stahlwerke

An der Jahreswende 1969/70 ist Direktor Dr.-Ing. Friedrich Harms aus gesundheitlichen Gründen in den Ruhestand getreten. Zum neuen Leiter der Stahlwerke wurde Oberingenieur Dr.-Ing. Gerhard Zingel berufen (Stellvertreter: Oberingenieur Dipl.-Ing. Johannes Blix).

Dr.-Ing. Harms kam 1954 zu DEW, nachdem er seit 1932 in Stahlwerksbetrieben — u. a. bei den Vereinigten Oberschlesischen Hüttenwerken — tätig war. Am 1. Januar 1956 erhielt er die Leitung des E.-Werkes III, am 15. Mai 1959 wurde ihm die Leitung der Stahlwerksbetriebe übertragen. Sein großes fachliches Können und seine lauterer menschlichen Eigenschaften haben ihm überall Achtung und Freundschaft erworben. Unsere besten Wünsche begleiten ihn in den Ruhestand.

Dr.-Ing. Gerhard Zingel (46) wurde 1965 zum Oberingenieur ernannt. Er gehört ebenfalls seit 1954 unserem Unternehmen an. Zunächst war er Assistent, dann ab 1959 Leiter des E.-Werkes III.

Direktor Dr.-Ing. Friedrich Harms



Obering. Dr.-Ing. Gerhard Zingel



Meister-Ernennungen

Mit Wirkung vom 1. Januar 1970 wurden zu Meistern ernannt unsere Mitarbeiter:

Kurt Heinen (für die Blockdreherei), Günther Hoffmann (für die Wärmestelle/Messtechnik), Hans-Joachim Lindenmeier (für die Straße 5) und Heinz Witzke (für die Straße 5).

Herzlichen Glückwunsch!

Neue Vorarbeiter

Mit Wirkung vom 1. Januar wurden zu Vorarbeitern ernannt unsere Mitarbeiter:

Heinrich Bröker (Kalttafelwalzwerk), Rolf-Jürgen Diefendahl (Wärmestelle/Messtechnik), Karl Klein (Rohrwerke), Waldemar Preuhs (E-Werk II) und Hans Ramackers (Rohrwerke).

Wir gratulieren!

In den Ruhestand getreten

Folgende Mitarbeiter sind in den wohlverdienten Ruhestand getreten: Heinrich Angenvoort (Met. Güteüberwachung), Johann Beckers (Zieherei), Jakob Bruns (Werkzeugabteilung), Wilhelm Busch (Met. Güteüberwachung), Hans Döll (Reparatur-Betrieb), Adele Edler (Stahlverkauf), Helmut Eisenmenger (Stahlverkauf R/HG), Karl Günther (E-Werk I), Dr.-Ing. Friedrich Harms (Stahlwerke), Jakob Heghmanns (Hartstoff-Sonderfertigung), Otto Heringhaus (Wohnungsverwaltung), Johann Hild (Straße 3), Hedwig Höfels (Techn. Betriebswirtschaft), Karl Hofmann (Rohrwerke), Ernst Ibels (Stahlkontrolle II), Hans Kappius (Stahlverkauf HL/LB), Fritz Kranke (Straße 1), Auguste Küppers (Verkehrswirtschaft), Hubert Langowski (Straße 2), Erwin Lappe (Stahlwerke), Franz Nowak (Walzwerks-Hilfsbetriebe), Wilhelm Odendahl (Wärmestelle/Messtechnik), Ernst Postertz (Wärmestelle/Messtechnik), Fritz Reus (Reparatur-Betrieb), Paul Schoppe (Arbeitswirtschaft), Heinrich Schmitz (Techn. Betriebswirtschaft), Berta Stammen (Stahlverkauf Z) und Irmgard Wilm (Verkaufsabrechnung).

Wir wünschen ihnen einen schönen Lebensabend!

Wechsel im Betriebsrat



Kurt Driehsen

In der Betriebsratssitzung vom 2. Januar 1970 wurde der Kollege

Kurt Driehsen
(Betriebskrankenkasse)

zum stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden gewählt.

Für den am 31. Dezember 1969 wegen Erreichung der Altersgrenze ausgeschiedenen Kollegen Willi Odendahl hat der Wahlvorstand den Kollegen

Karl-Heinz Stieger
(Rechts- und Patentwesen)
in den Betriebsrat berufen.

Verbesserungsvorschläge prämiiert

In der Ausschußsitzung am 9. Dezember wurden 7 Verbesserungsvorschläge mit der beachtlichen Prämiensumme von 4695 DM ausgezeichnet.

Prämien erhielten unsere Mitarbeiter: Josef Greifenberg, Ernst Hellwig, Fritz Käberich, Hans-Josef Manser, Karl Medrow, Karl Mollnau, Erich Schmelzer und Pasquale Vinci. Herzlichen Glückwunsch!

Das neue Zeichen für unsere Sicherheitsbeauftragten



Nächste Belegschaftsversammlungen

Die nächsten Belegschaftsversammlungen finden wie bisher in der Königsburg statt. Folgende Termine sind vorgesehen:

Donnerstag, 2. April, 15.00 Uhr und 17.15 Uhr
Donnerstag, 9. April, 15.00 Uhr und 17.15 Uhr
Donnerstag, 16. April, 15.00 Uhr und 17.15 Uhr

Jahres-Unfalltabelle 1969

Stand	Betrieb	Unfälle je 100 Mann		Veränderung in %
		1969	1968	
Gruppe I Gefahrklasse 2,0 — 3,5	1. Hilfspersonal	0,32	0,28	— 14,3
	2. Met. Güteüberwachung	0,36	0,25	— 44,0
	3. Tifa	0,61	0,86	+ 29,1
	4. Wärmestelle	0,91	0,77	— 18,2
	5. Hartstoff Sonderfertig.	0,93	0,72	— 29,2
	6. Forschungsinstitut	1,26	0,65	— 78,4
	7. Energie-Betrieb	1,68	1,79	+ 6,1
	8. Techn. Abt. Titan	2,61	1,67	— 56,3
Gruppe II Gefahrklasse 4,0 — 5,5	1. Werkzeugabteilung	0,89	0,92	+ 3,3
	2. Elektro-Betrieb	1,00	1,07	+ 6,5
	3. Verladehalle I	1,14	1,18	+ 3,4
	4. Lehrwerkstatt	1,40	0,95	— 46,3
	5. Stahlkontrolle I	1,54	1,46	— 5,5
	6. Transport-Betrieb	1,72	1,72	—
	7. Kaltwalzwerk	1,81	2,39	+ 24,3
	8. Reparatur-Betrieb	2,18	2,27	+ 4,0
	9. Mech. Werkstatt	2,21	1,10	— 101,0
	10. Kaltbandwerk	2,33	2,45	+ 4,9
	11. Werkzeugaufbereitung	2,38	kein Unfall	—
	12. Blockdreherei	2,53	2,45	— 3,3
	13. Stahlkontrolle II	2,75	2,47	— 11,3
Gruppe III Gefahrklasse 6,5	1. Straße 1	1,18	2,05	+ 42,4
	2. Straße 3	1,20	2,22	+ 46,0
	3. Platinenvorbereitung	1,72	1,33	— 29,3
	4. Bau-Betrieb	1,82	2,24	+ 18,7
	5. Walzwerks-Hilfsbetrieb	1,85	1,69	— 9,5
	6. Hauptlager	1,87	1,21	— 54,7
	7. Vorblockputzerei	2,05	1,82	— 12,6
	8. Techn. Betriebswirtsch.	2,26	0,68	— 209,0
	9. Straße 2	2,32	1,92	— 20,9
	10. Blechwalzwerk	2,46	2,12	— 16,0
	11. Straße 5	2,50	2,69	+ 7,1
	12. Straße 4	2,58	2,14	— 20,6
	13. Zieherei	3,01	2,35	— 28,1
	14. Blechzurichtung	5,22	3,65	— 43,1
Gruppe IV Gefahrklasse 7,0 — 8,5	1. Wärmebehandlung	1,88	2,34	+ 19,7
	2. Rohrwerke	2,18	2,49	+ 12,4
	3. Schmiedebetriebe	2,34	2,41	+ 2,9
	4. E-Werk I	2,61	2,47	— 5,8
	5. E-Werk II	3,50	3,62	+ 3,3
	6. E-Werk III	3,84	3,95	+ 2,8

+ = Verbesserung, — = Verschlechterung des Unfallstandes

Von den in dieser Tabelle aufgeführten Betrieben haben 17 ihren Unfallstand verbessert und 1 Betrieb hat den Unfallstand des Vorjahres gehalten.

Den Betrieben, die ihren Unfallstand verbessern konnten — insbesondere der Tifa, der Straße 1, der Straße 3, der Wärmebehandlung und den Rohrwerken — gilt unser herzlicher Glückwunsch.

Röntgen-Reihenuntersuchung und Gripeschutzimpfung

Unsere Röntgen-Reihenuntersuchung und Gripeschutzimpfung wurde am Montag, dem 15. Dezember, beendet. An der Röntgen-Reihenuntersuchung haben sich 6440 Mitarbeiter, an der Schutzimpfung 5000 beteiligt. Das sind bei der Schutzimpfung 1040 mehr als 1968.

Hier einige Vergleichszahlen:

1967 wurden 5364 Mitarbeiter geröntgt und 3627 geimpft.
1968 wurden 5920 Mitarbeiter geröntgt und 3960 geimpft.

Nach Absprache mit der Röntgen-Reihenbildstelle findet die nächste Untersuchung vom 5. bis 13. Oktober statt. Damit kann die Schutzimpfung vor Eintritt der Schlechtwetterperiode durchgeführt werden.



Industriemeisterprüfung bestanden

Der im Dezember 1969 zu Ende gegangene Industriemeister-Lehrgang wurde von 57 Teilnehmern besucht, von denen sich 28 der Prüfung stellten. Alle Prüflinge haben bestanden.

Von unserem Werk haben 6 Mitarbeiter an diesem Lehrgang teilgenommen. Wir gratulieren:

Wolfgang Bock (Ausbilder), Alfred Delau (Mech. Werkstatt/zur Zeit in Rourkela), Gerd Heffels (Kal.walzwerk), Bernhard Lunau (Schmiedebetriebe), Manfred Helles (Ausbilder) und Johann Pesch (Zieherei).

Promotion

Der Leiter unserer Warmwalzwerke, Oberingenieur Engelbert Wilhelm, promovierte an der Technischen Universität Clausthal mit einer Arbeit über „Verschleißverhalten von profilierten Warmwalzen“ am 28. Januar 1970. Wir gratulieren Dr.-Ing. Wilhelm herzlichst!

1165 Besucher

Ingenieurschulen, Berufsschulen, Hauptschulen und Lehrwerkstätten stellten das Hauptkontingent der 1165 Besucher, die in der Zeit vom 1. Oktober bis 31. Dezember in größeren Gruppen unsere Werksanlagen besichtigt haben. Unter unseren Gästen waren auch Mitarbeiter der Verkaufsstelle Essen, französische Jungarbeiter, Mitarbeiter befreundeter Firmen, Angehörige von Handelskammern und die Verwaltung der Deutschen Bundespost in Krefeld.

Am 22. Januar hatten wir besonderen Besuch. An diesem Tag besichtigte das Schauspielensemble der Städt. Bühnen Krefeld unter der Leitung ihres Generalintendanten Joachim Fontheim mehrere Betriebe unseres Werkes. Die Schauspieler waren von den modernen technischen Anlagen sehr beeindruckt und ließen sich mit großem Interesse über die einzelnen Arbeitsvorgänge berichten.

Erfolgreiche Umschulung

Ab März 1968 wurde bei uns die erste Gruppe im Rahmen der Berufsausbildungsmaßnahmen des Arbeitsamtes Krefeld (Umschulung zum Betriebsschlosser) ausgebildet. Die vorgesehene Lehrzeit von 2 Jahren konnte bei 4 Teilnehmern um ein halbes Jahr, bei den restlichen um ein viertel Jahr gekürzt werden.

Während des Lehrgangs sind 7 Teilnehmer ausgeschieden. 10 Teilnehmer sind nach Beendigung ihrer Umschulungszeit als Betriebsschlosser bei uns geblieben, von denen 3 Teilnehmer jetzt in der Schlosserei/Walzwerk arbeiten und 7 im Reparaturbetrieb.

Unser neuer Mitarbeiter Eugen Huft (38) bestand seine Prüfung sowohl im praktischen als auch im theoretischen Teil mit den Noten „Gut“.

Wir freuen uns, daß die Umschulung so erfolgreich verlaufen ist, und gratulieren allen Teilnehmern herzlich zu ihrem schönen Erfolg.

Ausbildungsgespräche mit den Eltern

Im vergangenen Jahr fand das Ausbildungsgespräch mit den Eltern, deren Kinder 1969 zur Schulentlassung kamen, so großes Interesse, daß jetzt ein solches Gespräch für die Schulentlassungen 1970 wiederholt wurde. Für Freitag, den 13. Februar, 17 Uhr, waren an einer Ausbildung ihrer Kinder bei DEW interessierte Eltern zu einer Unterrichtung über die Möglichkeiten unserer Ausbildung ins Sporthaus eingeladen worden.



Über 100 Interessenten nahmen trotz schlechten Wetters an der Veranstaltung teil. Sie wurden von Dipl.-Kfm. Thöne im Namen des Vorstandes herzlich willkommen geheißen. Einleitend gab dann Ausbildungsleiter Vaubel anhand von Lichtbildern einen Überblick über unser Unternehmen. Es folgten die fachlichen Ausführungen zum Ausbildungsprogramm des gewerblichen (Ausbildungsleiter Lietmann) und des kaufmännischen (Ausbildungsleiter Vaubel) Sektors. Nachdem Dipl.-Kfm. Thöne einen Überblick über die außerfachlichen Erziehungshilfen gegeben hatte, folgte eine angeregte Diskussion, bei der zahlreiche Fragen aus dem Kreis der Eltern beantwortet wurden. Am Schluß der Veranstaltung meldeten sich mehrere Eltern, die gleich für ihre Kinder eine DEW-Ausbildung abschließen wollten.

