



DEUTSCHE EDELSTAHLWERKE AKTIENGESELLSCHAFT

Nr. 3

Mitteilungsblatt

1. Mai 1952



Der Zweck unserer Arbeit
muß das Gemeinwohl sein!

Arbeiter und Angestellte der DEW

Der 1. Mai, vormals nur ein Kampftag der Arbeitnehmerschaft, ist zu einem Feiertag für das ganze deutsche Volk geworden. Diese Tatsache ist äußeres Merkmal dafür, daß der Kampf der Arbeitnehmerschaft nicht umsonst gewesen ist. Manches ist erreicht worden, vieles lebt noch als Wunsch in unseren Herzen und steht als Forderung auf unseren Lippen.

Darum haben wir keinen Grund, auf den gewerkschaftlichen Lorbeeren auszuruhen.

Am 1. Mai 1952 finden sich die Arbeiter und Angestellten der ganzen Welt zusammen, um für den Frieden in Freiheit und für Soziale Sicherheit zu demonstrieren.

Die Belegschaft der DEW, die die Maifeier erstmalig im Zeichen der Neuordnung und Mitbestimmung in ihrer Gesellschaft erlebt, wird aufgerufen, am 1. Mai, dem Weltfeiertag der Arbeit, mit allen Gutgewillten und Gutgesinnten zu demonstrieren für die großen Menschheitsziele

FRIEDEN, FREIHEIT UND SOZIALE GERECHTIGKEIT

FÜR DIE BETRIEBSRÄTE
DER DEUTSCHE EDELSTAHLWERKE AKTIENGESellschaft

Krug	Ortmann	Schorn
Braer	Schmidt	Röhrbein
		Sattler

Die DEW als Mitarbeitergemeinschaft

Gedanken zum 1. Mai 1952

von Arbeitsdirektor Bernhard Boine

Diesen Weltfeiertag der Arbeit begehen wir auf den Deutschen Edelstahlwerken erstmalig im Zeichen der Neuordnung der Wirtschaft und der Mitbestimmung der Arbeitnehmerschaft. Allzuoft hat man den Eindruck, als würde diese Tatsache von unseren Mitarbeitern und Kollegen garnicht in ihrer ganzen Tragweite und Bedeutung erkannt; denn allzugern wird der Wert der Neuordnung nur am Inhalt der Lohn- und Gehaltstüte gemessen.

Daß die Neuordnung eine Station auf dem hundertjährigen, kampfreichen Wege der Arbeitnehmerschaft um Lebensrecht und Menschenwürde ist, ist nur wenigen bewußt. Einige wollen es auch nicht wahr haben. Es sind diejenigen, die sich vor jedem Umdenken und Umlernen fürchten, die in alten, so schön eingefahrenen Gleisen weiterfahren möchten und nie etwas von der sozialen Sehnsucht der breiten Masse gespürt haben. Sie werden auf die Dauer auch nicht mit schönen Redensarten ihre wahre Gesinnung verbergen können; denn was dem Arbeiter und Angestellten von heute imponiert, ist nicht nur das fachliche Können. Es muß auch ein inneres, durch soziale Tat-Gesinnung zum Ausdruck gebrachtes Solidaritätsgefühl hinzukommen.

Sicherlich, die DEW besteht erst 25 Jahre. Auf ihr haben immer erträgliche Arbeitsbedingungen geherrscht, die DEW-Löhne konnten sich sehen lassen, und die sozialen Einrichtungen waren als vorbildlich anerkannt.

Aber der Kampf um Lebensrecht und Menschenwürde, auch für den arbeitenden Menschen, wurde viele Jahrzehnte vor Gründung der DEW an anderen Fronten geschlagen. Wir alle, Unternehmungsleitung und Belegschaft wurden Nutznießer einer seit Jahrzehnten währenden wirtschaftlichen und gewerkschaftlichen Auseinandersetzung, deren Ergebnis letzten Endes in der heute unbestrittenen Erkenntnis wurzelt, daß das Ziel der Wirt-

schaft das allgemeine Wohl sein muß und daß der Wirtschaft wertvollster Teil der Mensch ist.

Die gesellschaftliche und soziale Entwicklung ist vornehmlich in den letzten fünf Jahrzehnten mit Riesenschritten vorwärtsgelangen: aber nicht immer ist das Denken und die Haltung der Menschen mitgewachsen. Aus der oft ausgebeuteten, schutzlosen Arbeitnehmerkreatur eines vergangenen liberal-kapitalistischen Zeitalters ist durch den Kampf auf der einen und durch Einsicht und Verantwortungsbewußtsein auf der anderen Seite der freie, gleichberechtigte Staatsbürger und Wirtschaftspartner geworden.

Ist er das wirklich? Fühlen sich unsere Mitarbeiter und Kollegen frei und gleichberechtigt oder sieht das nur von außen so aus? Vielzählige und vielfältige Gesetze, die sich das deutsche Volk durch seine frei gewählten Parlamente gegeben hat, haben rein formal gesehen die notwendigen Voraussetzungen und Bedingungen dafür geschaffen. Durch das Mitbestimmungsgesetz ist die Arbeitnehmerschaft in die Lage versetzt worden, entscheidend zum Wohle des Ganzen und zum Schutz des Einzelnen in die Geschicke des Werkes einzugreifen und mitzugestalten. Neben den beiden Belegschaftsmitgliedern Krug und von Royen sitzen drei namhafte Gewerkschaftsvertreter im Aufsichtsrat. Auch die Auswahl der übrigen Mitglieder des Aufsichtsrates ist von der Arbeitnehmerschaft mitbestimmt worden. Es handelt sich dabei um bekannte Persönlichkeiten, deren führender Ruf in wirtschaftlicher und sozialer Hinsicht unbestritten ist. Im Vorstand, der letzte Verantwortung tragenden Geschäftsleitung, sitzt neben den seit Jahrzehnten bekannten, in der DEW und für die DEW bewährten kaufmännischen und technischen Vorstandsmitgliedern, Direktor Lösch und Direktor Dr. Scherer, der von der Arbeitnehmerschaft vorgeschlagene Arbeitsdirektor. Jeder wird zugeben müssen, daß damit auf

der Führungsebene wesentliche äußere Voraussetzungen, aus dem Gegen- und Nebeneinander vergangener Jahrzehnte in das Miteinander und Füreinander als Ausdruck einer echten Mitarbeitergemeinschaft zu kommen, erfüllt sind.

Die innere Voraussetzung dafür kann nicht durch das Gesetz bestimmt werden, sie ist von der Haltung, Aufgeschlossenheit und Einstellung der Belegschaft abhängig. Wer unser Werk im Zeichen der Neuordnung nur als notwendiges Übel zur Sicherung seiner Existenz ansieht, wer keinen inneren Anteil an Produktion und Leistung spürt, wer seine Pflichten auf DEW gegenüber unserer gesamten Volkswirtschaft nicht sieht und anerkennt, wer nicht sein Letztes und Bestes an Können und Kraft für unser gemeinsames Werk im ideellen und materiellen Sinne einsetzt, der hat den Sinn der Neuordnung nicht erkannt und ist unbewußt Handlanger und Helfer jener Kräfte, die das Rad der Geschichte wieder zurückdrehen möchten.

