



August Thyssen-Hütte
Worksarchiv

DEUTSCHE EDELSTAHLWERKE AKTIENGESellschaft

Nr. 4

Mitteilungsblatt

15. Juli 1952



Erholungswerk 1952
1. Oberbayernfahrt.

Um den Menschen

Bericht über die Arbeitstagung der DEW-Betriebsräte in Wahnbeck a. d. Weser

Unter der Leitung von Arbeitsdirektor Boine fand, wie im Mitteilungsblatt vom 1. Mai 1952 bereits angekündigt, in Wahnbeck a. d. Weser eine Arbeitstagung der Betriebsräte und Sozial-sachbearbeiter aller DEW-Werke statt.

Sinn und Zweck dieser Tagung war, unsere im Betrieb an verantwortlicher Stelle stehenden Mitarbeiter mit den heutigen vordringlichen Aufgaben in der Wirtschaft, unter besonderer Berücksichtigung der sozialen und menschlichen Bereiche, durch sachkundige Referate und in eingehenden Aussprachen vertraut zu machen. Das Kernstück der gesamten Tagung war also letztlich das Suchen nach dem Menschen im Betrieb und im wirtschaftlichen und öffentlichen Leben. Ob es sich dabei nun um den Vortrag des Psychologen oder des Ingenieurs, des Soziologen oder des Industrie-Kaufmanns, des Pädagogen oder des Gewerkschaftlers handelte, alle Darlegungen dienten dem einen Ziel, den Menschen unserer Tage in seinen besonderen Sorgen, Nöten und Anliegen verstehen zu lernen und ihm, seiner menschlichen Würde entsprechend, in allen Lebenslagen mit Achtung zu begegnen und gerecht zu werden.

Wie ernst es jeder Teilnehmer mit den behandelten Problemen meinte, zeigten die wirklich eingehenden, sachlich fundierten, aber auch freimütige Kritik übenden Aussprachen nach den einzelnen Vorträgen. Die Diskussionen waren samt und sonders von einem hohen Verantwortungsbewußtsein für das Wohl und Wehe jedes einzelnen DEW-Angehörigen sowohl, wie auch für das Gelingen und den Fortbestand des Unternehmens getragen. An den Aussprachen nahmen mit lebhaftem Interesse auch die übrigen Herren des Vorstandes teil.

Die zu der Tagung vollzählig erschienenen Werksleiter beteiligten sich ebenfalls an der Diskussion, so daß aus einem Wechselgespräch zwischen Betriebsräten und Werksleitern manche fruchtbare Anregung gewonnen werden konnte.

Neue Erkenntnisse der Arbeits-Psychologie

Professor Dr. B. Herwig, Direktor des Instituts für Psychologie an der Technischen Hochschule Braunschweig, behandelte das Thema sehr gründlich und betriebsnah und stellte dabei heraus, daß es dem werktätigen Menschen neben der Anerkennung seiner Arbeit und dem gerechten Lohn vornehmlich auf die Achtung seiner Persönlichkeit und auf menschenwürdige Behandlung ankäme. Durch den Wandel in der Struktur der Arbeit, d. h., in der Entwicklung vom Handwerk zur Industrie sind zwei Gefahrenmomente heraufbeschworen worden, die vielfach zu sozialen Belastungen führen. Mit der Arbeitsteilung ist häufig der Verlust des für den Menschen notwendigen Sinn-Erlebnisses verbunden, der sehr leicht auch zur Mißachtung des Persönlichkeitswertes führen kann. Deshalb verlangen in Großbetrieben die menschlichen Anliegen eine besondere Beachtung und Behandlung. Die Aufgabe der richtig angewandten Arbeits-Psychologie ist es, zwischen den beiden Polen: Mensch und Arbeit das richtige Verhältnis herzustellen. Es ist angeraten, dem Menschen die seinem Typus gemäße Arbeit zuzuweisen, weil sich sonst zwangsläufig Störungen bei Uneignung ergeben. Es muß angestrebt werden, überall vernünftige Arbeitsbedingungen zu schaffen, wobei es manchmal nur darauf ankommt, Mut zu Veränderungen zu haben und das Trägheitsmoment zu überwinden. Das häufig im Betrieb vorhandene Mißtrauen ist ein Beweis für das Vorhandensein von Fehlern; denn bei richtigen Arbeits- und Umweltbedingungen wird eine menschliche Atmosphäre geschaffen, die solcherlei Schwierigkeiten überwindet. Zu den Umweltbedingungen gehört entscheidend das Streben des Einzelnen, gerecht und objektiv in allen Dingen, vor allem aber seinem Mitmenschen und Kollegen gegenüber zu sein; auf eine Kurzformel gebracht heißt das: wirklich guten Willen zu haben und in allem ein „anständiger Kerl“ zu sein.

Der Ausbildung des Nachwuchses muß besondere Aufmerksamkeit gewidmet werden, weil jedes Versäumnis in der Jugend später nicht mehr aufgeholt werden kann.

In der Aussprache wurde hervorgehoben, daß jeder, der im Betrieb Verantwortung trägt, sich mit diesem Problem ernsthaft auseinandersetzen muß. Dadurch, daß jeder bei sich selbst anfängt, Fehler und Mängel zu beseitigen, wird eine Betriebs-Atmosphäre geschaffen, die notwendig ist, um den arbeitenden Menschen zufrieden zu stellen und das Werk zum Erfolg zu führen.

Aufgaben

und Verantwortung eines Betriebsrats-Mitgliedes

Der Bevollmächtigte der Industriegewerkschaft Metall, Köln, Wilhelm Monschau, Mitglied des Aufsichtsrates DEW, ging in seinem Referat von drei Erkenntnissen aus. Das vom Vertrauen der Belegschaft getragene Betriebsratsmitglied habe zunächst eine besondere Verantwortung dem Arbeitskollegen gegenüber; die Mitverantwortung dem Unternehmen gegenüber müsse ebenso gesehen werden wie die Pflichten aus der Solidarität zu seiner gewerkschaftlichen Organisation. Bei dem Bemühen, gute Arbeits- und Lohnbedingungen zu schaffen und die dem Betrieb obliegenden sozialen Aufgaben zu erfüllen, dürfe die Beachtung der wirtschaftlichen Belange des Betriebes nicht vergessen werden.