Dank der Werksrentner

Auch in diesem Jahr sind dem Vorstand wieder zahlreiche Dankschreiben von Seiten unserer Werksrentner zugegangen. Die Erhöhung des Weihnachtsgeldes wurde ebenso dankbar vermerkt wie die Aufführungen im Stadttheater und die Auffüllung der Geschenkpäckchen. Mancher Dank ging in Reimen ein. Und wenn es am Schluß eines solchen Gedichtchens heißt:

„Da können wir wohl dankbar sein
und uns des Lebens doppelt freu'n“,

dann wollen wir unseren Rentnern wünschen, daß sie noch viele Jahre Freude in Gesundheit und Wohlbefinden erleben.

Ehrlicher Finder

Unser Mitarbeiter Heinrich Porten (Zieherei), fand in der Waschkau eine Geldbörse mit einem beträchtlichen Bargeldbetrag und anderen wichtigen Papieren. Dem Verlierer, einem jungen Italiener, konnten die Wertsachen vollständig übergeben werden.

Wir freuen uns über diese schöne Mitteilung!

Tagung der VOE

Der Verband oberer Angestellter der Eisen- und Stahlindustrie, Bezirksgruppe Krefeld, dessen Mitglieder sich aus Mitarbeitern der DEW zusammensetzen, fand sich am Mittwoch, dem 18. Februar, im Restaurant „Beringshof“ unter Leitung seines Vorsitzenden Dr.-Ing. Zingel zu einer Veranstaltung zusammen, die durch besonders starke Teilnahme auch über den Rahmen der Mitglieder des VOE hinaus gekennzeichnet war. Das große Interesse, das auch in einer sehr lebendigen Diskussion zum Ausdruck kam, ergab sich aus der Tatsache, daß die vereinbarten „Allgemeinen Grundsätze für die Anstellungsverträge der oberen Angestellten“ zur Diskussion standen, zu denen Arbeitsdirektor Boine als Personalvorstand erläuternde Angaben machte und die vielfältigen Fragen beantwortete.

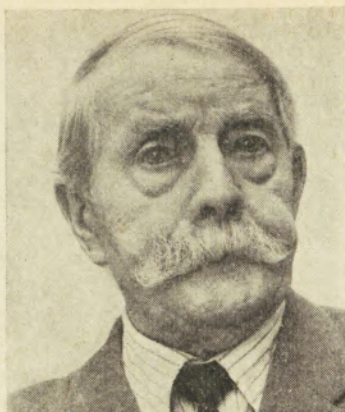
Die Veranstaltung war nicht nur für den Verband ein Erfolg, sondern auch für die Teilnehmer außerordentlich instruktiv, hatten sie doch Gelegenheit, die mit ihrer Arbeit und Verantwortung zusammenhängenden persönlichen Probleme zu diskutieren und zur Klärung zu bringen.

248 000 Kilometer unfallfrei



Der Fahrer des Werksomnibusses, der täglich zwischen der Betriebsverwaltung und der Hauptverwaltung eingesetzt ist, Erich Schneider, hat mit dem Bus KR-1Y 20 in fast 10 Jahren 248 000 Kilometer unfallfrei zurückgelegt. Das entspricht etwa dem 6fachen Erdumfang.

95 Jahre



Am 20. März feiert unser Werkrentner Jakob Holz, der 27 Jahre bei uns tätig war (zuletzt als Kontrolleur in der Zieherei) und 1943 in den Ruhestand getreten ist, seinen 95. Geburtstag. Schon jetzt möchten wir ihm unsere herzlichsten Grüße und Glückwünsche übermitteln.

Betriebsabteilung Hammerwerk Werdohl

Röntgen-Reihenuntersuchung

An der in unserem Werk durchgeführten Röntgen-Reihenuntersuchung haben sich 78% der Belegschaft beteiligt. Das ist keine schlechte Beteiligung, aber sicher auch keine zufriedenstellende. Wenn man die große Bedeutung dieser Untersuchung für die Gesundheit unserer Mitarbeiter bedenkt, kann man nur wünschen, daß sich die Zahl bei der nächsten Röntgen-Reihenuntersuchung noch beträchtlich erhöht.

In den Ruhestand getreten

In den wohlverdienten Ruhestand getreten sind unsere Mitarbeiter Paul Hartmann und Anton Hoffstadt.

Wir wünschen ihnen einen schönen Lebensabend!

Verbesserungsvorschlag
prämiiert

Unser Mitarbeiter Willi Zock erhielt für seinen Verbesserungsvorschlag „verbesserte Anbringung der Lagerhalterkette am 35-Zentner-Hammer“ eine Prämie.

Wir gratulieren!

Werk Remscheid

Änderung im Organisationsplan — Technischer Bereich

Ab 1. Januar 1970 wurden folgende Änderungen vorgenommen:
Der Hauptbetrieb TM mit seinen Abteilungen

TME — Entwicklung, TMK — Kaltumformung und TMG — Gesenkbau ist aufgelöst. Die Abteilungen TME und TMK wurden zum Betrieb

TSF — Kaltfließpressen

zusammengefaßt und T1 — Umformung unterstellt. Die Abteilung TMG wurde dem Betrieb TVW — Werkzeuge angegliedert und erhält die Bezeichnung TVWS. Die Abteilung TQK — Werkzeugkontrolle 2 wurde aus dem Bereich TQ — Stahltechnologie herausgenommen und TK — Werkstoffkontrolle unter der Bezeichnung TKV angegliedert.

Im Hauptbetrieb TQ wurde die Abteilung TQE — Entwicklung aufgebaut. Aus dem Bereich TA — Arbeitsvorbereitung wurde das Gesenklager ausgegliedert und TVW unterstellt.

Belegschaftsversammlung

Die nächsten Belegschaftsversammlungen werden am 11. und 18. April 1970 durchgeführt.

Nähere Einzelheiten werden gesondert bekanntgegeben.

Neue Meister

Mit Wirkung vom 1. Januar 1970 wurden zum Meister ernannt: Adolf Schmidt für die Schlosserei, Scharfschleiferei und Betriebskontrolle — TVWW —, Rolf Pfeffer für den Gesenkbau 1 — TVWS —, Horst Juhr für die Turbinenschaufelkontrolle — TTK — und Arno Bülow für den Kranbetrieb — TETK —.

Wir gratulieren!

Unterricht
für türkische Gastarbeiter

In der Zeit vom 5. bis 21. Januar führte unsere Lehrwerkstatt einen Grundlehrgang für 8 türkische Mitarbeiter durch. Neben der Übung der deutschen Sprache erstreckte sich die Schulung hauptsächlich auf das Kennenlernen der deutschen Ausdrücke für Zahlen, Werkzeuge, Geräte und Werkzeugmaschinen. Fleiß und Lerneifer unserer türkischen Mitarbeiter waren ausgezeichnet.

Am Ende des Lehrgangs berichtete jeder über seine Eindrücke von dieser Schulung. So schrieb u. a. ein Teilnehmer:

„Es war eine gute Idee, uns in dieser Art zu schulen. Ich habe mich sehr gefreut, etwas mehr von

der deutschen Sprache kennenzulernen. Ich bin jetzt viel besser in der Lage, meine deutschen Kollegen zu verstehen, während wir unsere Arbeit verrichten.“

Verbesserungsvorschläge
prämiiert

In der letzten Ausschußsitzung konnten für 4 eingereichte Verbesserungsvorschläge Prämien und für 2 Vorschläge Anerkennungen vergeben werden. Die 4 prämierten Vorschläge wurden mit 1100,— DM ausgezeichnet.

Hier die Namen der Einsender: Heinz Bracke, Werner Drees, Peter Fischer, Heinz Liebig, Ernst Opitz und Günter Rybicki.

Wir gratulieren zu diesem schönen Erfolg!

DEW-Jugendgemeinschaftstag

Am 31. Januar fand ein Jugendtag statt, in dem Fragen der Sicherheit am Arbeitsplatz und im täglichen Leben behandelt wurden.

Sicherheitsingenieur Ernst-Joachim Gerlach, der Referent dieses Jugendtages, entwickelte seine Gedanken zum Thema Sicherheit in Verbindung mit der „Aktion '70“, die im gesamten Bundesgebiet das Augenmerk auf Sicherheitsverhalten legen soll.

Wir haben
einen Deutschen Meister

Einen Höhepunkt in seiner sportlichen Laufbahn erreichte unser als Planer und Konstrukteur tätiger Mitarbeiter Klaus Rodewig, der auf dem Baldeney-See in Essen im Vierer-Kajak der Deutschen Junioren-Meisterschaft über 1000 und 10 000 Meter mit seinen Kameraden Sieger wurde.



Klaus Rodewig

Dieser Sieg war der Erfolg eines dreimal wöchentlich unter der Leitung des Bundestrainers Mildenberger durchgeführten Trainings und eines zusätzlichen Trainings, das Klaus Rodewig mit seinen Kameraden auf der Bevertalsperre durchgeführt hat. Der Sieg wurde durch die Überreichung des vom Bundespräsidenten vergebenen „Silbernen Lorbeerblattes“ gekrönt. Oberbürgermeister Hartkopf nahm die Meisterehrung der Stadt Remscheid vor, bei der er den Siegern ein „silbernes Eichenblatt“ und eine Ehrenplakette überreichte.

Wir freuen uns sehr über den großen Erfolg unseres Mitarbeiters Klaus Rodewig und gratulieren herzlich zum Deutschen Meister.

Feier mit den Werksrentnern

Im festlich geschmückten Saal des Schützenhauses fand im Dezember die Jahresfeier unserer Werksrentner und Witwen statt.

220 Rentner, zum größten Teil mit ihren Frauen, und 112 Witwen ehemaliger Mitarbeiter waren der Einladung gefolgt. Mit weit über 500 Gästen war der Saal bis auf den letzten Platz besetzt.

Nach einem gemeinsamen Lied begrüßte Personal- und Sozialleiter Günter Altendorf die Anwesenden. Er sprach dabei über den Sinn

dieser Zusammenkunft und gab einen kurzen Lagebericht über das Geschehen im Werk. Ganz besonders herzlich begrüßte er den ältesten Teilnehmer, unseren Werkspensionär Anton Breidbach, der schon 96 Jahre alt ist. Nach der gemütlichen Kaffeetafel unterhielten Lehrlinge unseres Werkes die ehemaligen Mitarbeiter. Zum Schluß gab es noch viel Freude mit den „Vier Sherrys“, die in einer großen Musicalshow mit ihrem Können und ihrem Humor wahre Lachstürme hervorriefen.

Werk Bochum

Neue Meister

Mit Wirkung vom 1. Januar 1970 wurden unsere Mitarbeiter Wolfgang Kraft (Formerei) und Helmut Prohl (Energiebetrieb) zu Meistern ernannt.

Herzlichen Glückwunsch!

Betriebsassistent eingestellt

Ein neuer Mitarbeiter ist als Betriebsassistent für die Mechanische Werkstatt ab 1. Januar verpflichtet worden. Wir wünschen Ing. (grad.) Martin Exner viel Erfolg für seine Aufgaben.

Ernennungen

Zu Vorarbeitern wurden ernannt: Hans Boländer (Warmbehandlung), Werner Bracke (Fertigmacherei), Delfried Burdinski (Schlosserei), Helmut Ebbes (Keramik-Abteilung), Emil Fuhrmann (Endfertigmacherei), Friedhelm Kirchhoff (Fertigmacherei) und Georg Rick (Verkehrswesen Platz);

zum Lehrschweißer wurde ernannt: Bernhard Bergmannshoff (Rohr- und Gußschweißerei);

zu Kolonnenführerinnen wurden ernannt:

Gertrud Kahlmann (Wachsraum) und Herta Stratmann (Feingießerei).

Damit wurden erstmalig im Werk Bochum zwei Mitarbeiterinnen mit der Führung von Kolonnen betraut. Wir gratulieren allen Genannten herzlich.

Verbesserungsvorschläge prämiert

In der Sitzung des Ausschusses für das Vorschlagwesen konnten die Verbesserungsvorschläge fol-

gender Mitarbeiter mit der Summe von 975,— DM prämiert werden:

Erich Brabetz (Feingießerei), Karl-Heinz Konarski (Mech. Werkstatt), Rolf Rautenberg (Mech. Werkstatt), Luise Stahlke, Sofie Tausendfreund und Erika Voß (alle drei Elektrodenfabrik).

Herzlichen Glückwunsch!

Goldhochzeit

Unser Werkspensionär Paul Wieneke, der im Jahre 1957 nach mehr als 35 Dienstjahren wegen Erreichung der Altersgrenze aus dem aktiven Dienst schied, konnte am 21. Januar mit seiner Ehefrau Paula das seltene Fest der goldenen Hochzeit begehen.

Wir gratulieren auch an dieser Stelle dem Jubelpaar herzlich und wünschen ihm weitere schöne gemeinsame Jahre in Gesundheit und Zufriedenheit.



1500 Grad für Queen Elizabeth

So überschrieb eine Bochumer Zeitung ihren Bericht über den Ankauf von 18 Tonnen Nickel aus Kanada, den unser Werk im Dezember vergangenen Jahres tätigte. Die gesamte Sendung bestand aus mehreren hunderttausend Nickelmünzen. Sie waren in je 30 Kilo schweren Säckchen verpackt und

zeigten das Bild der englischen Königin auf der einen, die Wertangabe der Bank von Kanada auf der anderen Seite. Die überaus große Nickelnappheit, die vor allem durch die längeren Streiks in Kanada entstanden ist, führte zu diesem seltenen Kauf. Inzwischen sind die Münzen eingeschmolzen



Belegschaftsversammlung

Die nächste Belegschaftsversammlung findet am Sonnabend, dem 18. April 1970, um 10.30 Uhr im Union-Theater statt.

Werk Dortmund

Zum Meister ernannt

Unser Mitarbeiter Werner Küssel wurde mit Wirkung vom 1. Januar zum Meister für die Gerätefertigung ernannt.

Herzlichen Glückwunsch!

