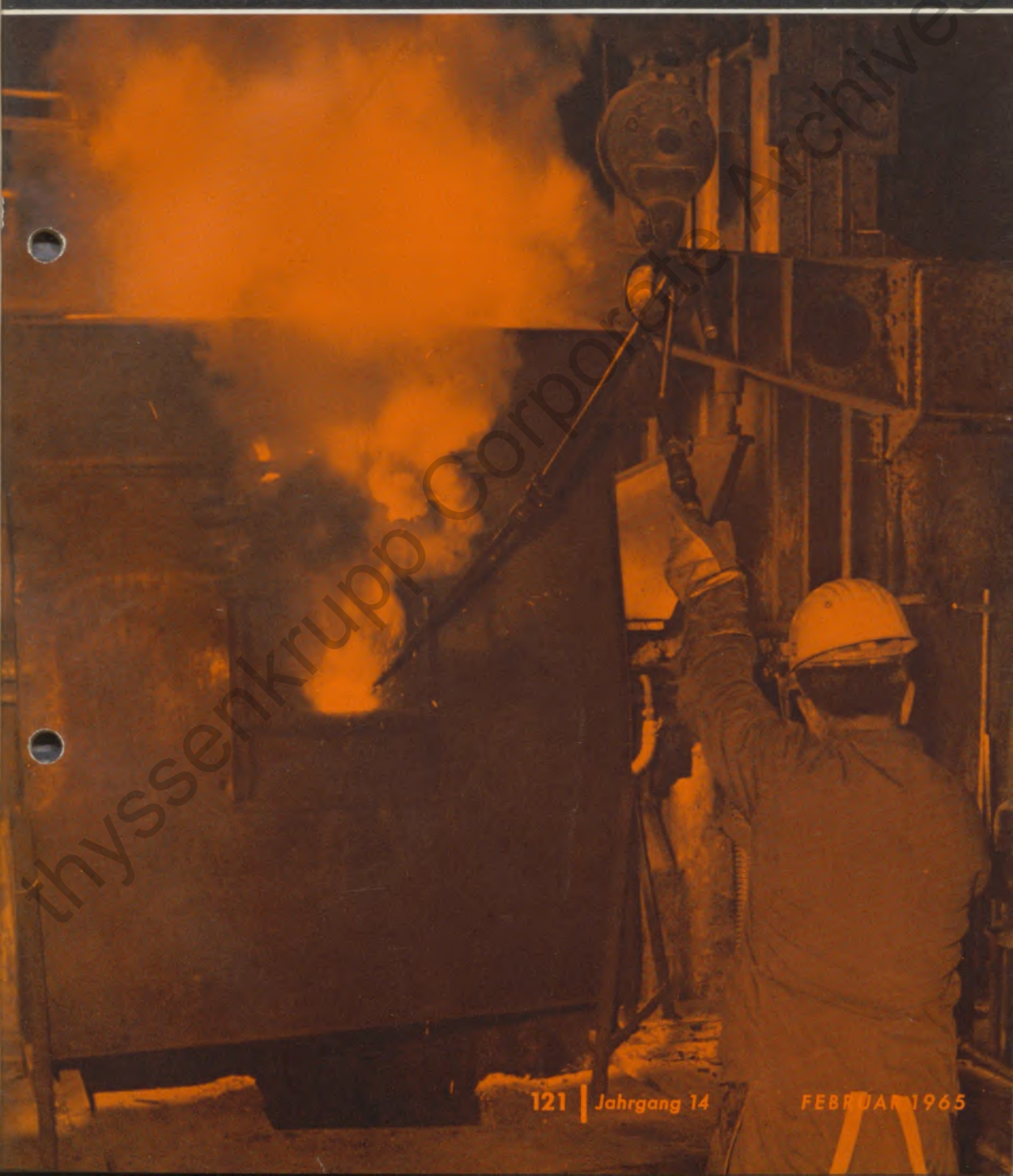


Der Schmelztiegel

WERKSZEITUNG DER BERGISCHEN STAHL-INDUSTRIE REMSCHEID





*Zu
unserem
Titelbild*

Die wirtschaftliche Erschmelzung von hochlegiertem Edelstahl ist eine Domäne des Elektro-Lichtbogen-Ofens. Die Wirtschaftlichkeit ist vor allem gegeben durch Einsatz von hochlegiertem, preiswertem Schrott und durch die Anwendung des Sauerstoff-Einblasverfahrens. Die wertvollen Legierungsmetalle im Schrott, besonders Chrom und Nickel, sind dabei fast vollständig nutzbar zu machen. Die Verwendung von reinem Sauerstoff, der unter Drücken zwischen 10 und 18 Atü in die Schmelze eingeblasen wird, bewirkt ein außerordentlich wirksames Frischen des Stahles, sodaß ein qualitativ hochwertiges Produkt entsteht.