Die Neuordnung in den Grundstoffindustrien „Kohle und Stahl“ und damit auch bei DEW haben Voraussetzungen geschaffen, die Geschicke des Unternehmens und die Existenzgrundlage und Wohlfahrt der vielen Betriebsangehörigen gleichverantwortlich von Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu lenken und zu leiten. Ausschlaggebend für alle Beteiligten sei, das Ganze, d. h. den Menschen, den Menschen im Betrieb und den Betrieb als solchen zu sehen und jedem in einer rechten Wertordnung den gebührenden Platz einzuräumen.

Mitbestimmung ist Mitentscheidung

Rechtsanwalt Helmut Duvernell, Dozent an der Sozial-Akademie in Dortmund, hob ebenfalls in seinem Referat hervor, daß die vielgestaltigen Probleme, die das Betriebsverfassungsgesetz aufwerfe, letztlich ihre Lösung auch nur vom Menschen her finden können. Es müsse zu einer organischen Weiterentwicklung der Partnerschaft von Kapital und Arbeit kommen, die ihre erste gesetzliche Fundierung in dem Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaues und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie vom 21.5.1951 gefunden habe. Das Gesetz über die Mitbestimmung bei Kohle und Eisen befasse sich mit der Unternehmungsverfassung. Es hat keine unmittelbare Verbindung mit dem Betriebsverfassungsgesetz, das die Betriebsverfassung umreißen soll. Das Betriebsverfassungsgesetz soll die Mitbestimmung im sozialen, personellen und auch im wirtschaftlichen Bereich sicherstellen. Der Referent hob hervor, daß es darauf ankäme, dem Begriff „Mitbestimmung“ seinen letzten Sinn zu geben, d. h., darin eine Mitentscheidung zu erkennen. Wie aus der Wortzusammensetzung schon zu erkennen wäre, handele es sich also um ein Miteinander und nicht um ein Gegeneinander. Hieraus sei auch die notwendige Partnerschaft herzuleiten, weil es eben bei dem Miteinander darauf ankäme, mit dem „Anderen“ zum Wohle des Ganzen zusammen zu arbeiten. Der Jurist und Soziologe Duvernell bestätigte ebenso wie der Gewerkschafter Monschau, daß unsere heutigen sozialen Probleme nicht nur eine Frage des Gewichtes der Lohntüte seien, sondern daß sie zu tiefst im Menschlichen begründet liegen.

Die wirtschaftspolitische Situation – heute

Dr. Erich Arndt von der Akademie für Gemeinwirtschaft, Hamburg, setzte sich in seinem Referat sehr kritisch mit den verschiedensten Wirtschaftssystemen auseinander. Dieser Vortrag gab allen Tagungsteilnehmern einen Einblick in die großen volkswirtschaftlichen Zusammenhänge. Gerade dieser Vortrag war um so wertvoller für jeden einzelnen, als damit ein Thema behandelt wurde, das in dieser Gründlichkeit abgehandelt, für jeden Tagungsteilnehmer wertvolle Erkenntnisse brachte.

Betriebsprobleme in der Edelmetallindustrie

Unser technischer Vorstand, Direktor Dr. R. Scherer, befaßte sich in seinem Vortrag mit der besonderen Situation in der Edelmetallindustrie der Bundesrepublik. Dieser Vortrag, von Lichtbildern umrahmt, ging auf die besondere Lage von DEW ein und ließ deutlich erkennen, daß wir alles daran setzen müssen, um durch unserer Hände Fleiß wie auch durch die Gewinnung neuer technischer Erkenntnisse unsere Position zu behaupten und weiter auszubauen.

Das kaufmännische Vorstandsmitglied, Direktor G. Lösch, machte außerordentlich interessante Ausführungen über seine Erfahrungen während seines letzten Besuchs in den USA. Er wies darauf hin, daß man in Amerika vor ähnlichen sozialen Problemen stehe wie hier. Er zeigte an typisch amerikanischen Beispielen, die sich nicht ohne weiteres auf deutsche Verhältnisse übertragen lassen, daß man dort auf sozialem Gebiet – ähnlich wie in der Technik – kühne, vollkommen neuartige Wege gehe, wobei vornehmlich auch die Erkenntnisse der Arbeitspsychologie gebührende Berücksichtigung fänden.

Macht und Dämonie

Professor Figge, Rektor der Pädagogischen Akademie Dortmund, hielt in seinem Vortrag der Geschichte, der letzten Vergangenheit und auch jedem einzelnen von heute einen Spiegel vor, um zu erkennen, welchen Gefahren der Mensch preisgegeben ist, sobald er Macht ausüben kann. Er ging davon aus, daß in allen natürlichen und organisierten menschlichen Gemeinschaften, sowohl im privaten wie auch im öffentlichen Bereich immer Menschen irgendwelche Machtbefugnisse übertragen bekommen. Dabei sei es in allen Fällen eine Frage der

Persönlichkeit, ob der Einzelne seine Macht im Guten und damit im Dienst der Allgemeinheit anwendet oder ob er von der ihm übertragenen Macht berauscht wird, jedes Maß dabei verliert und zum Dämonen wird. Von diesen Gefahren ist jeder Mensch umlauert, und keiner soll annehmen, immun dagegen zu sein. An geschichtlichen Beispielen zeigte Professor Figge, wie dieses Dämonische über den Menschen siegen kann, alle Gefühle gegenüber dem Schicksal des Mitmenschen erstickt und den davon Besessenen zur Inkarnation des Bösen werden läßt. Dabei ist das Dämonische eine rein geistige Erscheinung, mit der jeder einzelne, wie auch jede weltanschauliche und politische Gemeinschaft rechnen muß.

Sie macht das Leben für den Einzelnen und für ganze Völker außerordentlich unruhig und gefährlich. Dieses Dämonische zu bannen, ist die Aufgabe jeder Persönlichkeitsbildung. Es käme deshalb darauf an, daß sich jeder einzelne täglich bemüht, von sich aus zu seinem Mitmenschen das rechte Verhältnis zu finden und von einem im immerwährenden Bemühen gewonnenen Ordnungsbild her sich selbst und seinen eigenen Lebenskreis zu gestalten und befruchtend auf die Umwelt einzuwirken.