Bei den Deutschen Edelstahlwerken stehen sich im Zeichen der Neuordnung nicht mehr Arbeitgeber und Arbeitnehmer im alten, überholten Sinne gegenüber, sondern gleichberechtigte Wirtschaftspartner, die entsprechend dem Umfang ihrer Verantwortung und Leistung, jeder auf seinem Platz, der gemeinsamen Aufgabe dienen.

Die gemeinsame Aufgabe ergibt sich aus drei Forderungen, die beispielsweise in der letzten Krefelder Belegschaftsversammlung vom Betriebsratskollegen Karl Daemen aufgezeigt wurden, wobei sich die erste als notwendige und unumgängliche Voraussetzung für die beiden anderen ergibt. Diese Zielsetzungen heißen:

1. Sicherung des Arbeitsplatzes,
2. Gerechter Anteil am Ertrag,
3. Soziale Betriebsgestaltung.

1. Die Sicherung des Arbeitsplatzes nimmt in der Tat den ersten Platz in den Sorgen, Überlegungen und Planungen des Aufsichtsrates und des Vorstandes ein. Fast 8000 Menschen, davon über 5300 Familien, hängen mit ihrem Leben von der Existenz unserer Werke ab.

Edelstahl ist nicht nur eine schwierigere und kostspieligere Produktion als Massenstahl, es ist auch ein außerordentlich vielseitiges, großes Können voraussetzendes und auf Konjunkturschwankungen außerordentlich empfindlich reagierendes Verkaufsgeschäft. Die augenblickliche, auf Grund der politischen Weltlage heraufbeschworene Hochkonjunktur darf niemanden dazu verleiten, nur an das Heute und nicht das Morgen und Übermorgen zu denken. Alarmierende Merkmale, die darauf hinweisen, daß die jetzige, kaum zu befriedigende Nachfrage plötzlich nachlassen und die DEW auf absehbare Zeit in einen Konkurrenzkampf stärksten Ausmaßes hineingezogen werden kann, zeichnen sich hier und da schon am Wirtschaftshorizont ab. Es ist kein Anlaß zur Nervosität gegeben, aber die Tatsache, daß nach dem Zusammenbruch eine Reihe anderer Werke die Herstellung von Edelstahl in ihr Produktionsprogramm aufgenommen haben und dieselben auf Grund des bisherigen ungestümen Bedarfs einige Kunden und Märkte erobern konnten, stellt auch die DEW in Zukunft vor bedeutend größere Konkurrenzprobleme als je zuvor. Diese Entwicklung wurde vom Aufsichtsrat und Vorstand lange vorausgesehen. Es imponierte, auf verschiedenen Belegschaftsversammlungen innerhalb unserer Werke aus dem Munde Verantwortung spürender Betriebsratsmitglieder zu hören, wie klar sie das Problem erkennen und gewillt sind, zu diesen weit vorausschauenden Maßnahmen der Existenzsicherung ein JA zu sagen.

Unsere großen Neuanlagen in Krefeld an der Oberschlesienstraße, der Neubau unseres Werkes in Bochum und alle Anstrengungen, die wir investitionsmäßig in Remscheid, Bochum, Werdohl und Dortmund auf uns nehmen, gelten der Erhaltung und Existenz unserer Werke und damit der Zukunft unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wenn das einigen Kollegen übertrieben und zu groß angelegt vorkommen sollte, so mögen sie bedenken, daß wir bis zum Jahre 1945 kaum zu

Neuanlagen gekommen sind. Im Gegenteil, jede längst überholungs- oder erneuerungsbedürftige Anlage wurde bis zum Zerreißen ausgenutzt. In dieser Hinsicht übernahmen wir 1945 ein völlig abgenutztes und ausgeblutetes Werk. Sie mögen weiterhin bedenken, welche großen Schäden wir durch Bomben und Demontage erlitten haben. Allein das Werk Bochum war nach dem Zusammenbruch und nach der Demontage nur noch ein Trümmerhaufen, der nur durch den zähen Glauben und durch die Tatkraft des Werksleiters im Verein mit seiner als vorbildlich anzusprechenden Bochumer Belegschaft wieder in eine Produktionsstätte fleißiger Menschen verwandelt werden konnte.

Ein Aufsichtsrat und Vorstand, der nur an das Heute denkt, ist fehl am Platze. Unsere Werke müssen auch für kommende Jahre einer normalen Friedensproduktion technisch und leistungsmäßig so gerüstet sein, daß sie zu jeder Zeit in der Lage sind, ihren führenden Stand zu behalten und damit unsere Arbeitsplätze zu sichern. Darum sollten wir die neuen Anlagen, an deren Entstehung Vertrauensmänner der Arbeitnehmerschaft im Aufsichtsrat, Vorstand und Betriebsrat mitgewirkt haben, in dem Bewußtsein und mit der stillen Bejahung registrieren, daß damit der Grundstein für die existenzielle Sicherung für sie und ihre Familien gelegt wird.

2. Der gerechte Anteil am Ertrag – in erster Linie die Höhe der Löhne und Gehälter – muß im Zeichen der Neuordnung ein ebenso dringendes Anliegen des Vorstandes, insbesondere des Arbeitsdirektors, wie des Betriebsrates und der Belegschaft sein. Diese Frage kann nicht nur nebenher und von Fall zu Fall behandelt werden. Sie bedarf einer gründlichen und systematischen Behandlung. Aus diesen Erwägungen heraus haben wir eine eigene Abteilung Arbeitswirtschaft eingerichtet, in der unter der verantwortlichen Leitung eines erfahrenen Refa-Fachmannes die Löhne unserer Kolleginnen und Kollegen laufend auf ihren gerechten Stand beobachtet werden. Ausgangsbasis für die Lohn- und Gehaltsgestaltung ist der von den Gewerkschaften und den Arbeitgeberverbänden festgelegte Tarif. Unsere jetzigen Löhne und Gehälter liegen weit über dem Tarifsatz, im Durchschnitt sogar um 25%. Keiner wird behaupten wollen, daß damit die Lohn- und Gehaltswünsche unserer Mitarbeiter im gesunden Verhältnis zu ihren Lebensbedürfnissen stehen. Aber auch niemand wird abstreiten können, wer sich das Lohn- und Gehaltsniveau in den übrigen Industrien einmal näher angesehen hat, daß auf den DEW besser verdient wird.