Zu Vorarbeitern ernannt

Mit Wirkung ebenfalls vom 1. Januar wurden unsere Mitarbeiter Hilbert Boenke (für den Bereich Endkontrolle innerhalb der Gerätefertigung), Erich Franken (innerhalb der Oerstit-Presserei und -Sinterei), Gerhard Geldmacher (innerhalb der Oerstit-Presserei und -Sinterei), Reinhold Komatzki (innerhalb der Oxitaufbereitung), Werner Schmidt (innerhalb der Oxitaufbereitung) und Horst Simon (für den Bereich Hart- und Weichschleiferei innerhalb der Magnetfertigung) zu Vorarbeitern ernannt.

Wir gratulieren!

Verbesserungsvorschläge prämiert

Im Ausschuß für das Vorschlagwesen konnten sechs Vorschläge prämiert werden; dabei gelangten 780,— DM zur Auszahlung. Prämiert erhielten unsere Mitarbeiter:

Hans Bahr, Helmut Brix, Manfred Buschlinger, Ludwig Fabri, Joachim Maciejek und Ralph Milbert.

Herzlichen Glückwunsch!

Röntgen-Reihenuntersuchung

Am 16. und 17. Dezember fand die Röntgen-Reihenuntersuchung statt, mit der auch eine Impfung gegen Grippe verbunden war. An der Röntgen-Reihenuntersuchung haben von den 1511 Dortmunder Mitarbeiter 902, an der Impfung 896 teilgenommen. Wenn man die Wichtigkeit dieser gesundheitlichen Betreuung bedenkt, sollte man höhere Teilnehmerzahlen erwarten. Wir hoffen sehr, daß dies bei der nächsten Röntgen-Reihenuntersuchung der Fall ist.

Belegschaftsversammlung

Am 25. April findet im großen Saal des Freischütz die diesjährige Frühjahrsbelegschaftsversammlung statt. Die Versammlungsleitung hat der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende Paul Nimptsch. Betriebsratsvorsitzender Hans Vath wird den Bericht der Betriebsvertretung geben und Werksleiter Direktor Dr. Schüler zur Lage der Magnetfabrik sprechen. Außerdem wird ein Film über Unfallverhütung gezeigt.

Schülerpraktikum

Für das von uns durchgeführte Schülerpraktikum erhielten wir vom Schulamt der Stadt Dortmund folgendes Dankschreiben:

„Es ist uns ein herzliches Bedürfnis, Ihnen für die gute Zusammenarbeit mit den in Aplerbeck liegenden Hauptschulen zu danken. Insbesondere danken wir für die Förderung des Schülerpraktikums in Ihrem Werk. Wir hoffen, daß durch diese Zusammenarbeit der Schule und der Wirtschaft gedient ist; denn Schüler, die von der Schule angeleitet werden, Betriebe unter technologischen, ökonomischen, sozialen und organisatorischen Aspekten zu sehen, haben ein anderes Verhältnis zur Arbeits- und Wirtschaftswelt. Es ist unser Anliegen, daß Schüler dieser Welt der Arbeit mit Verständnis begegnen.“

Prüfung bestanden

Unsere Mitarbeiter Günter Kleff und Josef Wyrwich absolvierten bei der Techniker-Abendfachschule mit Erfolg die Kurse zum Elektrotechniker bzw. Fertigungstechniker. Unseren Glückwunsch!

DEW-Jugendgemeinschaftstag

Der Jugendgemeinschaftstag im Januar vereinigte die Werksjugend von Bochum und Dortmund. Im Mittelpunkt stand eine negative Begleiterscheinung unserer Gesellschaft, die Rauschgiftsucht. Der Referent, Kriminalkommissar Paul

Borg, Leiter des Rauschgiftdezernats im Dortmunder Polizeipräsidium, äußerte sich in seinem Referat über den verderblichen Genuß von Rauschgift und die damit zusammenhängenden Begleiterscheinungen. Eindringlich warnte er vor den Folgen, wobei er auch die Strafbarkeit unterstrich. Die Aktuali-

tät dieses Themas zeigte sich in der anschließenden, sehr regen Diskussion. Fazit dieses Gesprächs war die Erkenntnis, daß der Genuß von Rauschgift zu körperlichem und seelischem Verfall führt und nur darauf abzielt, gewissenlosen und brutalen Geschäftemachern Vorteile zu bringen.

Verkaufsstelle Frankfurt

Zur Lage des Unternehmens

Arbeitsdirektor Boine besuchte unsere Verkaufsstelle anlässlich einer Belegschaftsversammlung am 15. Januar, an der auch als Gast unser ehemaliger Verkaufsstellenleiter Dr. Dahmen teilnahm, der jetzt im Ruhestand lebt.

Nach einleitenden Begrüßungsworten von Verkaufsstellenleiter Klaus Söding gab Arbeitsdirektor Boine einen umfassenden Bericht über das

vergangene Geschäftsjahr und die gegenwärtige Lage des Unternehmens. Unser Arbeitsdirektor dankte im Namen des Gesamtvorstandes für die guten Arbeitsleistungen aller Mitarbeiter, die dazu beigetragen haben, daß DEW ein so erfolgreiches Jahr hinter sich gebracht hat. Aufgrund der allgemeinen Konjunkturlage und unserer vorzüglichen Anlagen können wir der nahen und fernen Zukunft hoffnungsvoll entgegensehen. Die anschließende Diskussion bewies das lebhafteste Interesse der Mitarbeiter unserer Verkaufsstelle an den Planungen und der weiteren Entwicklung des Unternehmens.

Verkaufsstelle Lüdenscheid

Verkaufsbesprechung in Dortmund

Ende vergangenen Jahres fand in der Magnetfabrik Dortmund eine Verkaufsbesprechung statt, die das Thema „Dauermagnete“ zum Inhalt hatte. Mitarbeiter unserer Verkaufsstelle, des Dortmunder Werkes und der Verkaufsabteilung Ausland, Außendienst/Läger und Technischer Außendienst haben an dieser überaus interessanten Begegnung teilgenommen.

Für den 28. Januar hatten wir Firmen des Siegerlandes, die sich für die Verarbeitung von Titan interessieren, in unser Lager Siegen eingeladen.

Es versammelte sich ein Zuhörerkreis von 43 Mitarbeitern aus 17 Firmen, der von Verkaufsstellenleiter Heinrich Hanfland herzlich begrüßt wurde. Den Fachvortrag

Es ging um das Interesse an Titan

hielt Dr. Rüdinger, techn. Geschäftsführer der Contimet GmbH, zum Thema: „Heutiger Stand der Anwendung von Titan in der chemischen Industrie und Galvanotechnik“. Der Vortrag fand große Beachtung, so daß wir hoffen können, unseren Kunden gute Anregungen für die Verwendung von Titan und Titan-Legierungen geben zu haben.

Informationsveranstaltung mit der Thyssen-Gruppe

Am 8. Dezember nahmen Verkaufsstellenleiter Heinrich Hanfland sowie sieben Außendienst-Mitarbeiter an einer Informationsveranstaltung für die Außendienst-Mitarbeiter der Thyssen-Gruppe teil, die in Dortmund durchgeführt wurde.

Verkaufsstelle Nürnberg

Mitarbeit und Mitverantwortung dienen dem Ganzen

Am 29. Januar besuchte Arbeitsdirektor Boine die Verkaufsstelle. Nachdem er alle Mitarbeiter an ihren Arbeitsplätzen persönlich begrüßt hatte, fand am Nachmittag die Belegschaftsversammlung in geselliger Runde statt, an der auch unsere Pensionäre teilnahmen.

Arbeitsdirektor Boine berichtete über die Lage der Eisen- und Stahlindustrie im allgemeinen, über den Stand und die Probleme der Edelstahlindustrie und die wirtschaftliche Lage der DEW im besonderen. Dabei wurde den Nürnberger Mitarbeitern klar, daß die gegenwärtige Situation

und ihre Aufgabenstellung die Mitarbeit und Mitverantwortung aller, ob in den Werken oder Verkaufsstellen, erfordert.

Verkaufsstellenleiter Hans Georg Schoepe, der die Versammlung eröffnete und im Namen aller Mitarbeiter Arbeitsdirektor Boine begrüßt hatte, sowie auch der Vorsitzende des Betriebsrates, Karl Vogt, dankten für die interessanten und aufschlußreichen Ausführungen, die das Vertrauen der Nürnberger Mitarbeiter in die DEW und den Willen, das Beste für das Unternehmen zu leisten, gestärkt habe.

Die anschließende Diskussion verlief in der gleichen Harmonie wie die Versammlung.

Verkaufsstelle Stuttgart

Schwäbische Vesper nach Unternehmensbericht

Am 30. Januar besuchte Arbeitsdirektor Boine unsere Verkaufsstelle, in der am Nachmittag desselben Tages die diesjährige Belegschaftsversammlung zugleich für die Mitarbeiter der Abteilung Sintermetalle abgehalten wurde.

Nach Begrüßungsworten durch Verkaufsstellenleiter Willy Schönberg schilderte unser Arbeitsdirektor in sehr eindrucksvoller Weise die Lage der DEW im abgelaufenen und neu begonnenen Geschäftsjahr und stellte darüber hinaus eine sehr interessante Prognose für die Entwicklung des Edelfeststoffmarktes in der Bundesrepublik, in Europa und der Welt.

Alle Anwesenden zeigten sich über die vom Vorstand beschlossenen Investitionen, die zur Sicherung unseres Unternehmens im härter werdenden Wettbewerb dienen, äußerst befriedigt. Betriebsratsmitglied Heinz Parkhoff dankte in Vertretung des erkrankten Betriebsratsvorsitzenden Erwin Wenck für den ausführlichen Bericht. Es schloß sich eine leb-

hafte Diskussion über interessierende Einzelfragen an. Nach einem sehr gemütlichen Zusammensein in unserer Verkaufsstelle, in dessen Verlauf eine schwäbische Vesper (hausgemachte Wurstplatte mit Beilagen und Bauernbrot) und hiesige Weine gereicht wurden, verabschiedete sich unser Arbeitsdirektor am selben Abend zum Rückflug nach Krefeld.

Funktionsbüro seiner Bestimmung übergeben

Anfang Dezember haben wir das nunmehr schönste Büro in der Verkaufsstelle Stuttgart, ein Funktionsbüro für 5 Korrespondenten und 3 Stenotypistinnen, seiner Bestim-

mung übergeben. Die anfänglich starken Bedenken gegen eine solche Organisationsform sind schon nach den ersten Wochen gemeinsamer Tätigkeit ins Gegenteil umgeschlagen, so daß wir überlegen, diesen Weg fortzusetzen.

Wir mußten Abschied nehmen von unseren Mitarbeitern:

Nikolaos Rozakis † 8. 12., Horst Günter Scheffler † 21. 12., Eckhard Hein † 28. 12., Johann Beckers † 11. 1., WERK KREFELD

Gustav Blei † 9. 1., Heinrich Kniese † 2. 2., Betriebsabteilung Hammerwerk Werdohl

Oskar Voss † 10. 12., Helmut Schneider † 2. 1., Alfred Kermiser † 4. 1., Paul New † 31. 1., WERK REMSCHEID

Martin Bodang † 12. 12., Adalbert Berger † 28. 12., Herbert Schollenbruch † 8. 1., August Lahnstein † 14. 1., WERK BOCHUM

Wilhelm Röber † 27. 12., Georg Henning † 20. 1., Heinrich Kebel † 8. 2., VERKAUFSSTELLE HANNOVER

Ihr Andenken wollen wir ehren!

Herzlichen Glückwunsch

unseren Mitarbeitern:

zum 50jährigen Arbeitsjubiläum

WERK KREFELD: Heinrich Stocks 15. 3.;

zum 40jährigen Arbeitsjubiläum

WERK KREFELD: August Seuthe 8. 3., Theodor Laufmanns 18. 3., Ernst Kern 30. 3.;

zum 95. Geburtstag

WERK KREFELD: Jakob Holz 20. 3.;

zum 90. Geburtstag

WERK KREFELD: Josef van der Moolen 14. 2.;

zum 85. Geburtstag

WERK KREFELD: Mathias Görtz 7. 2., Otto Schröer 13. 2.;

zum 80. Geburtstag

WERK KREFELD: Josef Weyzen 23. 1., Josef Smeets 4. 3., Heinrich Glasmacher 11. 3., WERK REMSCHEID: Hermann Langerfeld 9. 1., Paul Schrook 21. 1., Karl Weinreich 7. 2.;

zum 75. Geburtstag

WERK KREFELD: Friedrich Kohnen 1. 1., Karl Vermeulen 2. 1., Hans de Witt 15. 2., Hubert Kisters 28. 2., Oskar Heimendahl 3. 3., WERK REMSCHEID: Richard Ramb 1. 1., Wilhelm Esser 24. 2., WERK DORTMUND: Franz Klein 4. 2., VERKAUFSSTELLE HANNOVER: Theo Hesse 21. 1.;

zum 70. Geburtstag

WERK KREFELD: Walter Reichenbach 7. 1., Heinrich Köhler 17. 1., Jakob Samson 24. 1., August Gosker 28. 1., Josef Komanns 29. 1., Wilhelm Wensky 6. 2., Viktor Aretz 7. 2., Johann Mielke 8. 2., Arnold Pesch 10. 2., Paul Holz 11. 2., Dr. Georg Lösch 13. 2., Irma Potthoff 26. 2., Karl Lambert 4. 3., Fritz Dammer 5. 3., Johann Graudenz 9. 3., Peter Schüren 16. 3., Heinrich Klausmann 17. 3., Jakob Kraues 17. 3., Ferdinand Führmann 22. 3., WERK REMSCHEID: Friedrich Lasch 5. 1., Erwin Lehnbech 14. 1., Ernst Schumacher 23. 1., Hermann Lenzke 26. 1., Johann Stankowski 8. 2., Eugen Halbach 23. 2., WERK BOCHUM: Karl Rettberg 16. 3., VERKAUFSSTELLE MÜNCHEN: Otto Holtschmidt 29. 3.;