Unser Titelbild zeigt, wie am 4-t-Ofen in der Schmelzerei Stachelhausen eine Charge mit Sauerstoff gefrischt wird. Das Sauerstoff-Gas wird unter Druck durch ein Rohr in die Schmelze geblasen. Dabei entstehen gewaltige Flammen, vor denen der Schmelzer, der das Rohr führt, durch einen Schild geschützt wird.

Da wir einen großen Teil unserer korrosionsfesten und hitzebeständigen Stähle auf diese Weise behandeln, verbrauchen wir im Monat die stattliche Zahl von nahezu 2000 Kubikmetern Sauerstoff.

Unsere Kunden dürfen gewiß sein, daß zur Herstellung des BSI-Sonderstahlgußes moderne und qualitätssteigernde Verfahren zur Erzielung bester Qualität Anwendung finden.

INHALT DIESER AUSGABE

Seite

Vernünftige Ordnung ist keine Bilderstürmerei	3
Abstimmung über gemeinsame Wahl zum Betriebsrat	4
Was ist heute aktuell?: Die Betriebsratswahl	5
Wohlverdienter Ruhestand: Robert Hilger	6
Wir stellen vor: Dr. Ing. Eduard Wetter ..	7
Urlaubseinteilung 1965	8
Wir stellen vor: Dipl.-Ing. Helmut Welzel	9
Wohlverdienter Ruhestand: Marie Rose	10
und das meint Struppi	11
Personelle Veränderungen	12
Was wir sahen — was wir lernten (Amerikareise)	13
Die Kandidaten für die Betriebsratswahl 1965	18/19
Automatenkrise (Gedicht)	22
Neue Werkzeugmaschinen für unsere mechanischen Werkstätten	23
Eindrücke von einer Amerikareise II. Kontraste	28
Drei Jahre kaufmännische Lehre in der BSI	31
Familiennachrichten	34
Unsere Jubilare	35

Herausgeber

Bergische Stahl-Industrie KG Remscheid

Verantwortlicher Redakteur

Herbert Goretzki / Remscheid

Druck

Bergische Druckerei Ludwig Koch / Remscheid

Klischees

Grafisches Atelier Loose/Durach / Remscheid

Fotos

Heinz Lindenberg / Werksfotograf

Nachdruck nur mit Genehmigung der Redaktion

Vernünftige Ordnung ist keine Bilderstürmerei

Dr. Wolfgang Busch

Seit mehreren Wochen läuft eine Reihe von Untersuchungen, die der Feststellung sinnvoller Einsparungen dienen sollen. Weitere werden im Laufe der kommenden Wochen und Monate folgen. Damit geschieht in der BSI beileibe nichts Außergewöhnliches. Die große Sorge um die ständig steigenden Kosten bei immer härter werdendem Konkurrenzkampf zwingt allenthalben in der deutschen Wirtschaft zu solchen „Sonderaktionen“, die letztlich der Erhaltung der Lebensfähigkeit des Unternehmens dienen.

Es ist menschlich verständlich, daß solche gezielten Maßnahmen da und dort unter den Mitarbeitern Unruhe auslösen. Höchst bedauerlich und auf's schärfste zu verurteilen jedoch sind die von einigen wenigen angezettelten „Eckengespräche“, mit denen sich so ein Neunmalkluger zumeist nur mit Behauptungen wichtig zu machen versucht, die keiner ernsten Nachprüfung standhalten könnten. Warum ihnen nur immer wieder so gern geglaubt wird, den Gerüchtemachern? Bei ein klein wenig ruhiger Überlegung müßte sich eigentlich jeder ihrer Zuhörer selbst sagen, daß da etwas nicht stimmt, einfach nicht stimmen kann — und so ist es dann auch!