Höhere Erträge, d. h. höhere Löhne und Gehälter werden wir auf die Dauer nur erreichen und halten können, wenn wir unsere Leistungen steigern. Das ist auf der einen Seite nur erreichbar, wenn wir unsere technischen Anlagen so modern und fortschrittlich ausbauen wie nur möglich, und auf der anderen Seite, wenn die DEW-Belegschaft zu einer echten Leistungsgemeinschaft zusammenwächst. Jeder gute Vorschlag, jede positive Anregung, jeder selbständige Gedanke von Arbeiter- und Angestelltenkollegen zur Verbesserung unserer Produktion und zur Erhöhung unserer Leistung, zur rationelleren Auswertung unserer technischen Anlagen, kapitalisiert sich auf die Dauer gesehen auf dem Lohn- und Gehaltssektor. In der augenblicklichen Lage der Gesellschaft arbeiten wir nicht für irgendwelche Kapitalherren oder Aktionäre, sondern einzig und allein für den Bestand des Werkes und für das Leben unserer Belegschaftsmitglieder. Darum kann und darf die Lohn- und Gehaltsfrage nur im Zusammenhang mit der Gesamtsituation des Werkes gesehen werden. Gesellschaftsleitung und Belegschaft sind in der Neuordnung nicht mehr Gegenspieler, von denen der Eine der Gebende bzw. Nicht-Gebende und der Andere der Fordernde und Nehmende ist, sondern Nehmen und Geben, Gewähren oder Ablehnen sind Möglichkeiten innerhalb der DEW, an deren Voraussetzungen beide im gleichen Maße beteiligt sind.

3. Die soziale Betriebsgestaltung durch Ausbau sozialer Einrichtungen, die dem Wohle aller dienen, wird weiterhin ein Ziel unserer gemeinsamen Anstrengungen sein müssen. Neben den traditionellen, jedem DEW-Belegschaftsmitglied schon in Fleisch und Blut übergegangenen sozialen Einrichtungen und Möglichkeiten sind seit dem 1. Oktober 1951 neue Ansatzpunkte sozialer Gestaltung gefunden worden. Das schon angelaufene DEW-Jugendwerk und das DEW-Erholungswerk, sowie das sich für den Herbst in Vorbereitung befindliche DEW-Kulturwerk sind positive Zeichen dafür, daß sich die alte soziale Tradition der DEW mit dem jungen sozialen Elan der Neuordnung sinnvoll vermählen. Die durch dieses Mitteilungsblatt bekanntgegebene Neuordnung bzw. Erhöhung der Werksrenten für unsere Arbeiter und die sich in Vorbereitung befindliche endgültige Pensionsordnung lassen die gemeinsame Sorge von Werksleitung und Betriebsrat erkennen, unsere soziale Fürsorgepflicht für unsere Belegschaftsmitglieder bis ins hohe Alter hinein wirksam und fruchtbar zu gestalten. Die vielfältigen sozialen Einrichtungen und Förderungsmaßnahmen sind im Mitteilungsblatt Nr. 1 im Aufsatz „Die sozialen Leistungen der DEW“ ausführlich dargelegt worden. Wem nicht jedes Gerechtigkeitsgefühl abhanden gekommen ist, der muß anerkennen, wie sehr Vorstand und Betriebsrat bemüht sind, durch den Auf- und Ausbau sozialer Einrichtungen das Lebensniveau und die Lebensmöglichkeiten ihrer Mitarbeiter zu erhöhen. Allerdings dürfen die sozialen Einrichtungen nicht ins Uferlose wachsen. Sie müssen in einem maßvollen Verhältnis zur Lohn- und Gehaltssumme stehen.

Stellt Euch nicht grämlich und nörgelnd abseits, faßt Vertrauen und zeigt guten Willen! Gebe sich jeder an diesem Gedenktag einer um ihre Geltung und um ihr Lebensrecht kämpfenden Arbeitnehmerschaft innerlich einen Ruck. Gehe jeder an diesem Tag auf diejenigen zu, denen er bisher von oben nach unten oder von unten nach oben aus Hochmut oder Mißtrauen kühle Reserve entgegengebracht hat. Wem schon das Herz aus menschlicher Brüderlichkeit nicht danach schlägt, der möge sich wenigstens aus Vernunft- und Verstandesgründen dazu leiten lassen. Denn über eines müssen wir uns klar sein: Wir alle sind aufeinander angewiesen, wir sitzen alle auf einem Schiff, wir alle können das andere Ufer einer besseren Zukunft in Frieden, Glück und Freiheit nur erreichen, wenn wir zusammenhalten.

DEW im Zeichen der Neuordnung

Aufsichtsrat:

Dr. Heinz Gehm, Vorsitzender

Ludwig Rosenberg, Vorstandsmitglied des DGB, stellvertr. Vorsitzender

Prof. Dr. phil. Werner Köster, Stuttgart
Max Planck-Institut für Metallforschung

Wilhelm Krug, Belegschaftsvertreter, Krefeld

Dr. Heinrich Lietzmann, Rechtsanwalt, Essen

Arthur Mebus, Oberstadtdirektor a. D., Tente/Rhld.

Wilhelm Monschau, Köln

Geschäftsführer und Bevollmächtigter der I. G. Metall

Dr. Ing. Otto Petersen, Düsseldorf

Rudolf H. Petersen, Bürgermeister a. D., Hamburg

Hans von Royen, Belegschaftsvertreter, Krefeld

Carl Schleipen, Bankdirektor, Düsseldorf

Vorstand

Direktor Georg Lösch

Direktor Dr. Robert Scherer

Direktor Bernhard Boine

Kaufmännischer Vorstand

Technischer Vorstand

Sozial-Vorstand

Betriebsratswahlen 1952

Bei den im April durchgeführten Betriebsratswahlen erhielten in den DEW-Werken folgende Kollegen das Vertrauen der Belegschaft:

Werk Krefeld

1. Angerhausen Peter, kaufm. Angestellter · 2. Daemen Karl, Meister · 3. Danners Willi, Gießkranfahrer · 4. Eich Karl, Bauarbeiter · 5. Elsen Theodor, Waschraumwärter · 6. Giskes Hans, Vorarbeiter · 7. Hamm Gerhard, I. Ofenmann · 8. Herkendell Hugo, kaufm. Angestellter · 9. Kamps Heinrich, Werkzeugmacher · 10. Krug Willi, Vorarbeiter · 11. Odendahl Willi, Elektriker · 12. Pfeiffer Otto, Pfannenmann · 13. von Royen Hans, Angestellter · 14. Schlösser Hans, Werkstoffprüfer · 15. Schmitz Heinrich, Walzer · 16. Wolter Willi, Meister

Werk Remscheid

1. Alders Otto, Maurer · 2. Clever Hugo, Dreher · 3. Hackländer Hugo, Schweißer · 4. Müller Eugen, Werkzeug-Härter · 5. Müller Ernst, Schmied · 6. Ortmann Paul, kaufm. Angestellter · 7. Osenberg Albert, kaufm. Angestellter · 8. Petermann Walter, Hammerhelfer · 9. Pohl Heinrich, Kurbelwellenschleifer · 10. Schneider Erich, Kontrollmeister

Werk Dortmund

1. Braer Ernst, Elektriker · 2. Brockmann Anton, Vorarbeiter · 3. Dustmann Wilhelm, Revisor · 4. Haxter Luise, Farbspritzerin · 5. Menkowski Franz, Presser · 6. Mennecke August, Werkzeugdreher · 7. Twittenhoff Walter, Masch.-Schlosser · 8. Zellerhoff Karl, Betriebsbuchhalter

Werk Bochum

1. Acker Franz, Obermeister · 2. Donschen Aloys, Dreher · 3. Heine Erich, Schlosser · 4. Heller Arthur, Schlosser · 5. Kraft Adolf, Schlosser · 6. Nitsch Wilhelm, Arbeiter · 7. Schreiber Emil, Einsetzer · 8. Wanders Hugo, Modellformer

Hammerwerk Werdohl

1. Bardtke Gustav, Packer · 2. Grote Werner, Hammerschmied · 3. Hechtmann Hans, kaufm. Angestellter · 4. Junker Karl, Hammerführer · 5. Miss Wilhelm, Hammerschmied · 6. Müller Wilhelm, Schlosser · 7. Schmidt Heinrich, Hammerschmied

Elotherm GmbH.