zum 65. Geburtstag

WERK KREFELD: Johann Bötzes 1. 1., Wilhelm Kaulen 2. 1., Hans Döll 7. 1., Walter Kohnke 8. 1., Dr.-Ing. Heinz Beutel 10. 1., Hans Wothke 14. 1., Fritz-Otto Schulz 19. 1., Fritz Reus 29. 1., Martin Biesen 2. 2., Gustav Baack 4. 2., Richard Jacobs 7. 2., Ernst Springer 24. 2., Arthur Latke 16. 3., Adolf Köchlin 17. 3., Wilhelm Köntges 20. 3., Heinrich Janssens 23. 3., Peter Meuser 30. 3., Karl Peschner 30. 3., WERK REMSCHEID: Gustav Fischer 17. 1., Otto Hahn 18. 1., Hubert Wilhelm 3. 2., WERK BOCHUM: Dr.-Ing. Ernst-Kurt Offermann 26. 2., WERK DORTMUND: Luise Haxter 22. 1., Julius Linhoff 18. 3., Max Quad 26. 3., VERKAUFSSTELLE REMSCHEID: Ernst Bürger 8. 1., VERKAUFSSTELLE LÜDENSCHIED: Werner Schaefer 8. 1.;

zum 60. Geburtstag

WERK KREFELD: Karl Janssen 1. 1., Josef Puthe 3. 1., Heinz Oedinger 3. 1., Ewald Krüger 5. 1., Albert Vahlberg 7. 1., Walter Gottschalk 9. 1., Hermann Hitschler 15. 1., Wilhelm Lehn 17. 1., Herbert Laurentius 20. 1., Alfred Nowak 22. 1., Peter Neuen 22. 1., Julius Hagenström 25. 1., Wilhelm Zintsch 26. 1., Gerhard Bonte 26. 1., Matthias v. Mehlis 26. 1., Matthias Thönissen 27. 1., Heinrich Berretz 2. 2., Anton Reinartz 7. 2., Hubert Müllers 7. 2., Theodor Storb 8. 2., Hermann Radloff 9. 2., Hubert Glasmacher 10. 2., Erich Rademacher 11. 2., Willi Rautenberg 12. 2., Peter Schmitz 13. 2., Karl Kentgens 14. 2., Stefan Kendlbacher 16. 2., Bruno Hawerk 16. 2., Johanna Ahrentropp 18. 2., Franz Neese 19. 2., Wilhelm Hedderich 20. 2., Alex von Hagen 22. 2., Gerhard Vonk 22. 2., Jakob Keller 23. 2., Richard Meyer 24. 2., Adolf Vollmar 25. 2., Heinrich Gehrmann 5. 3., Hans Dülks 9. 3., Jakob Heckmanns 10. 3., Peter Röttges 18. 3., Josef Kanter 20. 3., Andreas von der Heide 20. 3., Erwin Vandrey 24. 3., Heinrich Int-Venn 31. 3., Betriebsabteilung Hammerwerk Werdohl: Gustav Bletz 21. 1., WERK REMSCHEID: Eugen Burghoff 23. 1., Karl Friedhoff 23. 1., Karl Starnowski 29. 1., WERK BOCHUM: Alf Zur Oven Krockhaus 26. 1., Bernhard Elmer 6. 2., Aloys Wiethoff 8. 2., Hermann Wagner 25. 2., Thomas Mankowski 3. 3., Moritz Hartmann 22. 3., WERK DORTMUND: Albert Becker 20. 1., Johann Walgenbach 7. 2., Heinrich Manns 27. 2., Max Thomae 23. 3.;

zum 50. Geburtstag

WERK KREFELD: Heinrich Dappers 1. 1., Max Hesse 2. 1., Rolf Praass 5. 1., Johann Makowski 6. 1., Heinz Ginters 7. 1., Irmgard van Schayck 8. 1., Hans Bugs 8. 1., Ilse Büren 11. 1., Georg Zimmermann 12. 1., Franz Hauser 13. 1., Franz Lennackes 17. 1., Adele Backes 18. 1., Charlotte Klingenburg 19. 1., Hans-Gert Jansen 20. 1., Franz Marquardt 20. 1., Hildegard Rath 21. 1., Aloys Malina 21. 1., Hans-Joachim Stengert 22. 1., Heinrich Spicker 30. 1., Heinz Stany-Schöfsky 1. 2., Johann Lück 2. 2., Helene Reintjes 2. 2., Robert Becker 5. 2., Matteo Cannarozzi 10. 2., Carl-Heinz Uhrmacher 13. 2., Erich Keiling 13. 2., Karl Otto 14. 2., Kurt Gertloff 15. 2., Erich Rassau 15. 2., Horst Leupold 15. 2., Heinz Holz 20. 2., Gustav Knappe 22. 2., Heinrich Pruschek 25. 2., Heinrich Paschen 25. 2., Hans Gärtig 27. 2., Max Trappe 27. 2., Elli Grundmann 1. 3., Wilhelm Hupperten 2. 3., Hans Unger 3. 3., Rudolf Augustin 5. 3., Erich Rebhan 6. 3., Bernhard Dyck 8. 3., Bernhard Stroer 9. 3., Josef Waschilewski 10. 3., Dr. Günter Flemming 11. 3., Theo Dappers 11. 3., Heinrich Pauen 11. 3., Wanda Sczepanski 11. 3., Johannes Janssen 15. 3., Franz Hermanns 16. 3., Johann Gleich 24. 3., Kurt Krug 25. 3., Nikolaus Brosius 27. 3., Ernst Wirkner 28. 3., Anna Schmidt 29. 3., Josef Hapetta 30. 3., Richard Bartz 30. 3., Giovanni Aceto 30. 3., Betriebsabteilung Hammerwerk Werdohl: Hubert Jonik 11. 2., Josef Lucas 31. 3., WERK REMSCHEID: Jakob Thielen 3. 1., Heinz Schneider 7. 1., Helmut Wallner 8. 1., Heinrich Becker 14. 1., Frank Sekeres 2. 2., Erich Köhler 4. 2., WERK BOCHUM: Heinrich Becker 17. 1., Hildegard Poetzel 17. 1., Elisabeth Balzer 24. 1., Anton Liliental 3. 2., Helmut Königsbüscher 8. 2., Heinz Schmidt 19. 2., Hermann Baxmeier 26. 2., Heinrich Becker 28. 2., Anna Klimowitz 30. 3., WERK DORTMUND: Ernst Annemann 4. 1., Erich Hagelstange 6. 1., Adolf Kalnins 19. 1., Elisabeth Strempel 22. 1., Willy Peter 25. 1., Anna Fuhr 25. 1., Siegfried Schulz 31. 1., Dr. Ernst Holtschmidt 8. 2., Karl Höfener 25. 3., Kurt Brinkmann 30. 3., VERKAUFSSTELLE STUTTGART: Elisabeth Waterstraat 26. 3.;

zur Eheschließung

WERK KREFELD: Peter Arndt, Vera Gielen geb. Reiche, Gottfried und Anneliese Krausch geb. Heuwing, Marga Maasen geb. Rodde, Ingeborg Mössner geb. Maas, Christa Moulson geb. Müller, Rolf und Erika Niehsen geb. Albers, Rudolf Ophey, Heinz Dieter Rauch, Heinrich und Rosemarie Robert geb. Pasch, Renate Schürmanns geb. v. d. Berg, Monica Sharp geb. Cadney, Helga Wilgmann geb. Rütten, Betriebsabteilung Hammerwerk Werdohl: Peter Brandt, Bernhard und Anni Ruhrmann geb. Schulte, WERK BOCHUM: Roswitha Einhaus geb. Stark, Angelika Gerlitz geb. van Beek, Hedda Wieland geb. Hüggenberg, WERK DORTMUND: Siegfried und Erika Antpöhler geb. Wiethaus, Annegret Bode geb. Kneuper, Christa Bauer geb. Mertens, Agnes Braunisch geb. Brinkmann, Klaus-Peter Budde, Hans-Günter und Ilona Zöllner geb. Krienke;

zur Geburt eines Sohnes

WERK KREFELD: Uwe Albrecht, Sabri Bayrak, Günther Boetselaars, Sahin Cakmak, Sefer Durak, Anna Fletcher, Sami Gadis, Karl-Heinz Geenen, Heribert Giskes, Mehmet Gökceçiller, Hans Hackler, Jakob Heisters, Hans-Werner Huypen, Nikolaos Kasvakidis, Ramazan Kaya (Zwillinge), Günther Kepper, Klaus Kichniawy, Karl-Josef Klein, Kimona Kommata, Jure Krajnovic, Hildegard Pahlsmeyer, Anton Pelc, Francisco Perez-Gomez, Ewald Pierkes, Willi Schmülling, Johann Streithoven, Francesco Talarico, WERK REMSCHEID: Hasan Akgünes, Jose Augusto, Jose Bras, Hafize Corum, Manuel Teixeira Fidalgo, Severiano Gonzales-Peno, Jose Hermengildo Cavaco, Benito Natale, Ali Özaslan, Jose Penarrubia Martinez, Manuel Valente, Kurt Winterhagen, WERK BOCHUM: Artur Parr, Dieter Preuhs, Hans-Erwin Siska, Peter Vierhok, Dieter Wunsch, WERK DORTMUND: Heinz Eikermann, Wolfgang Henkel, Alfred Krüger, Klaus Methner, VERKAUFSSTELLE NÜRNBERG: Renate Lamberty, VERKAUFSSTELLE REMSCHEID: Günter Jockel;

zur Geburt einer Tochter

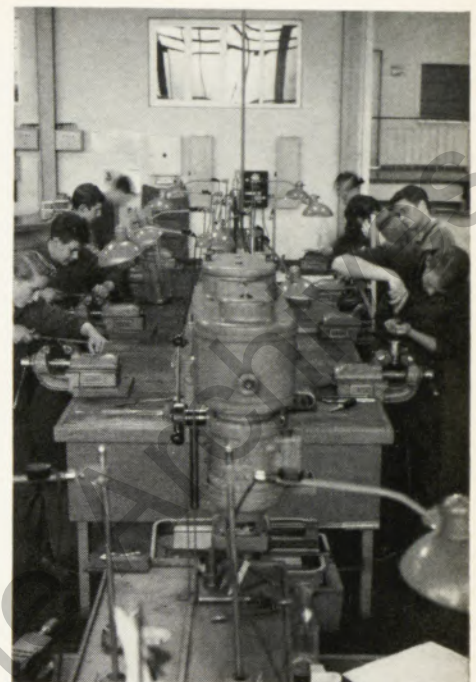
WERK KREFELD: Kemal Atasoy, Attilio de Luca, Aloys Emmerich, Max-Günther Gabel, Karl Gebel, Hans Hackler, Leopold Horvat, Leonhard Lippert, Cemal Öztürk, Asker Özyildiz, Horst-Günther Opitz, Franco Palumbo, Nikolaos Sidiropoulos, Günter Terhorst, Wilhelmine Toonen, Hermann Woudstra, Veysel Yakut, Betriebsabteilung Hammerwerk Werdohl: Manfred Greiff, WERK REMSCHEID: Kurt Debus, Louride Fernandes Rodrigues, Giuseppe Martire, Manfred Panzer, Helmut Schnieders, WERK BOCHUM: Siegfried Jähnke, Roman Kukula, Josef Röttker, WERK DORTMUND: Herbert Franetzki, Heinz-Emil Janssen-Jäger, Chul-Hoi Kim, Hubert Perner, Horst-Walter Pleuger, Wilhelm Schmidt!



Remscheid



Bochum



Dortmund

Ausbildung bei DEW - Sicherheit für die Zukunft

Wer seine Ausbildung bei DEW erhält, besitzt alle Chancen, an der technischen und wirtschaftlichen Entwicklung unserer Zeit erfolgreich teilnehmen und seine berufliche Zukunft sicher gestalten zu können. Am Ende der Ausbildung öffnet sich bei DEW ein weites Feld von Einsatzmöglichkeiten im erwählten Beruf, so daß die Grundlagen für ein gutes Fortkommen, guten Verdienst und interessante Arbeitsaufgaben gegeben sind. In vielen Führungsstellen unseres Unternehmens sind Mitarbeiter tätig, die in unseren Ausbildungsstätten das Rüstzeug für ihre Arbeit erhalten haben. Rund 70% der bei uns ausgebildeten jungen Menschen sind bei uns geblieben.