Die Sorge um den Menschen war also das Kernproblem unserer Arbeitstagung. Vorstehende skizzenhaften Darlegungen über die Referate und Aussprachen dürften selbst dem flüchtigsten Leser zeigen, daß hier ernsthaft um Lösungen gearbeitet wurde.

Um diese wertvollen Gedanken und Anregungen in aller Gründlichkeit einem größeren Kreis sich verantwortlich fühlender Mitarbeiter in allen Werken zugänglich zu machen, ist beabsichtigt, die einzelnen Referate im Laufe der kommenden Wintermonate dafür zu wiederholen.

Wer rastet, der rostet!

Aufsichtsratsvorsitzender Dr. Heinz Gehm sprach auf den DEW-Jugend-Gemeinschaftstagen

Die letzten Jugend-Gemeinschaftstage der Werke Krefeld, Remscheid, Dortmund und Bochum vor Eintritt in die etwas leichtere Sommerarbeit standen ganz im Zeichen eines Vortrages von Herrn Dr. Heinz Gehm über das Thema: „Die Grundlagen unserer Wirtschaft“. Mit diesem Vortrag erreichten die Gemeinschaftstage im ersten Halbjahr 1952 einen gewissen Höhepunkt.

Wer vorher geglaubt hatte, das „schwere“ Thema würden unsere Jungen und Mädchen nicht verstehen, sah sich angesichts der Tatsache angenehm überrascht, daß Dr. Gehm es in einer jugendgemäßen, wirklich allgemein verständlichen Form behandelte. An Hand von vielen Beispielen aus seinem eigenen Leben und der Entwicklung unseres Unternehmens zeichnete er durch klare Formulierungen ein einprägsames Bild unserer heutigen Wirtschaft und der ihr zufallenden Aufgaben.

Der Redner stellte drei Faktoren heraus, auf denen sich jede Wirtschaft aufbaut: Arbeit, Kapital und Unternehmer. Das Grundelement aller Wirtschaft ist und bleibt die Arbeit, also die Leistung aller Betriebsangehörigen. Aus der Summe der geleisteten Arbeit bildet sich das Kapital. Es ist eine irrtümliche Auffassung, so erklärte Dr. Gehm, daß Kapital immer gleichgesetzt wird mit Geld. Kapital ist in Wirklichkeit nichts anderes, als aufgespeicherte Arbeit. Das Geld ist in diesem Zusammenhang nur eine Erscheinungsform des Kapitals. Grundstücke, Investitionen aller Art, Werkshallen, Kräne ebenso wie Rohstoffe, Fertig- und Halbfertigfabrikate gehören zu dem großen Begriff Kapital.

Einen breiten Raum in dem Vortrag nahmen die Ausführungen über die sittliche Verantwortung aller in der Wirtschaft Schaffenden ein. Sie haben heute gegenüber früher eine völlig veränderte Stellung bezogen. Der Begriff Arbeitnehmer und Arbeitgeber hat sich grundlegend gewandelt, und wenn heute von Sozialpartnern die Rede ist, dann zeichnet sich schon in diesem einen Wort der fundamentale Wandel ab. Was früher gegeneinander wirkte, ist heute in einem gewaltigen Aufbruch darum bemüht, zueinander zu finden. Arbeitgeber und Arbeitnehmer sitzen heute im Aufsichtsrat und Vorstand der entflochtenen Werke – so auch bei DEW – und teilen sich in die große Verantwortung, die sie alle in gleichem Maße dem Unternehmen und seinen Mitarbeitern gegenüber verpflichtet.

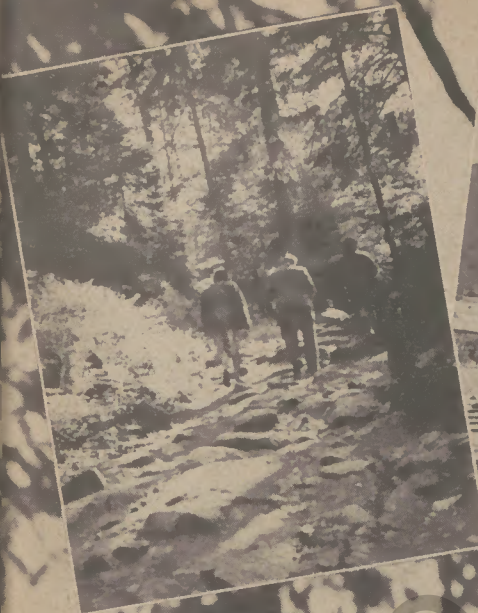
Dr. Gehm ließ die Jungen und Mädchen wissen, wie schwer diese Verantwortung für alle jene Männer ist, die sie zu tragen haben. Es sind viele Dinge, die hier zusammenwirken: die Erhaltung des Arbeitsplatzes für tausende von Menschen, die Steigerung der Produktion unserer Werke, die sehr umfassende soziale Fürsorge und die Sorge um das weitere Wachsen unseres Unternehmens, das nur ein Rad im großen Getriebe der Gesamtwirtschaft ist.

Als eine der wichtigsten Forderungen stellte Dr. Gehm das persönliche Verhältnis zum Werk und eine echte innere Einstellung zur eigenen Leistung heraus. Er ließ auch keinen Zweifel darüber, daß heute kein akademischer Grad, sondern einzig und allein Charakter, Wissen und Können dafür entscheidend seien, ob einer in der Wirtschaft etwas werde. In ganz besonderem Maße gelte dies aber für die DEW.

Mit den verschiedenen Wirtschaftssystemen, der freien Marktwirtschaft und der vom Staat gelenkten Planwirtschaft, über ihre Vorzüge und Nachteile, beschäftigte sich Dr. Gehm in objektiven Darlegungen ebenso, wie mit Fragen der Erzeugung und des lebenswichtigen Exports. Er rundete damit das Bild von den Grundlagen unserer heutigen Wirtschaft ab und kann sicher sein, daß im Denken der Jungen und Mädchen diese lebendigen und eindrucksvollen Ausführungen sich zu einer ganz klaren Vorstellung verdichten werden.

Arbeitsdirektor Boine betonte abschließend, daß die Zeit des unfruchtbaren Gegeneinander endgültig überwunden werden müsse. Die große Stunde der Einsicht, daß es heute nur miteinander in eine bessere Zukunft gehe, sei angebrochen. Er gab den Jugendlichen an Hand der Tatsache, daß ein anerkannter Wirtschaftsführer, und etwas früher ein Gewerkschafter an derselben Stelle sinngemäß die gleichen Gedanken ausgesprochen haben, zu erkennen, wie weit gerade innerhalb der DEW die innere Bereitschaft zu gemeinsamer Verantwortung schon gediehen sei.