1. Koss Erich, Konstrukteur · 2. Lewandowski Erich, Schlosser · 3. Mischke Hans, Schlosser · 4. Sattler Rolf, Schlosser · 5. Schäfer Hermann, Schlosser

Grundsätzlich sollen sie sich nur auf Aufgaben beschränken, die in direkter Beziehung zu unserer Arbeit und Betriebsaufgabe stehen. Darüber hinaus sollen sie das innere Verhältnis des Einzelnen zum Werk fördern, das Gemeinschaftsgefühl innerhalb der Belegschaft stärken und der Pflege der Beziehungen zwischen dem Werk und den Familien der Mitarbeiter dienen. Umgekehrt dürfen die sozialen Möglichkeiten des Werkes nicht gedankenlos und als selbstverständlich hingenommen werden; denn sie sind echte Leistungen des Werkes, gewachsen aus der Partnerschaft zwischen Unternehmensleitung und Belegschaft.

Der 1. Mai 1952 wird innerhalb der DEW zum ersten Mal im Zeichen der gesetzlich geregelten und bewußt durchgeführten Neuordnung der Wirtschaft gefeiert. Allzuleicht könnte man bei der Betrachtung dieser Tatsache in den Verdacht geraten, in Phrasologie zu verfallen, wie sie das dritte Reich zur Verführung der arbeitenden Menschen angewandt hat. Wie unsere Jugend nach ungezählten Enttäuschungen und schändlichem Mißbrauch ihres jungen Idealismus heute nur schwerlich an den Wert der Politik und an das ehrliche Wollen der Politiker glauben kann, so kritisch oder gar mißtrauisch stehen manche Arbeiter- und Angestellten-Kollegen dem in dieser kurzen Abhandlung zum Ausdruck gebrachten und durch den 1. Mai-Festtag demonstrierten Anbruch einer neuen Zeit in den Bereichen der Wirtschaft gegenüber. Dennoch müssen wir uns zusammenfinden; denn die Neuordnung wird nur wirksam und fruchtbar, wenn sie von allen getragen wird. Darum möchte ich allen Mitarbeitern innerhalb unserer DEW zum 1. Mai 1952 zurufen:

Zum Thema: Soziale Sicherheit

Zusätzlicher Schutz gegen Unfallfolgen durch Abschluß einer Gruppenunfallversicherung

Geschenk an die Belegschaft zum 1. Mai 1952

Unseren Betriebsangehörigen und ihren Familien einen weitgehenden, zusätzlichen Schutz zu bieten gegen die Folgen von Unfällen aller Art, also sowohl von Arbeitsunfällen wie auch von Unfällen im privaten Bereich, haben wir für unsere Belegschaft eine Gruppenunfallversicherung abgeschlossen.

Diese Versicherung tritt mit dem 1. Mai 1952 in Kraft und soll ein Geschenk an unsere Betriebsangehörigen zum Feiertag der Arbeit sein.

Ein Unfall im Sinne dieses Versicherungsabschlusses liegt vor, wenn ein Belegschaftsmitglied durch ein plötzlich von außen auf seinen Körper wirkendes Ereignis unfreiwillig eine Gesundheitsschädigung erleidet. Die Versicherung umfaßt Unfälle, die sich innerhalb der Grenzen Europas ereignen, jedoch nicht bei Luftfahrten und beim Motorradfahren.

Die **Versicherungs-Leistungen** werden **zusätzlich** zu Entschädigungen der Berufsunfall-Genossenschaft, anderer Versicherungsträger oder Leistungspflichtiger gewährt. Sie betragen:

für den Todesfall **DM 1000,—**

für den Fall der Invalidität, je nach dem Grad der dauernden Beeinträchtigung der Arbeitsfähigkeit bis zum Höchstbetrag von **DM 5000,—**

Es werden also keine laufenden Renten gewährt, sondern einmalige Barzahlungen geleistet. Einige Beispiele dafür, welche Invaliditätsgrade bei Gliederverlusten ohne weiteres angenommen werden:

Bei vollständigem Verlust oder vollständiger Gebrauchsunfähigkeit

des rechten Armes oder der rechten Hand 70%

des linken Armes oder der linken Hand 60%

eines Fußes oder eines Beines 50%

des Daumens der rechten Hand 25%

des Daumens der linken Hand 20%

bei gänzlichem Verlust der Sehkraft beider Augen . . . 100%

bei gänzlichem Verlust der Sehkraft eines Auges 35%

bei gänzlichem Verlust des Gehörs auf beiden Ohren . . . 70%

Diese v. H.-Sätze beziehen sich auf die Versicherungssumme von DM 5000,—.

Ist ein Unfall eingetreten, so ist dieser unverzüglich dem Sozialbüro anzuzeigen. Hat der Unfall den Tod zur Folge, muß die Benachrichtigung innerhalb 24 Stunden erfolgen.

Die Entschädigung aus der Versicherung zahlt das Werk aus. Die Zahlungen erfolgen:

1) **Für den Fall der Invalidität**

an das Belegschaftsmitglied

2) **Für den Todesfall**

a) an die Ehefrau des Verunglückten,

b) an etwa vorhandene Kinder zu gleichen Teilen,

c) an die Eltern des Verunglückten.

In Sonderfällen entscheidet ein paritätisch zusammengesetzter Ausschuß, an wen der Betrag zur Auszahlung kommt. Ein Rechtsanspruch auf den Versicherungsbetrag kann von keiner Seite dem Werk gegenüber geltend gemacht werden.

Durch diese Versicherung glauben wir, unsere Betriebsangehörigen gegen eine der vielen Wechselfälle des Lebens gesichert zu haben. Jedenfalls dürfte nach Unfällen durch Bereitstellen der Versicherungsbeträge erste wirtschaftliche Not gelindert sein.

Eine gute Nachricht für unsere Arbeiter-Altpensionäre:

Werksrenten zum 1. Mai 1952 erhöht

Es ist bekannt, daß die Bezüge aus der Invaliden-Versicherung unzulänglich sind. Die von DEW ihren langjährigen Mitarbeitern gewährten freiwilligen Alters- und Witwen-Renten haben bislang schon mitgeholfen, ärgste Not zu lindern. Um unseren verdienten Arbeiter-Altpensionären einen weiteren Beweis der Anerkennung für Werkstreue und Pflichterfüllung zu bieten, werden ab 1. Mai 1951 die Werksrenten erhöht. Danach errechnen sich die **monatlichen** Werksrentenbeträge wie folgt:

a) **Grundbetrag** für die ersten zehn Dienstjahre **DM 20,—**

b) **Steigerungsbetrag** für jedes weitere vollendete Dienstjahr **DM 1,50**

Das entspricht einer durchschnittlichen Erhöhung von 38% bei den Altersrentnern und von 34% bei den Witwenrentnern.