Die Ausbildungsvoraussetzungen sind in allen unseren Werken gut. In Bochum ist vor wenigen Jahren eine moderne Ausbildungsstätte errichtet worden, die höchsten Anforderungen gerecht wird. Dasselbe gilt für Dortmund, wenn auch hier inzwischen Wünsche nach mehr Raum laut geworden sind, die in Kürze erfüllt werden sollen. In Remscheid ist das äußere Kleid der Lehrwerkstatt nicht mehr ganz neu, die innere

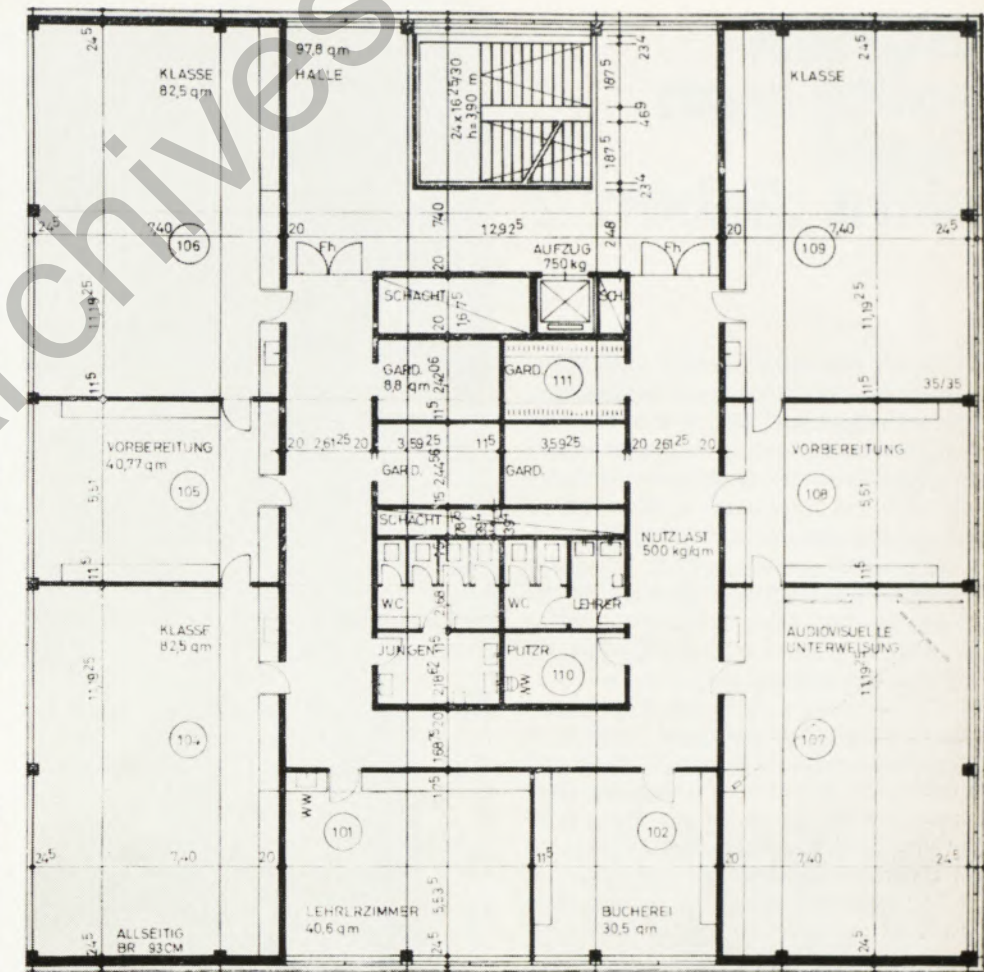
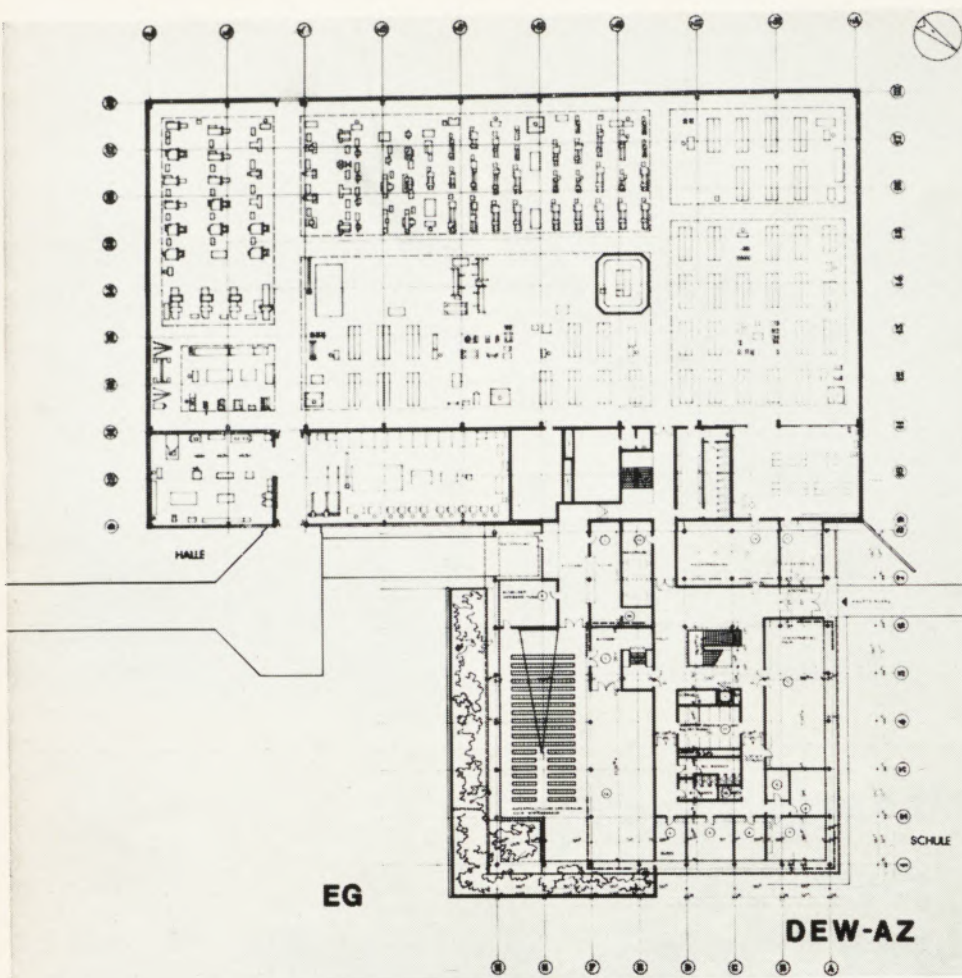
Ausstattung (Maschinenpark etc.) jedoch sehr gut. Auch hier sind Überlegungen im Gange, wie weitere Verbesserungen durchgeführt werden können. Krefeld hat zur Zeit noch die vom Raum her älteste Ausbildungsstätte für die gewerbliche Ausbildung. Das wird sich bald grundlegend ändern. Mit dem Bau eines neuen Ausbildungszentrums wird noch in diesem Frühjahr begonnen werden. Der Neubau wird die mit modernsten Einrichtungen versehenen Ausbildungsstätten für den gewerblichen und den kaufmännischen Sektor aufnehmen und gleichzeitig Raum für die Erwachsenenbildung enthalten.

Aus den Zeichnungen, die wir erstmals veröffentlichten, läßt sich die Grundkonzeption klar erkennen. Eine 80 x 50 m große Halle ist für die gewerbliche Ausbildung vorgesehen, ein 4geschossiges Unterrichtsgebäude für die theoretische Ausbildung der gewerblichen Lehrlinge, für das kaufmännische Ausbildungswesen und für die Erwachsenenbildung. Die Einzelheiten werden wir nach der Fertigstellung des Neubaus, mit der spätestens Anfang 1972 zu rechnen ist, veröffentlichen.

Die jungen Menschen, die im Herbst ihre Ausbildung bei uns aufnehmen, werden also noch in ihrer Ausbildungszeit in den Genuß des neuen Ausbildungszentrums kommen, in dem der Einsatz audiovisueller Unterrichtshilfsmittel (Dias, Tonfilm, Fernsehen) genauso selbstverständlich ist wie die Unterweisung in zeitgemäßen Sprachlabors.

Grundsätzlich kann gesagt werden, daß alle Berufsausbildungen in unserem Unternehmen sichere Fundamente für die Zukunft schaffen. Alle Eltern, die mit ihren Kindern jetzt vor der Berufswahl stehen, tun gut daran, die Qualität der DEW-Ausbildung bei ihren Entscheidungen zu berücksichtigen.

Können und Wissen werden auch weiterhin die Pfeiler sein, die ein erfolgreiches Leben tragen. Können und Wissen in höchster Präzision erhalten die jungen Menschen bei DEW.



WERK KREFELD

Im folgenden veröffentlichen wir die Ausbildungsmöglichkeiten in den einzelnen Werken. Wer Kinder hat, die sich jetzt für einen Beruf entscheiden müssen, sollte diese Möglichkeiten sehr eingehend prüfen. Die für die Ausbildung verantwortlichen Mitarbeiter stehen für Rückfragen mit Rat und Tat gern zur Verfügung. Keiner muß die Katze im Sack kaufen.

Anmeldungen für eine Ausbildung bei DEW nehmen alle Personalabteilungen entgegen. Und nun die Möglichkeiten.

Gewerbliche Ausbildung

Maschinenschlosser
Starkstromelektriker
Betriebsschlosser
Hüttenfacharbeiter
(Stahlwerker, Walzwerker)
Dreher
Schmied
Feinschleifer
Universalfräser
Universalhärter
Bohrwerksdreher
Schmelzschweißer
Walzendreher
Werkstoffprüfer(innen) (Physik)
Chemielaborant(innen)
Physiklaborant(innen)
Techn. Zeichner
Drahtzieher

Fräser
Hobler

Kaufmännische Ausbildung

Industriekaufmann (nur männlich)
Bürokaufmann (männl. und weibl.)
Bürogehilfin
Verwaltungsangestellte(r)
in unserer Betriebskrankenkasse
Datenverarbeitungskaufmann
Mathematisch-Techn. Assistent(in)
(nur für Abiturienten)

WERK REMSCHEID

Gewerbliche Ausbildung

Werkzeugmacher
Betriebsschlosser
Dreher
Stahlformenbauer
Schmied
Starkstromelektriker
Werkstoffprüfer
Techn. Zeichner (männlich u. weiblich)
Schleifer
Fräser
Härter

Kaufmännische Ausbildung

Industriekaufmann (nur männlich)
Bürogehilfin

WERK BOCHUM

Gewerbliche Ausbildung

Maschinenschlosser
Dreher
Former
Modellschlosser
Werkzeugmacher
Modelltischler

Kaufmännische Ausbildung

Industriekaufmann (nur männlich)

WERK DORTMUND

Gewerbliche Ausbildung

Dreher
Elektromechaniker
Maschinenschlosser
Betriebsschlosser
Starkstromelektriker
Techn. Zeichner
Werkzeugmacher

BETRIEBSABTEILUNG HAMMERWERK WERDOHL

Gewerbliche Ausbildung

Betriebsschlosser
Dreher
Schmied
Universalhärter

Kaufmännische Ausbildung

Bürogehilfin

Warum sollte man Stahl nicht „lieben“?

Anfang der 60er Jahre wurde in der Bundesrepublik von einem Meinungsforschungsinstitut eine Befragung über das persönliche Verhältnis der Menschen zu den Werkstoffen Stahl, Aluminium und Kunststoff durchgeführt. In den Fragebogen standen positive und negative Attribute, die diesen Werkstoffen zugeordnet werden sollten. Bei dieser individuellen Beurteilung kam der Stahl unter rein technischen Gesichtspunkten relativ gut weg, nicht aber unter gefühlsmäßigen. Hier war das Ergebnis sehr negativ.

Ist das so wichtig, wird mancher fragen, braucht Stahl überhaupt eine freundliche Beurteilung? — Nun, in einer Zeit, in der in bestimmten Bereichen mit dem Stahl konkurrierende Werkstoffe auf den Markt drängen und Stahl selbst den Konkurrenzkampf mit anderen Werkstoffen aufgenommen hat, ist die persönliche Einstellung der Menschen zum Stahl sicherlich von großer Bedeutung.

Es besteht kein Zweifel, daß viele Käuferentscheidungen gefühlsmäßig beeinflußt werden. Es gibt Bereiche — wie z. B. der Haushalt —, in denen die gefühlsmäßige Einstellung sogar die entscheidende Rolle spielt. Daher ist es wichtig, daß sich im Bewußtsein der Menschen eine freundliche Beurteilung des Stahls entwickelt.

Warum dem Stahl ein negatives Odium anhaftet, hat psychologische Gründe. Das Attribut „kalt“ spielt dabei eine große Rolle. Stahl fühlt sich nun einmal kalt an. Wärmewert und spezifische Leitfähigkeit sind die physikalischen Gründe. Es ist so wie beim Wasser. Auch hier gibt es eine weitverbreitete menschliche Abneigung, die etwa im Wort „wasserscheu“ ihren Niederschlag findet. Dabei geht es nicht darum, daß Wasser „naß“ ist, sondern daß Wasser kalt ist.

Daß Stahl kalt wirkt, ist nicht nur eine Frage des Tastsinns, auch das Auge unterstützt den Kälteeindruck. Gewisse Farben, wie alle rötlichen, empfinden wir als warm, andere — und dazu gehören die blauen, grauen und silbrigen, die typischen Farben des Stahls — als kalt. Es kommt noch hinzu, daß Stahl und Eisen in der Hand des Menschen zu Machtmitteln kriegerischer Auseinandersetzungen und Gewalttaten geworden sind. Die grauerregenden Materialschlachten beider



Weltkriege haben den Stahlbegriff nachhaltig belastet. Als „Stahlgewitter“ sind sie in die Literatur und damit in die Erinnerung der Menschen eingegangen.

Im Interesse des Stahlverbrauchs ist es wichtig, daß die psychologischen Vorurteile abgebaut werden. Wir müssen den Stahl der Zukunft propagieren, seine angenehmen, sympatischen Eigenschaften herausstellen, wir müssen dazu kommen, daß die Menschen das Gefühl erhalten, Stahl „lieben“ zu können. Betonen wir doch, daß Stahl hilfreich, dienend, freundlich, nützlich, bescheiden, schützend, sicher und zuverlässig ist.

Mit solchen Gedanken hat sich seit längerer Zeit die Beratungsstelle für Stahlverwendung sehr ernsthaft befaßt. Sie hat Vorschläge gemacht, wie der Stahlbegriff aufgewertet werden kann. Die nachfolgenden Ausführungen der „Beratungsstelle“ berichten darüber.

„Wir haben nun einige Sachverhalte untersucht, die den Stahlbegriff im Bewußtsein der öffentlichen Meinung beeinträchtigen und somit unter Umständen auch Hemmnisse beim Kaufentschluß darstellen können. Diese Hemmnisse beziehen sich nicht nur auf den Absatz stahlhaltiger Konsumgüter, sondern — in allerdings geringem Umfang — auch auf den Absatz von Investitionsgütern aus Stahl. Am Ende dieser Betrachtungen stellt sich nun die Frage, wie das Meinungsbild über Stahl verbessert werden kann, oder mit anderen Worten, welche Gesichtspunkte einer Vertrauenswerbung für den Werkstoff Stahl zugrunde gelegt werden müssen.

Diese Gesichtspunkte ergeben sich nun als Folgerungen aus den Untersuchungen der Beratungsstelle:

1. Die gültige Begriffsbestimmung für den Werkstoff Stahl sollte endlich seitens der Industrie konsequent angewandt werden. Längst veraltete und daher falsche Bezeichnungen wie beispielsweise Eisendraht, Moniereisen, Schmiedeeisen, Eisenhandlung und andere sollten aus dem Sprachgebrauch endgültig verschwinden. Blech ist eine miserable Abkürzung für Stahlblech und Emaille bezeichnet nur eine Oberflächenschicht, ist jedoch kein Ersatz für emaillierten Stahl.