Es komme darauf an, die neue Zeit zu verstehen und bereit zu sein, die Stunde zu nutzen, um im tatkräftigen, vertrauensvollen Miteinander die gestellten Aufgaben zum Wohle des Einzelnen, der Völker und zum Segen der Menschheit zu erfüllen.



DEW - Erholungswerk 1952

Die Urlaubs- und Reisezeit hat begonnen. Unser Erholungswerk verschafft unseren Betriebsangehörigen und ihren Ehefrauen in **Oberbayern, im Sauerland und Westerwald** Tage der Freude und Entspannung.

Wir bringen hier eine kleine Bilderauswahl von unseren ersten Reisen in die drei verschiedenen Landschaftsgebiete und unsere DEWer mitten drin. Für viele schon eine Erinnerung, für manchen noch eine Vorfreude. Wir wünschen jedenfalls allen unseren Urlaubern, ob sie nun mit uns reisen oder ihre Ferientage aus eigener Initiative selbst gestalten, neue Lebensfreude und gute Erholung.





Neues Absatzgebiet: Südamerika

Unser kaufmännisches Vorstandsmitglied, Herr Direktor Georg Lösch, ist in diesen Tagen von einem vierwöchigen Aufenthalt in den südamerikanischen Ländern Brasilien und Argentinien zurückgekehrt. Er hat sich dort in Begleitung des Leiters unserer Marathon-Export GmbH., Herrn Direktor Vollmer, bemüht, die schon vor dem Kriege vorhanden gewesenen Geschäftsverbindungen zwischen DEW und argentinischen bzw. brasilianischen Firmen wieder anzuknüpfen, sowie die Möglichkeiten zur Erschließung neuer Absatzmärkte für unsere DEW-Erzeugnisse zu überprüfen.

Unser Bild zeigt Direktor Lösch und Direktor Vollmer auf dem Flugplatz in Rio de Janeiro vor dem Abflug nach Buenos Aires.

Nach seiner Rückkehr äußerte sich Direktor Lösch über Zielsetzung und Ergebnis seiner Reise wie folgt:

„Brasilien und Argentinien waren bereits vor dem Kriege wichtige Abnehmer von DEW-Erzeugnissen.

Inzwischen haben sich in beiden Ländern, vornehmlich in Brasilien, die vorhandenen Industrien weiter entwickelt, und neue Betriebe sind errichtet worden, oder befinden sich im Entstehen. Beide Länder sind infolgedessen als Verbraucher von Edelstahl-erzeugnissen sehr interessant, da eine eigene Edelstahl-industrie kaum besteht.

Die DEW-Erzeugnisse besitzen in beiden Ländern aus der Vergangenheit her einen guten Ruf, und die Einstellung der Bevölkerung gegenüber Deutschland ist freundlich. Die Ansprüche der Verbraucher an Qualität und Ausführung sind gegenüber der Vorkriegszeit erheblich gestiegen und entsprechen durchaus denen in anderen Ländern. Während und nach dem Kriege haben andere Edelstahl erzeugende Länder, die früher weder in Brasilien noch in Argentinien vertreten waren, sich für diese beiden Absatzgebiete stark interessiert und durch Errichtung von Lägern und entsprechenden Verkaufsorganisationen erheblich Fuß gefaßt.

Die Zurückgewinnung dieser beiden bedeutenden Absatzmärkte durch die DEW ist durchaus möglich. Voraussetzung dafür ist die Lieferung guter Qualitäten in guter Ausführung bei möglichst kurzen Lieferzeiten.“

Wir sind sicher, daß es der Initiative von Herrn Direktor Lösch und Herrn Direktor Vollmer, dem rührigen Leiter unserer Marathon-Export GmbH., gelingen wird, nicht nur in Europa, sondern auch in Übersee neue Märkte zu erschließen. Unser Mitarbeiter, Herr Dr. Schlungs, der die Reise ebenfalls machte, ist zur Fortsetzung der Marktstudien und zur Pflege der geschäftlichen Beziehungen in Südamerika geblieben.

Nachträgliche Anerkennung früher zurückgelegter Dienstjahre

Durch die besonderen Nachkriegsverhältnisse bedingt, mußten in den Jahren 1945/46 viele unserer Betriebsangehörigen entlassen werden; andere schieden auf eigenen Wunsch aus. Die Betriebsentwicklung machte s. Zt. eine Regelung notwendig, nach der bei Wiedereinstellung ehemaliger Betriebsangehöriger die vor der Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses zurückgelegten Dienstjahre nur anerkannt werden konnten, wenn die Wiedereinstellung bis zum 30. 6. 1949 erfolgte. Alle nach diesem Stichtag vorgenommenen Wiedereinstellungen galten als Neueinstellungen, ohne daß also die früher zurückgelegten Dienstjahre angerechnet wurden.

Die allgemeine wirtschaftliche Entwicklung, wie auch der betriebliche Fortschritt drängten förmlich nach einer Berichtigung dieser mehr oder weniger zeitbedingten Regelung. Seit geraumer Zeit befassen sich mit diesem Fragenkomplex die Betriebsräte unserer Werke sowohl auf örtlicher Ebene als auch im Hauptausschuß. Bei jeder sich bietenden Gelegenheit wurde dieses besondere Anliegen im Interesse so vieler Kollegen von den Betriebsräten vorgetragen.

In Würdigung aller Verhältnisse und unter Berücksichtigung der besonderen Umstände, die s. Zt. zu den bisherigen Vorschriften in Bezug auf die Anerkennung der vor der Arbeitsunterbrechung zurückgelegten Dienstjahre führten, hat der Vorstand nunmehr seine Zustimmung zu folgender Regelung gegeben:

Bei Arbeitsunterbrechung nach 1945 werden die vor dieser Zeit liegenden, bei DEW zurückgelegten Dienstjahre, anerkannt wenn:

- die Wiedereinstellung bis zum 31. 12. 1951 erfolgte und
- vor der Arbeitsunterbrechung mindestens fünf Dienstjahre zurückgelegt waren und
- das Arbeitsverhältnis von DEW gekündigt worden war.