Ein Beispiel zur Veranschaulichung:

Ein Altersrentner, der 20 Jahre bei DEW beschäftigt war, erhielt bisher monatlich DM 24,—

erhält jetzt einen Grundbetrag für 10 Dienstjahre = **DM 20,—**

Steigerungsbeträge für

10 weitere Dienstjahre: 10 x DM 1,50 = **DM 15,—** monatlich **DM 35,—**

Die Witwenrente beträgt jeweils 50 v. H. der Altersrente ehemaliger Werksangehöriger.

Die erhöhten Rentenbeträge für den Monat Mai werden in den ersten Mai-Tagen bereits ausgezahlt.

Mit Wirkung vom 1. April 1952 ist ein neuer

Rahmentarifvertrag

für die Angestellten in der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens in Kraft getreten.

Nachstehend geben wir im Auszug die wesentlichen Neuerungen, die dieser Rahmentarifvertrag enthält, bekannt:

§ 3

Mehrarbeit-, Nachtarbeit-, Sonntags- und Feiertagsarbeit

- Mehrarbeit sind die über die nach § 2 zulässige regelmäßige werktägliche Arbeitszeit hinaus zu leistenden Arbeitsstunden.
Eine gelegentliche, d. h. nicht regelmäßig wiederkehrende Überschreitung der regelmäßigen Arbeitszeit bis zu 12 Stunden im Monat ist mit dem Monatsgehalt abgegolten; wird diese gelegentliche Überschreitung zur Regelmäßigkeit, ist dieses der Betriebsleitung zu melden, damit eine entsprechende Regelung getroffen wird. Regelmäßige Mehrarbeit ist von der ersten Stunde an vergütungspflichtig.
- Nachtarbeit ist die in der Zeit zwischen 22 Uhr und 6 Uhr geleistete Arbeit. Bei Meistern und sonstigen Betriebsangestellten gelten die Stunden als Nachtarbeit, die für die Arbeiter der betreffenden Betriebsabteilung als solche anzusehen sind. Der Nachtarbeitszuschlag entfällt bei regelmäßiger Schichtarbeit und sofern die regelmäßige Arbeitszeit aus überbetrieblichen Gründen, z. B. infolge Strommangels in die Nachstunden verlegt werden muß. Der Nachtarbeitszuschlag ist jedoch zu zahlen für die bei regelmäßiger Schichtarbeit in Einzelfällen über die normale Dauer der Arbeit hinausgehende Arbeit, es sei denn, daß es sich um die zur Übernahme oder Übergabe der Schichten erforderlichen Zeit handelt.
- Sonntags- und Feiertagsarbeit ist die an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen in der Zeit zwischen 6 Uhr und 6 Uhr des darauffolgenden Werktages geleistete Arbeit.
Beginn und Ende dieser Zeitspanne können durch den Arbeitgeber im Einvernehmen mit dem Betriebsrat abweichend festgelegt werden.
- Mehrarbeit, Nachtarbeit, Sonntags- und Feiertagsarbeit sind nach Möglichkeit zu vermeiden. Wenn sie betrieblich notwendig sind, können sie im Einvernehmen mit der Betriebsvertretung (Angestelltenvertreter im Betriebsrat) angeordnet werden. Wenn in unvorhergesehenen Bedarfssfällen einzelne Angestellte zu Mehrarbeit, Nachtarbeit, Sonntags- oder Feiertagsarbeit herangezogen werden müssen, ist die Betriebsvertretung nachträglich zu verständigen.
- Die Angestellten sind verpflichtet, die im Rahmen dieses Tarifvertrages angeordnete Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit zu leisten; die Arbeitszeit kann bis zu 10 Stunden werktäglich nach Maßgabe des § 7 AZO ausgedehnt werden.

§ 4

Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

- Der Zuschlag beträgt für
 - die ersten beiden täglichen Mehrarbeitsstunden 25 v. H. von der dritten täglichen Mehrarbeitsstunde an 50 v. H.
 - unregelmäßige Nachtarbeit, das ist Nachtarbeit, die während der an eine bereits verfahrenene Schicht anschließende Schicht geleistet wird 50 v. H.
 - Sonntagsarbeit 50 v. H.
 - Arbeit am 1. Januar, Karfreitag, 1. und 2. Ostertag, Himmelfahrtstag, 1. und 2. Pfingsttag, Fronleichnamstag, 1. November, Buß- und Bettag, und am 2. Weihnachtsfeiertag 100 v. H.
 - Arbeit am 1. Mai, 1. Weihnachtsfeiertag sowie in der dem 1. Weihnachtstag und dem Neujahrstag unmittelbar vorausgehenden Nachtschicht 150 v. H.
- Zu den vorstehenden Bestimmungen zuschlagpflichtigen Stunden sind mit 1/200 des Monatsgehaltes zuzüglich des tarifmäßigen Zuschlages, an einem Wochenfeiertag bis zur Dauer der regelmäßigen Arbeitszeit dieses Tages jedoch nur mit dem Zuschlag zu vergüten.

- Als Monatsgehalt gelten hierbei die Gehaltsbezüge für den Monat, in den die zuschlagpflichtigen Arbeiten fallen, ausschließlich Sozialzulagen und Prämien sowie Vergütungen für Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit.
- Für die Vergütung von Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit kann eine Pauschalvergütung vereinbart werden. Sie ist bei der Gehaltsabrechnung als solche gesondert auszuweisen.
 - Treffen mehrere Zuschläge für die gleiche Arbeitszeit zusammen, so wird jeweils nur der höhere gezahlt.

§ 6

Urlaub

A) Grundsätze der Urlaubsgewährung

- Jeder Angestellte im Sinne dieses Vertrages hat nach Maßgabe der nachstehenden Bestimmungen in jedem Urlaubsjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.
- Der Urlaub soll der Erholung dienen und möglichst zusammenhängend genommen werden.
- Der Angestellte darf während der Urlaubszeit keine dem Urlaubszweck widersprechende und dem Erwerb dienende Arbeit übernehmen. Ein Urlaubsanspruch kann nur abgegolten werden, soweit bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch ein Anspruch besteht.
- Der Urlaubsplan wird nach den Erfordernissen des Betriebes im Einvernehmen mit der Betriebsvertretung aufgestellt. Wünsche der Angestellten werden im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten berücksichtigt.

B) Urlaub der Jugendlichen

Jugendliche im Sinne des Jugendschutzgesetzes erhalten, wenn sie als Jugendliche länger als 3 Monate im Kalenderjahr ohne Unterbrechung im Betrieb tätig gewesen sind, 15 Werktage Urlaub. Dieser Anspruch erhöht sich auf 18 Werktage, wenn das Beschäftigungsverhältnis länger als 6 Monate im Kalenderjahr gedauert hat, auch wenn inzwischen das 18. Lebensjahr vollendet wurde. Der Anspruch besteht nur einmal im Kalenderjahr.