2. Im Stahlhochbau muß eine ausgesprochene Stahlarchitektur Platz greifen. Ein Stahlhochhaus darf nicht mehr einem Betonhochhaus zum Verwechseln ähnlich sein, sondern muß ein stahlspezifisches Phänomen darstellen. Voraussetzung hierfür ist, daß wir mehr als bisher unsere Bemühungen auf den Architekten richten mit dem Ziel, eine Architektenelite heranzubilden, die von vornherein in Stahl denken kann und nicht nur in abstrakten Proportionen.

3. Stahl muß vom Odium des Allerweltmaterials befreit werden. Begriffe wie „Massenstahl“ oder „Massenprodukt“ (im Zusammenhang mit Stahl) sind tunlichst zu vermeiden.

4. Die Unternehmen der Stahlindustrie und die Stahlberatungsstelle müssen ihren ganzen Einfluß geltend machen, daß die modernen hochentwickelten Oberflächenschutzverfahren auch wirklich zur praktischen Anwendung kommen. Es dürfen keine Stahlerzeugnisse mehr durch „Verrosten“ ein vorzeitiges Ende finden.

Die Anwendung wetterfester Baustähle in der Architektur bietet uns die Chance, den bisher total negativen Rostbegriff in einen einigermaßen positiven umzuwandeln. Wir sollten diese Chance dadurch nutzen, daß wir dem Verbraucher behilflich sind, die Richtlinien für die Anwendung wetterfester Baustähle peinlich genau zu beachten.

5. Stahl darf nicht länger mehr ein kaltes Material sein. In bezug auf seine emotionalen Wirkungen muß Stahl gewissermaßen „angewärmt“ werden. Das kann hauptsächlich durch zweierlei geschehen, nämlich durch entsprechende Farbgebung aus dem Rot-Orange-Gelb-Spektrum und durch eine für den Tastsinn sympatische Formgebung der Stahlerzeugnisse mit Hilfe von Methoden des Industrial Design.

6. Die Härte des Stahls ist nur in wenigen Ausnahmesituationen von besonderem Interesse, nämlich nur dort, wo die Härte eine spezielle Problemlösung darstellt. In allen übrigen Fällen sollte von der Härte des Stahls überhaupt nicht die Rede sein,

weil Härte unter emotionalen Aspekten eine menschlich unsympathische Eigenschaft darstellt. Stattdessen sollte man diejenigen Eigenschaften des Stahls preisen, die ausgesprochen menschlich sympathisch sind.

7. Solange in der Welt Panzer rollen, wird beiläufig auch dem Meinungsbild über Stahl schwerer Schaden zugefügt. Dennoch sollten wir uns nicht entmutigen lassen, auch weiterhin das zu betreiben, was wir die Humanisierung des Stahlbegriffs nennen könnten. Schließlich werden aus Stahl unzählige Produkte gefertigt, die unser Leben verschönern und angenehm machen.

8. Eine weitere Aufgabe besteht darin, aus dem Stahl mit Vergangenheit einen Stahl mit Zukunft zu machen. Es ist daher notwendig, daß durch intensive, systematische anwendungstechnische Forschung und Entwicklung die „Neuigkeitserwartung“ für den Werkstoff Stahl erheblich gesteigert wird, so daß auch in der öffentlichen Meinung Stahl als ein junger, zukunftsreicher Werkstoff realisiert wird. Und dieser junge Stahl muß ein Stahl der Farben, der Transparenz und der Leichtigkeit sein. Er muß kulturell, zivilisiert, mitunter philosophisch im Markt erscheinen. Mobilität und Modernität sollten seine wichtigsten Attribute werden, Stahl muß ästhetisch sein und sollte den Wunsch erregen, ihn fühlen zu wollen. Stahl sollte Verlangen wecken dadurch, daß auch unnötige Dinge schön und nett und modisch aus Stahl hergestellt werden. Der Verbraucher sollte bewogen werden, Stahl nicht nur zweckmäßig, sondern darüber hinaus auch aus spielerischen Gründen, aus Lust und Laune, zu verwenden.

Im Interesse der Stahlindustrie und speziell im Interesse unseres Unternehmens, das als Edelstahlhersteller wichtige Voraussetzungen für ein neues Stahl-Image schafft, sollten wir in der Praxis des täglichen Lebens mit-helfen, dieses freundliche Bild eines liebenswerten Stahls zu propagieren. Es muß durchaus möglich sein, Stahl so „lieben“ zu lernen, daß die Zukunft ihm in noch stärkerem Maße gehört als bisher.

Friede ist machbar

Gedanken aus einer Ansprache, die der Dichter Josef Reding vor unseren Lehrlingen hielt



Unsere Welt ist in vielerlei Ideologien, vielerlei Konfessionen und Bekenntnisse aufgeteilt. Die christliche Lehre ist eine von ihnen. Es ist eine unbequeme Lehre. Denken wir nur an die Friedensbotschaft. Wie ist es gekommen, daß wir sie immer wieder mißachtet haben und uns immer wieder dazu hergegeben haben, den Krieg als ein mögliches Mittel in der Politik anzusehen? Nun, ich glaube, wir haben uns vorschnell mit Schutzbehauptungen zufriedengegeben. Wir haben uns sagen lassen, der Krieg ist unvermeidbar, der Krieg ist Schicksal. Nein, der Krieg ist kein Schicksal. Kriege werden gemacht, werden produziert, werden hergestellt von Menschen, die sich eine Erhöhung ihrer Reputation erhoffen, von Menschen, die in Panik gebracht wurden, in Angst, von Menschen, die daran verdienen wollen. Friede fällt uns nicht in den Schoß, auch der Friede muß hergestellt werden, mühsam millimeterweise, auch Friede ist machbar.

Oft wird gesagt, es gibt ja zuwenig Nahrungsmittel auf der Welt. Wir müssen Kriege haben, damit sich die Menschheit von Zeit zu Zeit reduziert. Dieser Barbarismus wird tatsächlich geäußert. Was ist das für eine Schutzbehauptung? Überprüfen wir sie. In der Bundesrepublik könnten allein täglich 9,6 Millionen Menschen bequem von dem ernährt werden, was wir uns an Frischeiern in Form von Shampoos täglich in die Haare schmieren; was wir an pflanzlichen und tierischen Fetten in Form von Schönheitscremes uns in die Poren massieren; was wir an Brotgetreide und Obst zu Alkoholika vergären und verbrennen; was wir an Gemüse jährlich in den Boden zurück-

stampfen, weil wir nicht einmal das haben wollen, was die Schöpfung uns anbietet.

Wir sollten nicht davon reden, daß es zu wenig Nahrungsmittel in der Welt gibt. Natürlich habe ich nicht die Naivität, daß man einfach diese Mengen in die Entwicklungsländer transportieren könnte. In den Entwicklungsländern geht es um andere Probleme, um weitergreifende. Da geht es darum, daß der Mensch Lesen und Schreiben lernt, daß jeder Mensch in die Lage versetzt wird, sich selbst menschenwürdig zu erhalten. Ich will nur feststellen, es gibt Nahrung genug. Das ist kein Grund zum Krieg.

Dann wird gesagt, es kann keinen permanenten Frieden geben, weil die Menschheit zu dicht aufeinander lebt. Auch das ist ein gefährlicher, törichter Trugschluß. 1926 schrieb in Deutschland ein völkisch verengter Autor ein Buch „Volk ohne Raum“. Die Vorläufer des Nationalsozialismus griffen nach diesem Titel und gingen mit ihm weltanschaulich hausieren von Klinken zu Klinken. Und sie machten den Leuten klar: Wir sind umstellt von Erzfeinden, wir müssen Krieg machen, wir müssen uns Land dazugewinnen, um überhaupt noch existieren zu können. Und dann begann dieser Expansionswahn, dann begann diese Utopie von einem Großdeutschen Reich vom Ural bis nach Burgund. Dann begann der Krieg. Ein zerschlagenes, ein geteiltes Deutschland, das ist davon übriggeblieben. Aber auf diesem halbierten Deutschland leben heute 60 Millionen Menschen. Das ist die gleiche Zahl, die damals 1936 auf einem doppelt so großen Territorium lebte. Und

diese Menschen von heute, diese 60 Millionen leben besser als die 60 Millionen auf dem doppelt so großen Areal von damals. Das bedeutet doch, daß das Zusammenleben der Menschen zu regulieren ist durch Architekten, durch Soziologen, durch Handwerker, durch Betriebe, durch Theologen, durch Pädagogen, was Sie wollen, nur nicht mehr durch militärische Eskapaden.

Dann wird gesagt, ja, aber wir geben und geben und geben, und die anderen nehmen und nehmen und nehmen. Ist ja ein Faß ohne Boden. Gut. Wir wollen dieses Argument überprüfen. Wieso geben wir nur immer? Wir sind auch hochtalentiert im Nehmen, wir sind Genies im Nehmen, auch wir. Wir haben das nur vergessen, als wir mit unseren Konservenbüchsen vor den Schultüren standen und froh waren, wenn die Quäker uns einen Schlag Essen hineingaben. Oder als wir krampfhaft nach dem schwarzen Schaf in der Familie suchten, das irgendwann einmal nach Amerika ausgewandert war und dessen Adresse wir jetzt wieder haben wollten, damit wir ein Care-Paket bekamen. Oder die Marshallplanhilfe, die unserer Wirtschaft geholfen hat, wieder in einen fortschrittlichen Status zu kommen. Das haben wir nur verdrängt, das paßt so nicht zum Bild unserer eigenen Tüchtigkeit.

Und wieso sagen wir, wir geben nur immer. Wir nehmen ja auch auf dem nichtgeldlichen Sektor. Wenn man aus unseren Krankenhäusern die koreanischen Schwestern herausnehmen würde, dann würde unser Sanitätssystem zusammenbrechen. Oder wenn man aus unserem Arbeitsprozeß die

1,5 Millionen Gastarbeiter entfernte, dann würde unsere Wirtschaft lädiert sein. Ergo, wir sind aufeinander angewiesen in der Familie Mensch, wir sind ineinander verzahnt. Wir werden uns nicht mehr daran vorbeidrücken können, daß wir für die Gesamtmenschheit auch die Mitsorge haben.

Dann verfängt natürlich das Argument auch nicht mehr, das da sagt, die anderen sollen sich um ihre Probleme kümmern, wir kümmern uns um unsere Probleme. Das geht heute nicht mehr. Wir sind da auch gar nicht konsequent. Wir liegen täglich der Menschheit zur Last, wir sagen ja täglich: Welt, schau auf unser geteiltes Deutschland, laß uns nicht im Stich, bleib bei uns. Ja, und wenn wir so der Welt zur Last liegen, dann müssen wir unsererseits auch bereit sein, an den Sorgen anderer Völker teilzunehmen. Das ist doch ein Akt der Fairneß.

Viele Kriege, viele der Unfriedensstiftungen, die wir in den letzten Jahrhunderten und



Jahrzehnten erlebt haben, rührten daher, daß der Mensch den anderen nicht kannte. Der Fremde, das war jemand, den man am liebsten bekriegte, weil man ihn nicht verstand, sprachlich nicht verstand, aber auch sonst nicht. So konnte es kommen, daß man uns 100 Jahre lang weisgemacht hat, die Franzosen sind unsere Erbfeinde. Ich bin noch in einer Zeit aufgewachsen, wo man das zu den Lesebuchmaterialien genommen hat, daß die Franzosen unsere Erbfeinde seien. Da sei keine Verständigung möglich, da könnte man — wieder dieses Wort — nichts machen.

Und heute sehen wir, was zu machen ist. Friede ist machbar gewesen zwischen Deutschland und Frankreich. Warum soll er

nicht auch woanders machbar sein. Machbar ist der Friede nur dann nicht, wenn man sich den anderen verteufeln läßt, wenn man sagt, der andere ist anders als wir. Damit fängt die Unfriedensstiftung an. Das kann zu Hause am Familientisch geschehen, das kann am Arbeitsplatz geschehen, daß der eine sagt, der andere ist anders als wir. Da kommt der nächste und sagt, der andere ist schlechter als wir. Da kommt der dritte und sagt, der andere ist eigentlich ein Unter-



mensch. Da kommt der vierte und sagt, der andere ist eigentlich ein Tier. Da kommt der fünfte und sagt, der andere ist eigentlich ein schädliches Tier. Da kommt der sechste und sagt, schädliche Tiere kann man ausrotten. Da kommt der siebte und sagt, ich lege einen Plan vor zur Ausrottung. Da kommt der achte, und das ist dann der Ausrotter, das ist dann der Scherge in der Nacht der langen Messer.

So können Kriege gemacht werden, zu Hause, im Parkett, im Polstersessel. Wir müssen da sehr aufpassen, sehr hellhörig sein und wir dürfen uns da nichts mehr vormachen lassen. Wir sollten die Lösung „da kann man nichts machen“ aus unserem Wortschatz entfernen. Wir sollten vor allen Dingen im Hinblick auf den Frieden endlich anfangen zu begreifen, daß wir nur noch ganz wenig Zeit haben, wenn wir überhaupt weiterleben wollen.

Wer heute geboren wird, der ist im Jahr 2000 immer noch blutjung. Wer heute jung ist, der wird auch im Jahr 2000 an den Drückern dieser Welt sitzen wollen, wo er etwas bewegen, etwas mobilisieren kann. Und wer heute in der Vollkraft seines Schaffens steht, der wird im Jahr 2000 einen befriedeten Lebensabend verbringen wollen. Aber das werden wir nicht schaffen, wenn wir die Welt so weiterschludern lassen wie bisher. Dann werden wir allenfalls ein Jahr 2000 erreichen, in dem ein Mensch des anderen Wolf ist. Wir haben zwei Drittel dieses Jahrhunderts mit Kriegen vertan, verspielt, vergeudet. Jetzt ist es genug.

Nun müssen wir uns aber auch vor dem Trugschluß hüten, Friede sei ein paradiesischer Zustand. Den gibt es nicht. Es gibt keinen paradiesischen Zustand hier auf Erden. Diesen Traum hat auch der frühe Sozialismus ausgeträumt, der von einem Arbeiterparadies schwärmte, aber heute weiß, daß man diese Dinge nicht erreichen kann. Das Christentum hat sich von vornherein verkniffen, den paradiesischen Zustand auf Erden als wiederholbar anzusehen.