Bei wiederingestellten ehemaligen Betriebsangehörigen, die nach 1945 das Arbeitsverhältnis von sich aus beendeten, kann die Anerkennung der früher zurückgelegten Dienstjahre bei Erfüllung der Bedingungen unter a) und b) individuell überprüft werden. Da die Gründe, die zur Kündigung des Dienstverhältnisses durch den Betriebsangehörigen geführt haben, mannigfaltigster Art waren, kann dieser Personenkreis nicht generell bei der Anerkennung der alten Dienstjahre berücksichtigt werden.

Alle Betriebsangehörigen, denen auf Grund der vorstehenden Bedingungen die früher zurückgelegten Dienstjahre anerkannt werden, erhalten in den nächsten Tagen darüber eine schriftliche Bestätigung. Sofern Betriebsangehörige, welche die vorstehenden Voraussetzungen nicht erfüllen, einen besonderen Antrag auf Anrechnung der alten Dienstjahre gestellt hatten, geht ihnen ebenfalls ein schriftlicher Bescheid zu.

DEW-Mosaik

Direktor Wilhelm T e m m e in den Vorstand berufen

Direktor Wilhelm T e m m e, geb. 25. 9. 1902 in Olsberg Krs. Brilon ist mit Wirkung vom 1. 6. 1952 zum Vorstandsmitglied der DEW bestellt worden. Das Ressort des Herrn T e m m e umfaßt:

Einkauf
Hauptkostenstelle und Betriebswirtschaft
Betriebsabrechnung
Lohnabrechnung

Herr T e m m e begann seine berufliche Laufbahn bei unserer Firma am 15. 7. 1924 als Buchhalter bei der Vereinigte Edelstahlwerke G. m. b. H., Dortmund; er wurde am 1. 1. 1927 zur Deutsche Edelstahlwerke A. G., Bochum, übernommen und erhielt 1932 die Leitung der Abteilung Selbstkosten und Vorkalkulation in Krefeld. Bei Gründung des Werkes Hannover im Jahre 1934 wurde ihm hier die Kaufmännische Geschäftsführung übertragen. 1938 wurde er zum Prokuristen bestellt.

In freundschaftlichem Einvernehmen schied Herr T e m m e am 30. 6. 1943 aus unseren Diensten aus und übernahm als Vorstand die Kaufmännische Leitung der August-Thyssen-Hütte A. G., Hamborn. Seit dem 1. 5. 1950 steht Direktor Wilhelm T e m m e mit seinen reichen Erfahrungen und seinem großen Wissen unserem Unternehmen wieder zur Verfügung.

Weitere Personalien

Nach der Neuordnung am 1. Oktober 1951 wurde mit Genehmigung des Aufsichtsrates folgenden Mitarbeitern Gesamtprokura erteilt:

- 20. 12. 1951 Herrn Rolf Balthasar
- 20. 12. 1951 Herrn Werner Follmann für die Marathon-Export Gesellschaft m. b. H.

Handlungsvollmacht wurde nachstehend aufgeführten Mitarbeitern erteilt:

- 20. 12. 1951 Herrn Fritz Honsberg, Verkauf Inland
- 20. 12. 1951 Herrn Werner Schaefer, Verkauf Inland
- 20. 12. 1951 Herrn Theo Krüger, Einkauf
- 20. 12. 1951 Herrn Walter Nerlich, Einkauf
- 15. 7. 1952 Herrn Willi Guldner, Wohnungsverwaltung
- 15. 7. 1952 Herrn Dr. Hermann Jacobs, Verkauf Remanit
- 15. 7. 1952 Herrn Hans Lensdorf, Sozialwirtschaft

Theaterring Werk Krefeld

Mit Beginn der neuen Spielzeit am 1. 10. 1952 wird in Krefeld das neu erbaute Theater in Betrieb genommen. Wir werden in Fortführung des bereits seit Jahren bestehenden Theaterringes in größerem Umfang als bisher unseren Betriebsangehörigen und ihren Ehefrauen den Theaterbesuch zu günstigen Bedingungen ermöglichen. Es ist beabsichtigt, insgesamt 10 Opern-, Schauspiel- oder Operettenvorstellungen zu besuchen, wobei wahlweise jeweils der erste Montag und der zweite Sonnabend eines jeden Monats als Theatertag angeboten wird. Die einzelne Theaterkarte wird nur DM 1,- kosten, so daß jeder, der interessiert ist, zum Theaterbesuch kommen kann. Nähere Einzelheiten werden in Kürze noch bekannt gegeben. — Für die Außenwerke sind im Rahmen der gebotenen Möglichkeiten ähnliche Regelungen geplant.

Unsere Kollektiv-Unfallversicherung

Könnte bei den Angehörigen zweier tödlich verunglückter Mitarbeiter erste Not lindern helfen.

Vom Werk Bochum verunglückte ein Mitarbeiter am 14. 5. 1952 auf dem Wege zur Arbeit mit seinem Motorrad. An den Folgen der erlittenen schweren Verletzungen ist er am 16. 5. 1952 gestorben.

Ein Arbeitskollege des Werkes Remscheid wurde in seiner Freizeit beim Räumen einer Trümmerstätte von nachrutschendem Gestein verschüttet und auf der Stelle getötet. — Der tragische Tod dieser beiden jungen Menschen soll uns mahnen: Vorsicht zu üben und Unfälle zu vermeiden!

Grüße von unseren Erholungsreisen

„Ich habe an der ersten Oberbayernfahrt teilgenommen und möchte der Firma dafür danken, daß es mir möglich war, einen so schönen Urlaub zu erleben. Ich war in einem sehr netten Ort untergebracht und hatte ein schönes sauberes Zimmer. Die Verpflegung war gut und reichlich. Ich bin viel gewandert, habe sehr viel Schönes gesehen und kam gut erholt und braun gebrannt zu Hause an.“ H. T.

„Wir haben es hier in Neustadt (Westerwald) sehr gut angetroffen. Wir haben sehr gute Unterkunft, aber noch besser ist das Essen . . . Sind mit allem sehr zufrieden.“ H. Sch. und B. D.

„Allen Betriebsratskollegen herzlichste Grüße. Es kann jedem empfohlen werden, sich in Olsberg (Sauerland) 14 Tage niederzulassen.“ H. R.