C) Urlaub der Erwachsenen

- Der Urlaub der Erwachsenen beträgt für
 - Angestellte bis zum vollendeten 25. Lebensjahr 12 Werktage
 - Angestellte bis zum vollendeten 30. Lebensjahr 15 Werktage
 - Angestellte nach dem vollendeten 30. Lebensjahr 18 Werktage
- Angestellte, die ihren vollen Urlaub in der Zeit vom 1. Oktober bis 31. März nehmen, erhalten einen Urlaubstag mehr.
- Maßgebend ist das Lebensalter am 1. Januar.
- Der Urlaubsanspruch kann in den auf das Eintrittsjahr folgenden Kalenderjahren nach dem 1. Mai in voller Höhe geltend gemacht werden. Der Zeitpunkt des Urlaubs richtet sich nach dem gemäß Ziffer 4 aufgestellten Urlaubsplan.

- In dem Kalenderjahr, in dem ein Angestellter neu oder wieder eingestellt wurde, vermindert sich der Jahresurlaub für jeden vollen Kalendermonat, der vor dem Eintrittstag liegt, um 1/12.
Dieser Anspruch kann bei Eintritt in der 1. Jahreshälfte nach 6-monatiger Betriebszugehörigkeit, bei Eintritt in der 2. Jahreshälfte nach dem 1. Dezember geltend gemacht werden.
Für ein Beschäftigungsverhältnis bis zu 14 Kalendertagen besteht kein Urlaubsanspruch.
- In dem Kalenderjahr, in dem ein Angestellter ausscheidet, vermindert sich der jeweilige Jahresurlaub für jeden vollen Kalendermonat, der nach dem Tage des Ausscheidens liegt, um 1/12.
In den auf das Eintrittsjahr folgenden Kalenderjahren tritt diese Kürzung nicht ein, wenn das Arbeitsverhältnis durch Kündigung des Arbeitgebers nach dem 1. Mai beendet wird.
- Scheidet ein Angestellter im gleichen Kalenderjahr, in dem er eingetreten ist, wieder aus, so hat er für jeden angefangenen Monat der Beschäftigung Anspruch auf 1/12 des jeweiligen Jahresurlaubs.
- Der Urlaubsanspruch entfällt bei fristloser Entlassung, die durch den Betriebsrat oder das Arbeitsgericht anerkannt ist, bei fristloser Entlassung, wenn der Angestellte das Arbeitsgericht nicht angerufen hat, oder bei der er nach Anrufung des Arbeitsgerichtes die Klage wieder zurückgezogen hat und bei unberechtigter fristloser Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Angestellten. Die hiernach verwirkte Urlaubsvergütung ist im Einvernehmen mit dem Betriebsrat einer betrieblichen Unterstützungskasse zuzuführen oder sonst zugunsten der Arbeitnehmer zu verwenden.
- Die Dauer des Urlaubs wird durch Kurz- oder Mehrarbeit des Betriebes nicht beeinflußt. In die Urlaubszeit fallende arbeitsfreie Werktage zählen unabhängig von der Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit als Urlaubstage.
- Wird der Angestellte während des Urlaubs arbeitsunfähig krank, so gelten die in die Krankheit fallenden Urlaubstage als nicht genommen. Der Angestellte hat Anspruch auf diese Urlaubstage nach Wiederherstellung seiner Arbeitsfähigkeit. Der Angestellte ist verpflichtet, die Betriebsleitung von seiner Erkrankung durch Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung unverzüglich in Kenntnis zu setzen.
Auch die Vorlage einer amtsärztlichen Bescheinigung auf Kosten des Betriebes kann vom Arbeitgeber verlangt werden.
- Ergeben sich bei der anteiligen Urlaubsgewährung Bruchteile von Tagen, so werden Bruchteile von weniger als 1/2 Tag nicht berücksichtigt, Bruchteile von 1/2 Tag und mehr werden auf volle Tage aufgerundet.
- Ein Urlaubsanspruch besteht insoweit nicht, als dem Angestellten für das Urlaubsjahr bereits von einem anderen Arbeitgeber Urlaub gewährt oder abgegolten worden ist. Beim Ausscheiden aus dem Betrieb ist dem Angestellten ein Nachweis über den ihm gewährten Urlaub zu erteilen. Dieser Nachweis ist im neuen Betrieb dem Arbeitgeber vorzulegen.
- Eine Rückvergütung für bereits genommenen Urlaub kann nicht verlangt werden.
- Der Urlaubsanspruch erlischt 3 Monate nach Ablauf des Kalenderjahres; es sei denn, daß er erfolglos geltend gemacht worden ist, oder daß Urlaub aus betrieblichen Gründen nicht hat genommen werden können.
- Während des Urlaubs ist der regelmäßige Arbeitsverdienst weiterzuzahlen. Als regelmäßiger Arbeitsverdienst gilt der Verdienst, den der Angestellte erzielt haben würde, wenn er im Betrieb gearbeitet hätte.

Protokoll-Notiz zu § 6 C:

Die beschäftigten Schwerbeschädigten erhalten, wenn ihre Erwerbsfähigkeit um 50% oder mehr beschränkt ist, bis zu einer etwaigen gesetzlichen Regelung, durch welche die Pflichtzahl für die Beschäftigung von Schwerbeschädigten erhöht wird, einen zusätzlichen Urlaub von 3 Arbeitstagen.

§ 7

Arbeitsverhinderung

- Ist der Angestellte durch Krankheit oder sonstige unvorhergesehene Ereignisse an der Arbeitsleistung verhindert, so hat er dem Arbeitgeber unverzüglich Mitteilung zu machen und dabei die Gründe seiner Verhinderung anzugeben. Bei Krankheit hat der Angestellte auf Verlangen des Arbeitgebers durch ärztliche Bescheinigung seine Arbeitsunfähigkeit nachzuweisen. Der Arbeitgeber kann auch die Vorlage einer amtsärztlichen Bescheinigung auf seine Kosten verlangen.
- In Fällen unverschuldeter, mit Arbeitsunfähigkeit verbundener Krankheit oder während eines von einem Versicherungsträger bewilligten Heilverfahrens, in dem der Angestellte arbeitsunfähig geschrieben wurde, ist das Gehalt für die Dauer der Arbeitsunfähigkeit weiterzuzahlen. Dauert diese länger als 6 Wochen, ist das Gehalt mindestens für 6 Wochen zu zahlen.
- In nachstehenden Fällen ist dem Angestellten Freizeit ohne Anrechnung auf den Urlaub und ohne Abzug vom Gehalt zu gewähren und zwar:
 - bei eigener Eheschließung 2 Tage
 - bei Niederkunft der Ehefrau 2 Tage
 - beim Tode des mit dem Angestellten in häuslicher Gemeinschaft lebenden Ehegatten 3 Tage
 - beim Tode von Familienangehörigen (Eltern, Kindern, Geschwistern) 1 Tag
 - bei der Eheschließung von Familienangehörigen (Kindern, Geschwistern) 1 Tag
 - bei Erfüllung gesetzlich auferlegter Pflichten aus öffentlichen Ehrenämtern für die notwendig ausgefallene Arbeitszeit. Soweit ein Gebührenanspruch entsteht, entfällt in dieser Höhe der Anspruch auf das Gehalt.