Der Friede, den wir meinen, der sieht anders aus. Der wird ein Spannungszustand bleiben. In ihm wird Spruch und Widerspruch möglich sein. Da werden die gegensätzlichen Standpunkte ausgetragen werden können und dürfen. Da wird auch die Bedrohung vorliegen, daß man in die Gewaltanwendung zurückfallen möchte. Das alles wird sein bei einem Frieden, den wir meinen. Es wird kein lascher Zustand sein, sondern ein abenteuerlicher.

Und da soll bloß einer kommen und sagen, wir müssen aber unsere Aggressionen loswerden. Ich glaube nicht, daß wir dazu einen Krieg nötig haben. 16 000 Menschen sterben jährlich auf dem Schlachtfeld Straße, da gibt es genug zu tun. Da kann man anpacken, da kann man mithelfen, daß es weniger werden. Und in der Entwicklungshilfe draußen, da kann man mal hineingehen für drei, vier Jahre. Ich wiederhole: Friede ist machbar, ist kein Geschwätz, ist keine Gefühlsduselei, sondern eine höchst männliche, willensstarke Sache, die mit Verstand zu tun hat, mit der Anwendung der Vernunft. Es gibt wahrscheinlich diese beiden Triebkräfte in der Welt, die Leidenschaft und die Vernunft. Bloße Vernunft kann zu einem trockenen Kalkül werden, bloße Leidenschaft zu einer wolkigen, verschwärmten Gefühllichkeit. Aber beide zusammengenommen, Leidenschaft des Engagements und Vernunft der Einsicht, der Durchsicht in die Dinge, das kann die Welt weiterbringen.

DER BAUM DER SCHMERZEN

27. Januar. Kaisers (Wilhelm II.) Geburtstag. Aber das wissen wohl nur die Älteren. Sie hatten an diesem Tag in ihrer Jugend schulfrei. Längst vorbei. — An diesem 27. Januar 1970 feierte man im Krefelder Werk — genauer gesagt in der großen Eingangshalle der Straße 1 — einen anderen Geburtstag. Hier handelte es sich um den Geburtstag eines eindrucksvollen Kunstwerkes, das in monatelanger, sorgfältiger Arbeit in der Krefelder Lehrwerkstatt getreu dem Entwurf des Künstlers hergestellt worden war und sich nun zum erstenmal in seiner ganzen Schönheit und Größe — über 6 m hoch — präsentierte.

Es war der „Baum der Schmerzen“, eine Plastik des in Duisburg lebenden Porträtisten und Bildhauers Professor Herbert Kühn — ganz aus Edelstahl. Professor Kühn gehört zu den bekanntesten Bildnisschöpfern unserer Zeit. Viele Staatsmänner der ganzen Welt wurden von ihm modelliert. Besonders bekannt wurde seine Büste des Mitbegründers des Deutschen Gewerkschaftsbundes, Dr. Hans Böckler.

Die Werktagsarbeit ging in der großen Halle weiter — riesige Zangen hoben glühende Blöcke aus den Tiefofen, beförderten sie zu Rollgängen, die sie dann dem Walzgerüst zuführten —, als Arbeitsdirektor Boine dem Schöpfer der Plastik, Professor Kühn, sowie Ludwig Rosenberg, dem ehemaligen DGB-Vorsitzenden und stellvertretenden Vorsitzenden unseres Aufsichtsrates, und Walter Hesselbach, Vorstandsvorsitzender der Bank für Gemeinwirtschaft, das fertige Werk vorstellte. Inmitten von Qualm und Rauch, angestrahlt von der Glut der vorbeiwandernden Blöcke, erhob sich im Scheinwerferlicht das Kunstwerk des Baumes, dessen Wurzeln, Stamm, Äste und Blätter in feinsten Abstufung und Harmonie ganz aus Remanit erstrahlten. In diesem Jahr soll die Plastik, die den Leidensweg, den Schmerz des jüdischen Volkes in diesem Jahrhundert symbolisiert, in Israel Aufstellung finden.

Hören wir dazu Ludwig Rosenberg: „Ich habe den Entwurf dieses Baumes im Atelier von Professor Kühn gesehen. Schon bei dem kleinen Modell war ich von der Idee und der Art der Ausführung tief be-



eindruckt. Professor Kühn hat mir dann den Gedanken nahegelegt, das Werk in Israel aufstellen zu lassen. Ich habe mich mit großer Anteilnahme für diese Idee eingesetzt und Verhandlungen mit Israel und Herrn Hesselbach von der Bank für Gemeinwirtschaft wegen der Finanzierung aufgenommen. Alle Stellen haben dem Gedanken viel Verständnis und Begeisterung entgegengebracht. Wenn ich das fertige Werk jetzt vor mir sehe, kann ich nur sagen, daß es noch sehr viel großartiger ist, als ich es mir vorgestellt habe.“

Herr Hesselbach sagte uns:

„Zunächst einmal war ich persönlich interessiert, denn ich habe seit Kriegsende enge Beziehungen zu Israel und den dort lebenden jüdischen Menschen, die ich zum Teil aus meiner eigenen Jugend kenne. Ich war sehr angetan von dem Gedanken, mit einem ausdrucksstarken Kunstwerk in Israel eine Beziehung zwischen uns, dem deutschen Volk, und vor allen Dingen unserer jungen Generation herzustellen. Es freut mich daher besonders, daß Ihre Lehrlinge an diesem Kunstwerk mitgearbeitet haben. Jetzt sind wir dabei, einen Platz in Israel zu ermitteln, an dem dieser Baum wirkungsvoll errichtet werden kann. Ursprünglich war an den Karmel-Berg in Haifa gedacht, aber Freunde haben mich darauf hingewiesen, daß es eine noch bessere Stätte gebe, einen Berg bei Jerusalem, der als Gedenkplatz an die jüdischen Leiden in diesem Jahrhundert schon im Bewußtsein der Menschen ist. Dort haben bereits die sogenannten „Bäume der Gerechten“, das heißt der Menschen, die sich in unserer Zeit menschlich verhalten, Platz gefunden. Wir sind nun der Meinung, daß es sehr sinnvoll wäre, die Plastik dort zu errichten. Das wird im Laufe der nächsten Wochen geklärt werden.“

Lassen wir nun auch den Schöpfer der Plastik, Professor Kühn, zu Wort kommen.

„Ich arbeite an dieser Komposition seit 7 Jahren. Der Baum der Schmerzen ist ein Bekenntnis, wie es jeder Künstler, jeder Bildhauer oder Maler in seinem Leben und zu seiner Zeit setzen möchte. Ausgang des 20. Jahrhunderts besteht für mich dieses Bekenntnis in der Bitte und Forderung: Du

sollst nicht töten. Es gibt eine Grundformel in allen Theologien, die man in Stein, Baum und Vergänglichkeit ausdrücken könnte. Zeitlosigkeit ist der Stein, der Baum ist der Augenblick, das Blattgefüge ist die Vergänglichkeit. Der Baum der Schmerzen ist ohne Auftrag entstanden. Am Anfang war ein Gedanke wie ein Tropfen. Der Tropfen wurde zum Bach, der Bach zum Fluß und der Fluß wendet sich zum Meer. Ich bin sehr glücklich über das fertige Werk.“

Durch die Mitarbeit unserer Lehrlinge und ihrer Ausbilder ist der Baum der Schmerzen auch zu einer Gabe der jungen Generation geworden, zu einem Zeichen ihrer Verständigungsbereitschaft.

Schon im September hatte die Arbeit begonnen, die unter der Leitung des Ausbilders Werner Rolshoven, der in der Lehrwerkstatt die Schmiede betreut, vonstatten ging. Nachdem die Größe der einzelnen Teile ausgerechnet und die Pläne gezeichnet waren, wurden zunächst der Stamm und der wurzelförmige Fuß gefertigt. Ausbilder Peter Draaken trug dann in der Schweißerei die hebräische Beschriftung auf. Nun folgte der Aufbau des Gerippes, das aus Drahtmatten besteht, die an Ort und Stelle in Israel fest verschweißt werden müssen. Die Lehrlinge des Grundlehrgangs begannen zur selben Zeit mit dem Schneiden der Blätter und ihrer Verformung mit Hilfe eines Ballhammers. Insgesamt enthält der Baum etwa 1800 Blätter. Schließlich wurden die Blätter einzeln durch Punktschweißung mit den Drahtmatten verbunden.

Der Baum wurde so konstruiert, daß er für den Transport in mehrere Teile zerlegt werden kann. Während in den ersten Monaten die Arbeit am Baum eine Gemeinschaftsarbeit war, an der viele junge Mitarbeiter tätigen Anteil genommen haben, wurde bei der Zusammenarbeit in den letzten Wochen vornehmlich Hans Kruse eingesetzt, der auch mit nach Israel fliegen wird, um bei der endgültigen Aufstellung mitzuwirken. Inzwischen sind die einzelnen Teile verpackt und warten auf den Abtransport. Von der Aufstellung in Israel werden wir in einem späteren Mitteilungsblatt berichten.



483 Mitarbeiter kamen aus Jugoslawien

Die drittstärkste Gruppe unserer ausländischen Mitarbeiter bilden die Jugoslawen. Zur Zeit sind 483 Mitarbeiter bei uns tätig: 271 in Krefeld, 161 in Remscheid und 51 in Bochum. Die meisten von ihnen kommen aus Slowenien, also aus dem nördlichen Jugoslawien, das durch jahrhundertelange Bindungen an Österreich kulturell beeinflusst ist. Viele Jugoslawen aus diesen Gebieten verstehen zumindest etwas Deutsch, die Älteren, die in ihrer Jugendzeit noch der Österreichisch-Ungarischen Donaumonarchie angehört haben, sprechen zum Teil ein wenig Deutsch. Wir beschäftigen aber auch Mitarbeiter aus dem südlichen Teil des Landes, die keinerlei Beziehung zur deutschen Sprache haben.

Bevor wir zu den persönlichen Verhältnissen unserer jugoslawischen Mitarbeiter kommen, ist es wohl angebracht, einiges über das Land, seine Menschen und besonderen Eigenarten vorzuschicken. Bleiben wir zunächst bei der Sprache. Auch für einen jugoslawischen Dolmetscher ist die Verständigung mit seinen Landsleuten nur über die offizielle Amtssprache möglich.

Das heutige Jugoslawien setzt sich aus 6 Volksrepubliken zusammen (Serbien, Kroatien, Slowenien, Bosnien, Herzegowina, Mazedonien sowie Montenegro), zwischen denen nicht etwa Dialektunterschiede bestehen (wie zwischen Norddeutschland und Süddeutschland), sondern in denen eigene Sprachen gesprochen werden. Es besteht allerdings eine offizielle Landessprache, das Serbokroatisch, das jeder Jugendliche in seiner Grundschulzeit lernen muß.

Jugoslawien ist als Staat in seinen heutigen Grenzen 1918 nach dem 1. Weltkrieg als Königreich gegründet worden. Damals fiel die Donaumonarchie völlig auseinander. Ihr Balkenteil, in dem 1914 durch die Ermordung des österreichischen Thronfolgers Franz Ferdinand der Funke an das Pulverfaß gelegt wurde, das dann in furchtbarer Weise explodierte und vier Jahre lang unvorstellbares Leid über Europa und die ganze Welt brachte, wurde ein eigener Staat.

Es hat in der mehrtausendjährigen Geschichte dieser Landschaft viele Zusammenschlüsse zu Einzelstaaten gegeben, beson-

ders im serbischen Raum, wo einmal ein bedeutendes, großserbisches Reich existierte. Aber immer wieder sind diese Staaten von fremden Eroberern vernichtet worden. In den frühen Zeiten waren es die Römer, die das Land südlich der Alpen an der östlichen Adriaküste unterwarfen, später die Türken. Spuren dieser Fremdherrschaft findet man überall im Land. Schließlich – nach vielen Einzelherrschaften in den verschiedenen Landesteilen – gelangten weite Gebiete unter österreichische Oberhoheit. Nur Serbien und Montenegro waren zu Beginn dieses Jahrhunderts eigene Königreiche. Das änderte sich nach dem 1. Weltkrieg. Jugoslawien trat in seinen jetzigen Grenzen und seiner volksmäßigen Zusammensetzung – damals als Königreich – in die Gesellschaft der europäischen Völker als neues Mitglied ein.

Die heutige sozialistische föderative Republik ist etwas größer als die Bundesrepublik, hat aber nur rund 20 Millionen Einwohner. Etwa 41% sind Serben, 24% Kroaten, 9% Slowenen, 5% Mazedonier und 3% Montenegriner.

Die restlichen 18% entfallen auf andere Nationalitäten (Skipetaren, Albaner, Ungarn, Deutsche, Rumänen, Türken, Italiener u. a.). Die Serben und Kroaten wohnen im mittleren Hauptteil des Landes, die Slowenen in den Alpengegenden und den nordöstlich an Ungarn grenzenden flacheren Teilen des Landes, die Mazedonier im Süden und die Montenegriner im Land der Schwarzen Berge. Alle Volksgruppen – so verschieden sie auch untereinander sind – gehören zur slawischen Volksfamilie.

Während des letzten Krieges hatte sich insbesondere die kommunistische Partisanenbewegung als starke Waffe gegen das Besatzungsregime erwiesen. Von der überlegenen Persönlichkeit Josip Broz Tito geführt, gelang es dieser Gruppe, über die militärische Widerstandsbewegung während der Kampfzeit hinaus staatsaufbauende Kräfte zu entwickeln. Gleich nach dem Zusammenbruch Italiens, der Hauptbesatzungsmacht, hatte Tito mit dem Aufbau einer politischen Organisation begonnen, die die Einsetzung einer Volksdemokratie zum Ziel hatte. Schon im November 1945 wurde die Volksrepublik Jugoslawien offiziell ausgerufen. Mit der Verkündigung einer neuen Verfassung wurde wenige Monate später die staatsrechtliche Machtordnung besiegelt.