„Wir haben es hier sehr gut angetroffen und „mästen“ uns trotz vieler Wanderungen.“ F. H.

Zeltlager 1952 der DEW-Jugend

Zur Vermittlung eines frohen Jugenderlebnisses und zur Stärkung des Gemeinschaftsgefühls auf betrieblicher und gewerkschaftlicher Ebene werden in diesem Jahr in größerem Umfang als bisher für unsere Lehrlinge und Jungarbeiter Jugendzeltlager während der Verfaschulferien eingerichtet. Für die Jugend der Werke Krefeld, Bochum, Dortmund und Werdohl wird ein großes

Gemeinschafts-Zeltlager in Haltern am See aufgebaut. In der Zeit vom 19. 7. 1952 bis 30. 8. 1952 werden dort Gruppen von jeweils 50–100 Jungen abwechselnd ihr Lagerleben gestalten.

Die Jugend des Werkes Remscheid baut ein zweites Zeltlager in Hachenburg (Westerwald)

Der Lageraufenthalt dauert für die einzelnen Gruppen jeweils 14 Kalendertage (12 Arbeitstage).

Das Werk ermöglicht die Durchführung dieser Jugendlager durch Bereitstellung entsprechender Mittel. Die Jugendlichen müssen sich mit einem geringen, erschwinglichen Beitrag an den Kosten beteiligen.

Auskunft über Einzelheiten von Terminen und Kosten erteilen die Lehrwerkstätten.

DEW - Krankenhaus - Selbsthilfeeinrichtung

Am 8. 5. 1952 fand im Sporthaus DEW, Krefeld, die Gründungsversammlung der DEW-Krankenhaus-Selbsthilfeeinrichtung statt. Der von der Geschäftsführung der Betriebskrankenkasse vorgelegte Satzungsentwurf wurde im wesentlichen genehmigt.

In den Vorstand wurden folgende Herren gewählt:

Angerhausen	Arbeiterannahme
Deis	Buchhaltung
Jansen	Reparatur
Josten	Personalabteilung
Niehörster	Rohmaterialverwaltung
Schmalhausen	Versuchsanstalt
Der Arbeitsdirektor ist geborenes Mitglied des Vorstandes.	

Der Vorstand wählte seinerseits Georg Deis, Buchhaltung, zum Vorsitzenden. Inzwischen hat die DEW-Krankenhaus-Selbsthilfeeinrichtung ihre Arbeit aufgenommen. Die Beiträge werden durch die Gehalts- bzw. Lohnabrechnungen der Werke und Verkaufsstellen einbehalten. Mitglieder, für die keine Einbehaltungsmöglichkeit besteht, zahlen ihre Beiträge auf das Konto 2250 bei der Stadt-Sparkasse in Krefeld ein.

Die Mitgliederzahl der DEW-Krankenhaus-Selbsthilfeeinrichtung ist inzwischen auf 662 gestiegen. Neuanmeldungen werden jederzeit bei der Betriebskrankenkasse entgegengenommen. Die bis jetzt eingetretenen Versicherungsfälle konnten restlos in voller Höhe entschädigt werden.

Die Satzungen der DEW-Krankenhaus-Selbsthilfeeinrichtung gehen nach Genehmigung durch den Herrn Regierungspräsidenten, die noch aussteht, aber nur eine Formsache ist, in Druck und werden jedem Mitglied zugestellt.

Krefelder DEW-Jugend im Parlament

Am DEW-Jugendtag des Werkes Krefeld wurde im Monat Juni 1952 eine Fahrt nach Düsseldorf – Altenberg – Schloß Burg gemacht. Im Plenarsaal des Landtages von Nordrhein-Westfalen wurden unsere Mädel und Jungen vom Präsidenten des Landtages, Oberbürgermeister Gockeln, aufs herzlichste begrüßt und in einem kurzen, aber klar und eindeutig formulierten Vortrag auf die besonderen Aufgaben der Jugend im staatsbürgerlichen Leben unseres Volkes aufmerksam gemacht. — Nach einem kleinen Imbiß im Restaurant des Landtagsgebäudes führte die Fahrt über Altenberg — hier Besichtigung des herrlichen gotischen Domes — nach Schloß Burg, ins schöne Bergische Land.

„Jugend und Theater“ hieß das Thema mit dem sich auf dem Jugendtag im Werk Remscheid der Leiter des Kulturamtes der Stadt befaßte. Ein anschaulicher Vortrag, der unserer Jugend den Weg zum Theater ebnete. Lesungen aus Heimatdichtungen bildeten den Abschluß. — Der Jugend-Gemeinschaftstag der Werke Bochum und Dortmund fand in Dortmund statt. Über zweckmäßige und der Gesundheit dienende Lebensregeln, die vor allem junge Menschen angehen, sprach vom Max-Planck-Institut Professor Graf. Anschließend wurde die Westfalenhalle besichtigt.

Dr. Bungardt in Washington

Der Leiter unserer Versuchsanstalt, Herr Dr. Bungardt, nahm im Juni dieses Jahres für drei Wochen an Besprechungen der International Material Conference in Washington teil, die die Rohstoffe für die westliche Welt verteilt.

Der neue Schulungsraum im Werk Remscheid

wurde beim letzten Jugendtag in Anwesenheit von Dr. H. Gehm, Arbeitsdirektor Boine und Werksleiter Dr. Niederhoff seiner Bestimmung übergeben. Dieser Ausbildungsraum, der auch für allgemeine Jugendarbeit zur Verfügung steht, ist ein wirklich gediegener, geschmackvoll gestalteter und zweckmäßig eingerichteter Raum. Der Jugend des Werkes Remscheid kann man hierzu nur gratulieren.

Die Krankenordnung

unserer Betriebskrankenkasse ist diesem Mitteilungsblatt als Sonderdruck beigefügt. Wir empfehlen den Mitgliedern unserer Betriebskrankenkasse das Studium und die Beachtung dieser Krankenordnung in ihrem persönlichen Interesse.