Durch den Tod wurden in diesem Jahre aus unserer Mitte abgerufen:

WERK KREFELD

Wissmann Wilhelm † 26. 1. 1952	Schaeffels Leonhard † 6. 3. 1952	Holzmann Peter † 13. 3. 1952
Scheffer Max † 13. 2. 1952	Krist Wilhelm † 7. 3. 1952	Borger Lorenz † 26. 3. 1952

Stankowski Ernst · † 26. 3. 1952

VERKAUFSTELLE BERLIN VERKAUFSTELLE FRANKFURT

Schneider Reinhard · † 16. 3. 1952 Häußler Jakob · † 22. 3. 1952

Wir werden unsere Mitarbeiter nicht vergessen

DEW-Mosaik

Direktor Lösch Vorsitz der Edelstahlvereinigung e. V., Düsseldorf

In der Jahresversammlung dieser Vereinigung am 25. März 1952 wurde unser Vorstandsmitglied, Herr Direktor Georg Lösch, zum Nachfolger des aus Gesundheitsrücksichten zurückgetretenen Herrn Fabrikbesitzers Hermann Dürrenberg zum Vorsitzenden der Edelstahlvereinigung e. V., gewählt.

Wir freuen uns, daß dieses wichtige und bedeutungsvolle Amt Herrn Direktor Lösch übertragen wurde und wünschen ihm für seine verantwortungsvolle Tätigkeit gute Erfolge.

Im April nahm u. a. auch Herr Lösch als Vertreter der Edelstahlvereinigung an Besprechungen mit Vertretern der französischen Edelstahlindustrie in Paris teil.

Die Prüfung bestanden

Vor den zuständigen Industrie- und Handelskammern legten unsere nachstehenden Lehrlinge die Facharbeiter- bzw. Lehrabschlussprüfung mit Erfolg ab. Mit Auszeichnung bestanden ihre Prüfung Anni Verfürth und Anton van Heesch. Allen unseren herzlichen Glückwunschn.

WERK KREFELD:

Bracht Theo, Hobler · Gèerts Kurt, Betriebselektriker · Goebel Paul, Betriebselektriker · Goldbach Horst Ulrich, Betriebsschlosser · van Heesch Anton, Wärmestellengehilfe · Heinrichs Gerd, Werkstoffprüfer · Heinz Herbert, E- und SM-Schmelzer · Hepper Günther, Dreher · Herrmann Fritz, Universalhärter · Hauf Hans, Härter · Hugemann Hans-Rainer, Universalhärter · Kaiser Karl-Gottfried, Betriebselektriker · Kohlenberg Fritz, Drahtzieher · Knappe Adolf, Drahtzieher · Kuchem Willi, E- und SM-Schmelzer · Küchenthal Werner, Betriebsschlosser · Nolte Hans, Walzwerker · Post Bernhard, Betriebsschlosser · Robertz Hans, E- und SM-Schmelzer · Schinkels Herbert, Fräser · Schellen Heinz, Betriebsschlosser · Schöll Josef, Walzwerker · Töpfer Franz, Betriebselektriker · Völtzke Franz, Betriebsschlosser · Wehlings Wilhelm, Walzwerker · Willenberg Kurt, Dreher · Wöllner Hermann-Otto, Maschinenschlosser

Oertel Wolfgang, kaufm. Lehrling

Kappes Erika, Anlernling · Schappert Gisela, Anlernling · Schmitz Ingrid, Anlernling · Straube Ingrid, Anlernling · Verfürth Anni, Anlernling

WERK BOCHUM:

Altegoer Werner, Betriebselektriker · Damberg Hans, Maschinenschlosser · Gutfleisch Gerhard, Fräser · Gützloe Winfried, Betriebs-elektriker · Hüppen Josef, Rohrinsteinstellateur · Marsch Herbert, Former · Schildmann Rolf, Former · Vandamme Otto, Former · Wloch Horst, Dreher

WERK REMSCHEID:

Platte Paul-Helmut, Elektrowickler · Süß Hans, Werkzeugmacher · Weber-Fritz, Dreher

HAMMERWERK WERDOHL:

Kindler Hans-Georg, Betriebsschlosser

WERK DORTMUND:

Wolfgang Sudhoff, Technischer Zeichner · Hans Velsboom, Technischer Zeichner · Heinz Fülling, Werkzeugmacher

Ehrenvolle Berufung für Direktor Dr. Scherer

Direktor Dr. Robert Scherer wurde in den Vorstand der Gesellschaft zur Förderung der Spektrochemie und angewandten Spektroskopie berufen. In seiner Eigenschaft als Vorsitzender des Technischen Ausschusses der Edelstahlvereinigung ist er Mitglied verschiedener Ausschüsse bei der Bundesstelle für Warenverkehr Frankfurt, so u. a. im Einfuhr- und Lenkungsausschuß Nickel und im Einfuhr- und Lenkungsausschuß Kobalt. Dr. Scherer ist Mitglied des Vorstandes des Vereins Deutscher Eisenhüttenleute und des Verwaltungsausschusses des Deutschen Museums München.

Arbeitstagung in Wahnbeck a. d. Weser

In den Tagen vom 2. bis 5. Mai 1952 findet für die neugewählten Betriebsräte und die Sozialfacharbeiter der DEW in Wahnbeck a. d. Weser eine Arbeitstagung unter Leitung von Arbeitsdirektor Boine statt. Dabei werden u. a. folgende Themen behandelt:

„Aufgaben und Verantwortung eines Betriebsratsmitgliedes“

Ref.: Wilhelm Monschau, Mitglied des Aufsichtsrates DEW.

„Neue Erkenntnisse der Arbeits-Psychologie“

Ref.: Professor Dr. B. Herwig, TH Braunschweig

„Der Betrieb als Mitarbeitergemeinschaft“

Ref.: H. Duvernell, Sozialakademie Dortmund

„Die wirtschaftspolitische Situation – heute“

Ref.: Dr. E. Arndt, Akademie für Gemeinwirtschaft Hamburg

„Betriebs-Probleme unter Berücksichtigung der besonderen Lage der

Edelstahlindustrie“ Ref.: Direktor Dr. Scherer

„Beobachtungen in der amerikanischen Eisen- und Stahlindustrie“

Ref.: Direktor G. Lösch

„Macht und Dämonie“

Ref.: Professor Figge, Pädagogische Akademie Dortmund

Den Abschluß der Tagung bildet der Besuch der Deutschen Industriemesse Hannover 1952.