Da ist der Fall „Betriebskrankenkasse“! Vor Jahrzehnten gegründet, um den Werksangehörigen und ihren Familien im Krankheitsfall eine bessere Hilfe zuteil werden zu lassen, als dies die staatlichen Versicherungsträger konnten, war sie zweifellos eine vorzügliche, segensreiche Einrichtung. Als vor nur wenigen Jahren ihr wirtschaftliches Gleichgewicht bedenklich ins Wanken geriet, zögerte das Werk keinen Augenblick, die Ordnung, sprich: die Zahlungsbereitschaft der Kasse durch erhebliche Zuwendungen wiederherzustellen. — Seit Jahresfrist nun wird mit zunehmender Eindringlichkeit in Presse und Rundfunk, vor allem aber im Bundestag und seinen Arbeitsausschüssen ein neuer, im Falle seiner Verwirklichung sehr folgenreicher Plan diskutiert: die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Es soll hier nicht über das Für und Wider gesprochen, sondern nur auf die ganz einfache Tatsache hingewiesen werden, daß eine solche sozialpolitische Maßnahme doch ohne Frage von sehr,

sehr weittragender Bedeutung für eine Betriebskrankenkasse ist. Welcher Art Aufgaben werden ihr verbleiben, welche auch an die Stelle fortfallender Arbeiten treten? Bleibt die Aufrechterhaltung einer BKK sinnvoll, und wie muß sie bejahendenfalls umgestaltet, wie personell besetzt werden?

Nun, wer wirft den ersten Stein auf denjenigen, der sich und den dafür Sachkundigeren solche Fragen stellt? Der Gerüchtemacher, natürlich, der Oberschwätzer, der sich obendrein genußvoll an den besorgten Gesichtern seiner Kollegen weidet. Wer ein wenig nachdenkt, und wer ein wenig Ahnung davon hat, wieviel Zeit die Klärung solcher Fragen erfordert, der kann es nur als vernünftig und auch pflichtgemäß ansehen, daß sie rechtzeitig gestellt werden. Bleibt zu ergänzen, daß wir unsere Fragen an den Verband der Betriebskrankenkassen gerichtet haben, der wohl kaum in dem Ruf stehen dürfte, besondere Mordgelüste gegenüber den von ihm betreuten Kassen zu hegen. Das Gegenteil dürfte der Fall sein!

Geradezu mit Wollust scheinen wir uns nach dem Motto: „Weg mit dem Sozialklimbim!“, auf die Gemeinnützige Kleinwohnungs-Baugesellschaft gestürzt zu haben. Nun, von dieser schönen Tochter der BSI war nach dem Zusammenbruch nicht viel übrig geblieben. Spreng- und Brandbomben hatten 235 von 607 Wohnungen zerstört. Mit den verbilligten Darlehen des Bundes und 1.269.876,— DM verlorenen Zuschüssen und zinslosen Darlehen der BSI sind bis Ende 1965 weit über den Vorkriegsstand hinaus Hunderte von Wohnungen sowie zahlreiche Läden und Garagen neu geschaffen worden.

Stand am 31. 12. 1964: 961 Wohnungen
8 Läden
89 Garagen
1 Jungarbeiterheim.

Jahrelang „hing“ die Wohnungs-Gesellschaft mit beträchtlichen Schulden auch auf dem laufenden Abrechnungskonto in den Büchern der BSI und jahrelang verzichtete diese auf jedwede Verzinsung ihres 84%igen Anteils am Gesellschaftskapital.

Das Bild hat sich inzwischen gründlich zum Guten gewandelt. Dank der beachtlichen

finanziellen Hilfen in der Vergangenheit steht die Baugesellschaft seit zwei Jahren auf wirtschaftlich gesunden Beinen. Aber immer noch unterhielt sie ihre Büros zu einer lächerlich niedrigen Miete unter dem Dach der BSI, immer noch trug diese sogar einen Teil der Gehälter von Mitarbeitern der „Gemeinnützigen“.

Hiermit, und hiermit allein, haben wir nun Wandel geschaffen. Ebenso wie jedes Büro der BSI seine Raumkosten angelastet bekommt, zahlt nun auch die Wohnungsgesellschaft eine echte Kostenmiete. Und gleichermaßen trägt sie die Gehälter ihrer sämtlichen Mitarbeiter selbst. Keinem wurde ein Haar gekrümmt, niemand hat Rechte eingebüßt, kein Darlehen wurde gekündigt. Die BSI bleibt der Wohnungsgesellschaft als Eigentümer der weit überwiegenden Mehrheit des Gesellschaftskapitals materiell und ideell verbunden wie eh und je. Kann jemand, der in der BSI seinen Arbeitsplatz hat und daher daran interessiert sein dürfte, daß diese keine überflüssigen, zumindest nicht mehr zeitgemäßen Geschenke macht, etwas dagegen haben?