Leistungen der Sterbegeld-Versicherung für Altversicherte wieder in voller Höhe

DEW zahlt den Unterschiedsbeitrag

Für die am Stichtag der Währungsreform bestehenden Sterbegeld-Versicherungen erfolgte s. Zt. eine Umstellung der Versicherungsleistungen im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften. Über den Umfang der Leistungsminderung ist jedem Versicherungsnehmer ein schriftlicher Bescheid zugegangen. (Währungsumstellungs-Nachtrag zum Versicherungsschein). Die Höhe der Berichtigung richtete sich nach der Dauer der Versicherung unter Berücksichtigung des Lebensalters der Versicherten und war deshalb sehr unterschiedlich.

Die nach dem 20. 6. 1948 (Währungsstichtag) unserer Sterbegeld-Versicherung neu beigetretenen Mitglieder erwarben nach den Allgemeinen Versicherungsbedingungen Anspruch auf die vollen Leistungen. (= Sterbegeld für das Mitglied: DM 500,—, für die mitversicherte Ehefrau DM 400,—) Dadurch wären die alten Versicherungsnehmer — und das ist die Mehrzahl der Versicherten — erheblich schlechter gestellt als die neuen Mitglieder.

Eine solche unterschiedliche Behandlung der Versicherten, die als unsere Betriebsangehörigen den gleichen Versicherungsbeitrag zahlen, bedurfte einer Berichtigung. Der Versicherungsträger konnte den Ausgleich nicht vornehmen, weil das Umstellungsgesetz das ausschließt. Um dennoch zu der notwendigen Angleichung zu kommen und allen Versicherten wieder die gleichen Leistungen zu gewähren, hat der Vorstand beschlossen, für alle ab 15. 5. 1952 eintretenden Sterbefälle von Altversicherten, den Unterschiedsbetrag zwischen der abgewerteten und der auf dem Versicherungsschein angegebenen Versicherungssumme (Sterbegeld) werkseitig zu bezuschussen. Dadurch erhalten nunmehr alle Mitglieder unserer Sterbegeld-Versicherung die gleichen vollen Versicherungsleistungen.

Wer will siedeln?

Wir rufen auf zum Bauen in Siedler-Selbsthilfegemeinschaften

Seit Bestehen unseres Unternehmens ist es eine unserer vornehmsten Aufgaben im Rahmen der sozialen Betreuung unserer Belegschaft, den Wohnungsbau zu fördern, um unseren Arbeitern und Angestellten zu einem gesunden, schönen und gemütlichen Heim zu verhelfen, wo sie sich nach getaner Arbeit erholen und neue Kräfte sammeln können.

Die vor dem letzten Krieg gebauten Heimstättensiedlungen z. B. in Krefeld-Lindenthal wie auch in Remscheid sind Zeugen einer Siedlungstätigkeit, wie sie nicht viele Werke im rheinisch-westfälischen Industriegebiet aufzuweisen haben. Die DEW-Siedlung Krefeld-Lindenthal entstand durch die persönliche Initiative von Dr. Heinz Gehm, der ihr auch eine besondere Förderung angedeihen ließ. So ist diese Siedlung in ihrer Gesamtheit einmalig!

Zu jener Zeit war es nur leichter, die Finanzierung eines Wohnungsbaues zu bestreiten, während ihr heute weitaus größere Schwierigkeiten entgegenstehen, die noch verschärft wurden durch Baukostenerhöhungen. So ist es nur mit Unterstützung der Bundes- und Landesregierung einerseits und der Bereitwilligkeit unseres Unternehmens zur Hergabe von Darlehen und von verlorenen Baukostenzuschüssen andererseits möglich gewesen, seit der Währungsreform bis heute insgesamt rd. 550 Wohnungen zu schaffen. Das ist eine beachtliche Leistung, wenn man bedenkt, welche große Hemmnisse zu überwinden waren.

Der Schwerpunkt unserer Bautätigkeit lag bisher im Wiederaufbau und Neubau von Mietwohnungen. Beim Wiederaufbau konnten die verbliebenen Trümmerreste ausgenutzt werden und auf diesem Wege das Ziel, sozial tragbare Mietsätze einzuhalten, erreicht werden.

Beim Neubau, der in seinen Gesteungskosten naturgemäß höher ausfällt und folglich auch höhere Mietsätze bringt, wurden jeweils kostensenkende Momente, wie: höhere Geschoszhöhe, Zusammenfassung in größeren Wohnblocks, einfache, solide, auf jeden besonderen Schmuck verzichtende Ausführung in ganz besonderer Weise berücksichtigt, so daß auch hier der Rahmen der sozial tragbaren Mietsätze nicht verlassen wurde.

Unter diesen Verhältnissen ruhte der Bau von Klein-Eigenheimen (Einfamilienhäuser mit kleinem Garten) fast ganz, während die sog. Kleinsiedlung (Einfamilienhaus mit einer Landzusage von 750–1200 qm, Federvieh- und Kleintierhaltung) nur da geschaffen werden konnte, wo seitens des Siedlungswilligen bessere finanzielle Verhältnisse als im allgemeinen vorlagen.

Doch wessen sehnlichster Wunsch ist es heute nicht, ein Eigentum zu erwerben, für das es sich lohnt zu arbeiten und das man später als wertvolles Erbe seinen Kindern hinterlassen kann? Heute, nach Zeiten bitterster Not und großem Elend, schiebt sich dieses Verlangen immer mehr in den Vordergrund und drängt nach Verwirklichung, um eine gewisse Krisenfestigkeit innerhalb der Familie zu erreichen.

Eine vorbildliche Lösung dieses Problems bietet die Schaffung von Kleinsiedlerstellen, die auf Grund ihrer Landzusage und der Möglichkeit zur Kleintierhaltung den Vorteil in sich bergen, die Haushaltskosten wesentlich zu senken. Dabei wird es für jeden eine Freude und Erholung sein, auf eigenem Grund und Boden zu wirtschaften.

Auf Grund unserer Bemühungen sind uns von der Regierung für das laufende Baujahr u. a. Mittel speziell zum Bau von Kleinsiedlungen zur Verfügung gestellt worden. Wir haben nunmehr die Möglichkeit, eine größere Anzahl Kleinsiedlerstellen zu bauen und zu fördern, sofern sich unsere interessierten Betriebsangehörigen zur Selbsthilfegemeinschaft zusammenschließen.

Welche sind nun die Voraussetzungen und Bedingungen zum Erwerb einer Siedlerstelle?