DEW-Erholungswerk 1952

Die eingegangenen Anmeldungen werden z. Zt. in Krefeld vom Reisebüro vom Rath bearbeitet. Jeder einzelne Teilnehmer bekommt eine schriftliche Bestätigung mit genauer Terminangabe für seine Reise. Zur Beratung und Auskunfterteilung führt das Reisebüro für die Oberbayerndeisenden Sprechstunden in den einzelnen Werken durch. Wir bitten, dafür folgende Termine vorzumerken:

Werk Krefeld: Donnerstag, den 15. Mai 1952, 17 Uhr, Sporthaus
Donnerstag, den 5. Juni 1952, 17 Uhr, Sporthaus

Werk Remscheid: Montag, den 19. Mai 1952, 13–15 Uhr, Europahof

Werk Bochum: Mittwoch, den 21. Mai 1952, 13–15 Uhr, Kolpinghaus

Werk Dortmund: Mittwoch, den 21. Mai 1952, 16 Uhr, im Werk

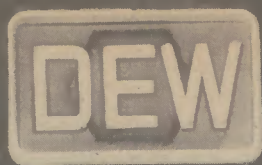
Hammerwerk Werdohl: Dienstag, den 20. Mai 1952, 13–15 Uhr, im Werk

Für die Erholungsreisen ins Sauerland oder in den Westerwald erhalten die Teilnehmer die schriftlichen Hinweise und Fahrkarten des Reisebüros rechtzeitig durch die Sozialbüros zugestellt.

Die am 29. März 1952 in Krefeld für die DEW-Belegschaft und Ihre Angehörigen in der Königsburg durchgeführte **volkstümliche kulturelle Veranstaltung** war ein voller Erfolg. Das ausgezeichnete Programm wurde von ersten Kräften bestritten und stellte auch die verwöhnten Ansprüche zufrieden. Die DEW-Gesangabteilung trug mit ihren Chorwerken viel zum Erfolg bei.

Die **Jugendgemeinschaftstage** im März befaßten sich auf allen Werken mit gewerkschaftlichen Fragen. Im Werk Krefeld fand zum Abschluß eine kulturelle Feierstunde statt, in der namhafte Künstler Kostproben aus deutschen und italienischen Opern boten. Die Musik und der schöne Gesang fanden bei den Jugendlichen freudige Aufnahme. **Davon zeugen die nebenstehenden Bilder.**





DEUTSCHE EDELSTAHLWERKE AKTIENGESELLSCHAFT MAGNETFABRIK DORTMUND



DEW auf internationalen Messen und Ausstellungen

Unser Bild zeigt einen DEW-Messestand, wie sie in verschiedenster Gestaltung auf vielen Ausstellungen für DEW werben. Die hier ausgestellten Erzeugnisse sind nur ein Teil der vielgestaltigen Produktion der DEW-Magnetfabrik Dortmund.

Auf der Technischen Messe Hannover vom 27. 4 bis 6. 5. 1952 wird DEW mit dem Hauptstand in Halle 3 (Stand 202) und weiteren Ständen der Magnetfabrik Dortmund in Halle 9a (Stand 804) und der Elotherm GmbH in Halle 11 (Stand 809/10) in größerem Maße Zeugnis seiner Arbeit, Leistungsfähigkeit und Qualität ablegen.

Darüber hinaus wird DEW auf folgenden großen internationalen Messen und Ausstellungen vertreten sein:

Mailänder Messe

vom 12. 4. bis 30. 4. 1952, Halle 20 (Stand 20424)

Pariser Messe

vom 17. 5. bis 2. 6. 1952 (Stand 1132)

Achema X Frankfurt

vom 18. 5. bis 25. 5. 1952, Halle 8 (Stand D 25-30, E 25-30)

DVS-Fachschau „Schweißen und Schneiden“ Essen

vom 14. 6. bis 29. 6. 1952, Halle 3 (Stand 339)

Europäische Werkzeugmaschinen - Ausstellung

Hannover vom 14. 9. bis 23. 9. 1952, Halle 9 (Stand 9510/9609)

Unsere Sterbegeldversicherung

Seit langen Jahren besteht bei DEW eine Kollektiv-Sterbegeldversicherung. Alle neuen Mitarbeiter möchten wir hiermit auf diese Einrichtung aufmerksam machen, weil sie eine wirkliche erste Hilfe bei Todesfällen in der Familie ist.

Mit einem monatlichen Betrag, der vom Lohn oder Gehalt einbehalten wird, kann jeder Betriebsangehörige sich, seine Ehefrau, seine Kinder und u. U. im Haushalt lebende andere Angehörigen (Eltern oder Schwiegereltern) versichern. Den Spitzenbetrag bis zur vollen Prämienhöhe übernimmt DEW.

Im Todesfälle werden folgende Sterbegelder gezahlt für:

das Belegschaftsmitglied	DM 500,-
die Ehefrau	DM 400,-
Kinder bis zum vollendeten 1. Lebensjahr	DM 75,-
Kinder ab 1. bis zum vollendeten 5. Lebensjahr	DM 100,-
Kinder ab 5. bis zum vollendeten 20. Lebensjahr	DM 200,-
Angehörige, Eltern und Schwiegereltern, die im Haushalt des Versicherten leben und von ihm hauptsächlich unterhalten werden	DM 200,-

Die Auszahlung der Beträge erfolgt nach Vorlage der erforderlichen Unterlagen durch unsere Versicherungsabteilung.

Das Höchstalter für den Erwerb der Mitgliedschaft in unserer Sterbegeldversicherung ist für Belegschaftsmitglieder und für ihre Ehefrauen das 65. Lebensjahr, für Angehörige das 60. Lebensjahr.

Bei Änderungen des Familienstandes (Heirat, Geburt eines Kindes, Aufnahme von Angehörigen in den eigenen Haushalt) sind besondere **Anmeldungen erforderlich**. Im eigenen Interesse empfehlen wir den Versicherten, auf diese Regelung zu achten.

Anmelde-Vordrucke liegen in den Lohn- bzw. Sozialbüros auf.

Einladung

zur Gründungsversammlung
der DEW-Krankenhaus-Selbsthilfeeinrichtung

Wir laden hiermit ein zu der

Gründungs- und Jahreshauptversammlung
der DEW-Krankenhaus-Selbsthilfeeinrichtung
am Donnerstag, dem 8. Mai 1952, um 17 Uhr,
in Krefeld, DEW Sporthaus

Die Tagesordnung lautet:

1. Bericht über Absicht und Zustandekommen der Krankenhaus-Selbsthilfeeinrichtung.
2. Lesung, Beratung und Genehmigung der Satzung.
3. Wahl des Vorstandes und der Ausschüsse.
4. Verschiedenes.

Wir bitten alle in Krefeld ansässigen Mitglieder, sich an der Gründungsversammlung recht zahlreich zu beteiligen. Die auswärtigen Mitglieder (Zweigwerke) wählen zweckmäßig einen oder mehrere Delegierte, die die Vollmacht haben, bei den Beschlüssen der Gründungsversammlung mitzuwirken. Die Sozialbeauftragten werden gebeten, die Wahl der Delegierten zu veranlassen.

Bis zur Gründungsversammlung werden noch Beitrittserklärungen, für die die verkürzte Wartezeit von einem Monat gilt, entgegengenommen. Nach der Gründungsversammlung gilt die Wartezeit von drei Monaten.