Man meint wohl, es gelegentlich den Gesichtern vorbeikommender Werksangehöriger ansehen zu können, was hinter der Stirn vorgeht, wenn wieder mal ein Werkswagen mit Fahrer abfahrbereit vor dem Verwaltungsgebäude steht. So völlig falsch auch vielfach die Vorstellungen darüber sein mögen, wie solche geschäftlichen Reisen — sei es mit dem Flugzeug, der Eisenbahn oder dem Auto — verlaufen, eins ist richtig: sehr viele dieser Fahrten können ohne sonderliche zusätzliche Belastungen des einzelnen mit dem eigenen Pkw gemacht werden. Da hat zugegebenermaßen in der Vergangenheit eine gewisse Großzügigkeit gewaltet, die es schleunigst abzuschaffen galt. Weil für die von der Verringerung der Anzahl werkseigener Wagen betroffenen Angehörigen des Fahrbetriebs andere, ebenso sehr dem Werk besser dienende wie interessante Arbeitsplätze zur Verfügung standen, wird auch in diesem Schritt niemand ernstlich einen Rückschritt sehen können.

Die dargestellten drei Beispiele mögen zeigen, in welche Richtung die derzeit angestellten Überlegungen zielen, denen ähnliche folgen werden. Für sensationslüsterne Gerüchtemacher ist das alles eine ziemlich dürre Spielwiese. Das sollte man ihnen mit dem

gebotenen Nachdruck unmißverständlich klar machen.

Es gibt allerdings auch noch eine andere Gattung von Kritikern zur Zeit im Werk. Das sind die Obereifrigen. Sie wissen besser, weitaus besser als die schauderhaft zaudernde Geschäftsleitung, wo die Hebel angesetzt werden könnten und müßten. Interessanterweise ist in den Verantwortungsbereichen dieser klugen Ratgeber selber nichts, aber auch garnichts zu verbessern. Längst sind da die allerletzten Einsparungsmöglichkeiten ausgeschöpft. Umso bedauerlicher, daß die blinde Geschäftsleitung an anderer Stelle offensichtliche Mißstände nicht erkennt.

So dankbar wir nüchterne Vorschläge anhören, so sehr werden wir uns davor hüten, Bewährtes kurzfristig über Bord zu werfen oder zu zerstören. Und da ist noch etwas, an dem niemand, an dem keiner von uns achtlos vorbeigehen kann, wenn er sich nicht der Gefahr berechtigter Kritik aussetzen will: ein Unternehmen ist kein organisatorischer Selbstzweck sondern eine Schicksalsgemeinschaft von Menschen. Wem diese Feststellung zu billig erscheint, der mag bedenken, daß es in unseren Reihen auch Mitarbeiter gibt, die eines solchen Hinweises bedürfen, weil sie ihn, aus welchen Gründen auch immer, gar zu leicht außer acht lassen. Vernünftiges Ordnen ist keine Bilderstürmerei! —

Abstimmung über gemeinsame Wahl

Am 17. 2. und 19. 2. 1965 fanden getrennte geheime Abstimmungen der Arbeiter und der Angestellten über eine gemeinsame Wahl für den Betriebsrat statt.

1. Arbeiter:

abstimmungsberechtigt waren	1655,
abgestimmt haben	925,
das sind mehr als die Hälfte der Abstimmungsberechtigten.	
Mit „Ja“ haben gestimmt:	845
Mit „Nein“:	76
ungültige Stimmen:	4

2. Angestellte:

abstimmungsberechtigt waren	373,
abgestimmt haben	223,
das sind mehr als die Hälfte der Abstimmungsberechtigten.	
Mit „Ja“ haben gestimmt:	158
Mit „Nein“:	65
Mit den ausgewiesenen Abstimmungsergebnissen haben die Gruppen der Arbeiter und Angestellten die gemeinsame Wahl beschlossen.	

Was ist heute aktuell?

Die Betriebsratswahl

Die kommende Betriebsratswahl, die in unserem Werk am 7. April stattfindet, bringt zwei neue wichtige Bestimmungen zur Durchführung:

1. Durch bundesgesetzliche Erweiterung des Betriebsverfassungsgesetzes werden die Betriebsräte in diesem Jahr zum ersten Mal statt auf zwei Jahre auf drei Jahre gewählt, um ihnen die Möglichkeit zu geben, sich noch besser als bisher in die vielfältigen Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes, des Arbeitsrechts, der tariflichen und betrieblichen Vereinbarungen einzuarbeiten und, um vor allem den Nachwuchs noch besser in die Rechte und Pflichten eines Betriebsratsmitgliedes einführen zu können.