Anfangs stand der neue Staat in einem engen freundschaftlichen Verhältnis zu Moskau. Als sich Tito aber in der Außenpolitik selbständiger machen wollte, kam es zu Spannungen, die schließlich (1948) zu einem eigenen Weg Jugoslawiens innerhalb der kommunistischen Länder des Ostblocks führten. Dieser neue Weg hielt zwar an den Grundprinzipien des Marxismus-Leninismus fest, brachte aber im Bereich der Wirtschaft und Sozialpolitik beträchtliche Änderungen, durch die in den Großbetrieben eine stärkere Eigenverantwortung der dort tätigen Mitarbeiter erreicht wurde und kleinere Betriebe weiterhin in Privatbesitz bleiben konnten.

Ziel der Wirtschaftspolitik war und ist die Vorantreibung der Industrialisierung des Landes. Aus diesem Grund unterstützen die offiziellen Stellen über die Arbeitsämter die Anwerbung von Jugoslawen als Fremdarbeiter für die westlichen Länder. Weite Kreise sollen mit modernen technischen Einrichtungen bekannt werden, um später, wenn sie wieder in der Heimat sind, ihre Kenntnisse nutzbringend zum Aufbau der eigenen Industrie einsetzen zu können. Auch in der Landwirtschaft vollzieht sich ein Übergang zu intensiverer Betriebsführung mit modernen landwirtschaftlichen Maschinen und zweckmäßigen Anbaumethoden. Durch eine Agrarreform ist der Privatbesitz auf 10 Hektar beschränkt. Die übrigen Flächen wurden

zu großen Staatsgütern zusammengelegt, um ein rationelles Arbeiten zu gewährleisten.

DEW beschäftigt seit 1968 jugoslawische Mitarbeiter. Manche von ihnen, die zu Anfang zu uns kamen, hatten bereits in Frankreich, Italien oder Österreich gearbeitet; inzwischen sind aber die meisten bei uns tätigen Jugoslawen unmittelbar aus ihrer Heimat zu uns gekommen. Seit Juli vergangenen Jahres haben wir einen besonderen Vertrag mit dem jugoslawischen Bundesarbeitsamt in Belgrad, der uns in einigen Berufssparten – Schlosser, Dreher, Fräser, Werkzeugmacher – Facharbeiter vermittelt, die auf Kosten von DEW 18 (bzw. 9) Monate in Ausbildungsstätten in Jugoslawien ausgebildet werden. Die ersten sind schon in Krefeld eingetroffen. Weitere werden für Krefeld und Remscheid erwartet. Weil viele etwas Deutsch verstehen, wurden die betriebliche Arbeit und vor allen Dingen das Eingewöhnen erleichtert. Mit der steigenden Zahl der Mitarbeiter aus Jugoslawien ändert sich das allerdings, da nun viele auch aus den südlicheren Volksrepubliken kommen, in denen keinerlei Kenntnisse der deutschen Sprache bestehen.

Eines ist sicher, die Jugoslawen kommen mit großen Erwartungen zu uns. Das macht sie manchmal kritischer, als dies bei anderen der Fall ist, aber im Endeffekt ist damit auch ein stärkeres Interesse verbunden, das wiederum der Arbeitsleistung und der Zusammenarbeit zugute kommt.

Wir haben einige von ihnen im Krefelder Wohnheim Tackheide besucht. Eine Gruppe trafen wir in der Küche, sie bereiteten gerade ihr Mittagessen vor. In den Töpfen brodelte eine Suppe aus Sauerkraut, Fleisch und viel Tomatenmark. Es roch einladend gut. Meist essen unsere jugoslawischen Mitarbeiter – zumindest in Krefeld – in der Werksküche, aber in den Nachtschichtwochen wird gerne nach persönlichem Geschmack selbst gekocht.

Wir wollten wissen, aus welchen Verhältnissen sie kommen, und fragten nach ihrem Leben in der Heimat. Hier einige Antworten:

„Ich lebte bei meinen Eltern. Wir hatten etwas Landwirtschaft. Das reichte gerade zum Leben. Geld? — Ja, Vater kaufte jedes Jahr ein paar Bullen, die wurden gemästet und im Winter wieder verkauft. Auch Hähnchen haben wir verkauft. Außerdem hatten wir einen Weinberg. Ja, er gehörte uns privat.“

„Ich habe 9 Geschwister. Mein Vater besaß eine Mühle. Er hat sie abgeschafft, als sie nichts mehr abwarf. Dann hat er sich einen Weinberg zugelegt. Darin haben wir gearbeitet und davon haben wir gelebt. Natürlich habe ich, als ich größer war, jede Arbeit angenommen, wo immer etwas Geld zu verdienen war.“

„Ich bin der jüngste von 6 Geschwistern. Ich habe nach der Schule als angelernter Schuster gearbeitet und nebenbei auf dem Feld. Wir hatten etwas Landwirtschaft. Als mein Vater krank wurde, habe ich auch bei anderen auf den Feldern gearbeitet und dafür Geld bekommen.“

„Mein Vater hat in einem Staatsgut gearbeitet. Nach der Schulzeit bin ich auch auf das Gut gekommen. Ich wurde dort Treckerfahrer.“

Wir möchten wissen, warum sie nach Deutschland zur Arbeit gekommen sind. Man berichtet uns:

„Ich habe von Koliagen gehört, die in Deutschland gearbeitet haben, daß sie gut verdient haben. Deshalb bin ich nach hier gekommen.“

„Ich habe Bäcker gelernt, aber wenn man nicht selbständig ist, bleibt der Verdienst gering. Ich habe eine Frau und zwei Kinder. Für die Familie reichte der Verdienst kaum aus. Irgendwie habe ich erfahren, daß in Deutschland Arbeitskräfte gesucht wurden. Da habe ich mich gemeldet.“

Im Wohnheim Tackheide fühlen sich unsere jugoslawischen Mitarbeiter sehr wohl. Sie können ihre Lieblingsgerichte selbst zubereiten, und nach dem Essen unterhält ein Spielchen.



„In unserer Zeitung stand eine Anzeige, daß Arbeiter für Deutschland gesucht würden. Wer Interesse hätte, sollte sich beim Arbeitsamt melden. Das haben viele getan, ich auch. Nach einiger Zeit hieß es, Vertreter einer Firma aus Deutschland sind da. Die waren wohl von DEW, glaube ich. Jedenfalls habe ich mich gemeldet und einen Arbeitsvertrag bekommen. So kam ich her.“

Wir fragten auch, was sie mit ihrem Verdienst machen. Dazu sagten sie uns:

„Ich möchte zwei Jahre in Deutschland bleiben, dann wieder nach Haus zurück und in die Landwirtschaft. Das Geld spare ich, um unser Haus zu verbessern. 200 bis 300 Mark monatlich schicke ich nach Hause.“

„Ich würde gerne länger in Deutschland bleiben. Wenn die Kinder größer sind, möchte ich sie und meine Frau nachkommen lassen. Jetzt schicke ich 300 Mark monatlich nach Hause. Das sind fast 1000 Dinar. Davon kann die Familie leben. Hier versuche ich, etwas dazu zu sparen.“

„Auch ich möchte noch etwas länger bleiben, aber nicht für immer. So ungefähr 400 Mark schicke ich jeden Monat nach Hause. Das ist eine schöne Hilfe. Meine Eltern und meine Frau arbeiten in der Landwirtschaft. Was wir mit dem ersparten Geld machen, wenn ich zurückkehre, weiß ich noch nicht. Jedenfalls hilft es weiter.“

Unsere nächste Frage: Wie gefällt Ihnen die Arbeit in Deutschland und bei DEW?

„Die Arbeit und was dazu gehört gefällt mir gut. Nur würde ich gerne noch mehr verdienen. Wenn das nicht möglich ist, weil ich keinen entsprechenden Arbeitsplatz bekommen kann, werde ich nach Ablauf des Vertragsjahres nach Jugoslawien zurückkehren.“

„Sehr gut gefällt es mir hier“.

„Ich arbeite als Kranfahrer. Das ist an sich eine gute Arbeit. Aber trotzdem bin ich nicht glücklich. Ich brauche Kontakt zu Menschen. In der Krankabine bin ich allein. Ich möchte neben mir Menschen haben und mit ihnen zusammenarbeiten. Wenn ich den Vertrag nicht verlängere, dann aus diesem Grund. So bin ich nun mal.“

„Ich bin sehr zufrieden.“

„Vielleicht, so meine ich, sollte auch mal eine gute Arbeit gelobt werden. Das vermisse ich. Wenn man einen Fehler macht, bekommt man ihn vorgehalten. Solange man alles richtig macht, sagt keiner ein lobendes Wort. Das ist schade. Sonst gefällt mir hier alles gut.“

Wie kommen unsere jugoslawischen Mitarbeiter mit dem Problem zurecht, getrennt von der Familie und ihren Bindungen allein in der Fremde zu sein? — Auch darüber unterhielten wir uns. Es scheint, daß sie sich im großen und ganzen gut zurechtfin-

den. Mit den äußeren Lebensumständen sind sie — wenigstens diejenigen, die wir gesprochen haben — durchaus zufrieden. Das Wohnheim in der Tackheide jedenfalls finden sie ausgezeichnet. Natürlich gibt es da und dort auch einmal eine Kontroverse, aber die ist gewöhnlich bald beigelegt. Einige von ihnen haben ihre Familien in der Heimat schon besucht. Das gab jedesmal ein großes Hallo, besonders wenn es an das Auspacken der Geschenke ging. Wäsche und Kleidung sind besonders gefragt.



Jugoslawische Mitarbeiter lassen sich in der Sprechstunde von Karl Devic beraten.

Über den Kontakt mit den deutschen Kollegen sprechen sie sich durchweg lobend aus. Sie empfinden ihre Kameradschaft und Hilfsbereitschaft als angenehm. Einige gehen sogar mit ihren deutschen Kollegen zum Kegeln. Sonst allerdings haben sie wenig Kontakt zur Bevölkerung, wenn man von den Geschäften absieht, in denen sie einkaufen.

Die Unterhaltungen, die wir mit ihnen führten, wurden von einem jungen, sehr intelligenten Dolmetscher übersetzt, der schon im November 1964 nach Deutschland gekommen ist und bei uns in der Stangenschleiferei der Zieherei arbeitet. Er wurde zwar in Kroatien geboren, aber schon sehr früh mit der deutschen Sprache bekannt, da seine Mutter deutschstämmig war. Sein Vater arbeitete in einer großen Schuhfabrik, er selbst hat in demselben Unternehmen eine Dreherlehre begonnen. Da die Mutter nach ihrer Scheidung nach Deutschland wollte, wo andere Familienmitglieder schon seit 1948 lebten, mußte er die Lehre abbrechen. Karl Devic — so ist sein Name — hat inzwischen die deutsche Staatsangehörigkeit erworben. 1969 ist er zu DEW gekommen, nachdem er vorher bei einer anderen Firma gearbeitet hatte und davor 18 Monate Soldat bei der Bundeswehr war. Er spricht ausgezeichnet Deutsch, hat auch inzwischen eine deutsche Frau — der Abstammung nach ebenfalls Jugoslawin — geheiratet.

Wir fragten ihn nach seinen Erinnerungen an die Heimat, speziell nach den politischen Akzenten. Er erzählte uns, daß sich das persönliche Leben in Jugoslawien relativ frei entfalten könne, daß politische Unterbringung existiere, daß aber von den offiziellen Stellen viel mehr Wert auf Weiterbildung gelegt werde. Viele Kurse dienten diesem Zweck, wobei die Unterstützung dem Wissen allgemein, der Technik im besonderen, aber auch dem Sport gelte. Die Lebensverhältnisse im Lande seien noch recht unterschiedlich. Dem technisch in raschem Aufschwung befindlichen Mittelabschnitt stünden in den ländlichen Gebieten des Nordens und vor allen Dingen im Süden noch große Entwicklungsnotwendigkeiten gegenüber. Der Unterschied zwischen den Gebieten, in denen moderne Industrieunternehmen tätig seien, und jenen, in denen sie noch fehlten, sei beträchtlich. Das wirke sich auf die ganze Lebenshaltung aus. Es gäbe Gegenden, in denen man für den Preis eines Anzugs anderthalb Monate arbeiten müsse (1964), andere, in denen dieses Ziel beträchtlich länger brauche. Ein Auto — etwa ein kleiner Fiat — sei für einen normalen Sterblichen fast unerschwinglich.

Landschaftlich — so meinte er — sei seine Heimat sehr schön. Nun, das bestätigen ja auch die vielen deutschen Urlauber, die in den letzten Jahren in immer größerem Maße Jugoslawien besuchten. Als Karl Devic uns von den Plitvicer Seen erzählte, leuchteten seine Augen. —

Soweit unser Bericht.

Bei den Anwerbeaktionen wurden wir von den jugoslawischen Behörden in erfreulicher Weise unterstützt. Es dürfte offenbar sein, daß eine gute Zusammenarbeit im beiderseitigen Interesse liegt. Sicher ist es in unserem Arbeitsprozeß nicht einfach, mit den Belastungen fertig zu werden, die mit dem Einsatz der Gastarbeiter nun einmal natürlicherweise verbunden sind. Immer neue Ausbildung, immer neue Bemühungen um die Sicherheit am Arbeitsplatz, immer neue Einsätze im sozialen Bereich sind notwendig. Aber im Interesse des Ganzen sollten wir alle diese Bemühungen auf uns nehmen und nach Kräften unterstützen. Ohne die Mithilfe der Gastarbeiter würden wir wohl kaum die vielfältigen Probleme unserer Produktion in einer Zeit, in der der deutsche Markt kaum noch Arbeitskräfte hergibt, meistern können.

Basis der Zusammenarbeit muß dabei die gegenseitige Achtung sein, bei der auch verschiedenartige Gesellschafts- und Wirtschaftssysteme — wie im Fall Jugoslawien — zu einem fruchtbaren Miteinander kommen müssen.



heißt eine Parole
der „Aktion gegen den Unfall '70“.

***Sich die Gefahr vom Leib halten
kann nur der, der die Gefahr kennt.***

Daher:
haben Vorgesetzte die Aufgabe,
über Gefahren aufzuklären
und notwendige Sicherheitsmaßnahmen
zu veranlassen. -
Und die älteren Mitarbeiter? -
Sie sollten den jüngeren Kollegen
ein gutes Beispiel geben!