Siedler werden kann grundsätzlich jeder, der gesund und arbeitsfreudig ist, Gemeinschaftsgeist besitzt und Toleranz seinen Kameraden gegenüber zu üben bereit ist. Wichtig ist auch die positive Einstellung der Siedlerfrau zum Siedlungswesen, denn sie wird später einmal den größten Teil in der Bearbeitung und Pflege der Landzusage zu bewältigen haben.

Die Gesamtherstellungskosten einer Kleinsiedlerstelle belaufen sich heute auf ca. DM 26 000,—. Diese Kosten können aber nur zu einem Teil durch Landes- bzw. Bundesmittel, i. Hypotheken und Werksdarlehen oder Werkszuschüsse gedeckt werden. Der Siedlungswillige muß also den fehlenden Spitzenbetrag selbst aufbringen. In der Regel fehlen aber nennenswerte Ersparnisse, so daß man neuerdings dazu übergegangen ist, die Arbeitskraft des Menschen, soweit sie nicht durch Ausübung des Berufes beansprucht wird, anstelle der aufzubringenden

Barmittel einzusetzen. Die Siedlungswilligen schließen sich in sog. Selbsthilfegemeinschaften zusammen. Jedes Mitglied dieser Gemeinschaft leistet während seiner Freizeit wöchentlich mindestens 16 Arbeitsstunden. Für eine Siedlerstelle sind etwa 2000–2500 Arbeitsstunden zur Abdeckung des fehlenden Spitzenbetrages zu leisten. Selbstverständlich können hierbei auch andere Familienmitglieder herangezogen werden. Diese gewiß nicht unbeträchtliche Eigenleistung ist natürlich umso geringer, je mehr eigenes Baukapital der Siedler durch Sparen aufzuweisen hat.

Die Freude des Siedlers, wenn er endlich nach vielen Mühen sein eigenes Heim beziehen kann, wird noch vergrößert durch die Tatsache, daß er es sich wirklich mit seiner Hände Kraft erarbeitet hat. Mit Stolz kann er sich dann sagen, daß er etwas Gutes und Nützliches geschaffen hat zum Wohle seiner Familie.

Die vorgesehenen Häusertypen sind so eingerichtet, daß der Siedler, der in den ersten Jahren den Wohnraum der Siedlerstelle nicht ganz für sich beansprucht, die Möglichkeit hat, eine kleine Einliegerwohnung mietweise einem Arbeitskameraden zu überlassen. Dieser Mieter hätte sich allerdings in entsprechendem Umfange an der Selbsthilfe oder am Bausparen zu beteiligen. Außerdem wird es hierdurch dem Siedler leichter gemacht, seinen finanziellen Verpflichtungen nachzukommen, die z. T. durch die Mieteinnahme aus der Einliegerwohnung gedeckt werden können.

In den letzten Wochen wurden in den einzelnen Werken Siedlerversammlungen mit interessierten Siedlungswilligen durchgeführt und Siedlungsprogramme aufgestellt. Der erste grundlegende und aufklärende Vortrag der Siedlerbewerber des Werkes Krefeld fand am Donnerstag, dem 3. 7. 1952 statt. Herr Dr. W. Forstmann, ein Pionier auf dem Gebiet des Siedelns unter Anwendung der Selbsthilfe konnte seine Ausführungen vor einem ungewöhnlich großen Interessentenkreis machen. Der Saal des Sporthauses war viel zu klein; in der Wandelhalle folgten nochmals ebensovielen Baulustigen den außerordentlich realistischen und praktischen Darlegungen. Sie machten jedem klar, daß heute Kleinsiedlungen nur errichtet werden und in ihren laufenden Belastungen im erschwinglichen Rahmen bleiben können, wenn die noch auszugleichende Spitze in der Finanzierung eben durch die „Muskel-Hypothek“ – so nannte Dr. Forstmann die Selbsthilfe sehr launig, aber treffend – während der Bauzeit durch den Siedler bereits „abgetragen“ wird.

Arbeitsdirektor Boine hob in seinem Schlußwort hervor, Dr. Forstmann deshalb besonders dankbar für seinen ausführlichen Vortrag zu sein, weil er keine Illusionen aufkommen läßt und ganz unmißverständlich und eindeutig die Schwierigkeiten der Aufgabe herausgestellt habe. Das mache sie aber um so reizvoller. Es müßten schon fleißige, charaktervolle Menschen, also tüchtige Männer sein, denen lebensmutige Frauen zur Seite stehen, die hier mitmachen wollen. Das Werk werde jedenfalls alle diese Maßnahmen in Krefeld und bei den übrigen DEW-Werken in hervorragendem Maße fördern und unterstützen. Was andere Selbsthilfe-Gemeinschaften mit gutem Erfolg durchgeführt haben, würde auch den noch zu gründenden DEW-Siedlergemeinschaften gelingen. Es wird harte Arbeit werden; denn vor den Erfolg, hier also vor den Einzug in eine Siedlerstelle, ist nun mal der Schweiß gesetzt. Wir aber haben den Mut zur Tat!

Z. Zt. sind unter fachkundiger Führung von gemeinnützigen, mit der Selbsthilfe vertrauten Wohnungsbau-Unternehmen in den DEW-Werken schon folgende Siedlungen im Bau begriffen: Kleinsiedlungen mit Einlieger-Wohnungen in Selbsthilfe

Werk Remscheid: 20 Siedlerhäuser
Werk Dortmund: 10 „
Werk Werdohl: 10 „

In Krefeld wird in Kürze das Programm von 50 Kleinsiedlungen mit Einlieger-Wohnungen anlaufen.

Außer diesen Kleinsiedlungen und den schon begonnenen anderen Baumaßnahmen werden im Rahmen des jetzt anstehenden Wohnungsbau-Programms noch folgende Mietwohnungen errichtet:

Werk Krefeld: 60 Wiederaufbauwohnungen
50 Neubauwohnungen
Werk Dortmund: 25 Neubauwohnungen
Werk Bochum: 25 Neubauwohnungen
25 Wiederaufbauwohnungen
Werk Remscheid: 25 Wiederaufbauwohnungen

Das ist für 1952 ein Bauvolumen von mehr als DM 6 500 000,—. Die Unternehmensleitung hofft, mit diesen Bauvorhaben einen weiteren wesentlichen Beitrag zur Behebung der Wohnungsnot unserer Belegschaft zu leisten.