2. Zum ersten Mal können auch italienische Mitarbeiter, wenn sie drei Jahre lang in ein und demselben Betrieb tätig sind, in den Betriebsrat gewählt werden. Dieses passive Wahlrecht für ausländische Mitarbeiter aus den Mitgliedstaaten der Europäischen Wirtschafts-Gemeinschaft (Frankreich, Italien, Deutschland, Niederlande, Belgien, Luxemburg) ist von der EWG-Kommission verfügt worden.

Es ist zunächst eine große Frage, ob die EWG-Kommission berechtigt ist, auf diese Art und Weise schon jetzt in geltendes Recht der einzelnen Staaten einzugreifen, und es ist weiterhin eine Frage, woher sie die Befugnis nimmt, diese Bestimmung als für die Mitgliedstaaten bindend zu erlassen. Ganz abgesehen aber davon — mit diesem Problem mögen sich die Staatsrechtler befassen —, ist es vielleicht etwas früh, ausländische Mitarbeiter in den Betriebsrat zu wählen, für den sie vorläufig nur eine Belastung in seiner Arbeit darstellen würden. Das hat mit Benachteiligung nicht das geringste zu tun. Es ist bis jetzt kein Fall bekannt geworden, in dem die italienischen Mitarbeiter benachteiligt worden wären. Eher ist das Gegenteil der Fall. Erst am 23. Februar ist zwischen Italien und der Bundesrepublik ein neuer Vertrag geschlossen worden, der den italienischen Arbeitern mehr Rechte bringen wird.

Etwas anderes aber ist der Italiener im Betriebsrat. Auch wenn er zum Beispiel die deutsche Sprache gut beherrschte, so fehlt ihm doch jegliche Kenntnis der einschlägigen Gesetze und tariflichen und betrieblichen Vereinbarungen und das Verständnis für deren Sinn. Es wäre doch viel einfacher und sinnvoller gewesen, die ausländischen Mitarbeiter zunächst mal einen Sprecher wählen zu lassen, der ihre Interessen vor dem Betriebsrat vertritt. Das wäre ein erster sinnvoller Schritt, schon mal einen oder zwei näher an die Arbeit des Betriebsrates heranzuführen und von da aus zu versuchen, ihr Verständnis für die deutschen betrieblichen Verhältnisse zu wecken. Dann würde es sich von selbst ergeben, daß der Sprecher sich allmählich für die Aufgaben eines Betriebsratsmitgliedes qualifiziert. Es ist nicht recht einzusehen, warum die EWG-Kommission mit dieser Bestimmung des passiven Wahlrechts für Ausländer wie mit der Tür ins Haus unseres Betriebsratswesens fällt und dadurch nur Schwierigkeiten heraufbeschwört, zumal die deutschen Betriebsräte die Interessen auch der ausländischen Mitarbeiter bis jetzt vorzüglich wahrgenommen haben.

Man kann sich schon heute gut vorstellen, wie die Arbeit des Betriebsrates mit italienischen Mitgliedern aussehen wird, die, kaum der deutschen Sprache mächtig, hilflos vor dem Berg von Gesetzen und Bestimmungen stehen und die Tätigkeit des Betriebsrates nur erschweren werden, ohne irgendwelche Vorteile davon zu haben. Richtig wäre es doch, daß sich ein italienischer Mitarbeiter erst mal die Voraussetzungen aneignen müßte, um in einem Betriebsrat tätig sein zu können — genauso, wie es unsinnig wäre, wenn ein Deutscher, ohne Italienisch zu können und ohne das italienische Arbeitsrecht zu kennen, in einem italienischen Betriebsrat tätig sein wollte.

Das beste also wäre es wohl — die Meinung in anderen Werken soll nicht anders sein —, mit der Wahl der Italiener in den Betriebsrat noch zu warten, bis sie sich nach drei weiteren Jahren — sofern sie in Deutschland bleiben — noch mehr nicht nur in unser öffentliches Leben eingewöhnt, sondern auch besonders unser Betriebsleben besser kennengelernt haben. An dem guten Willen der Gewerkschaften, Betriebsräte und Arbeitgeber wird es bestimmt nicht fehlen, ihnen auf dem weiteren Wege zur Gleichberechtigung zu helfen, zumal sie in den vergangenen fünf Jahren mit der Eingliederung von Hunderten und Tausenden von ausländischen Mitarbeitern hervorragend fertig geworden sind.

go

Wohlverdienter Ruhestand



Am 31. Dezember 1964 ist nach 40jähriger Tätigkeit in unserem Unternehmen Herr Robert Hilger aus den aktiven Diensten des Werkes ausgeschieden.

Als Sohn deutscher Eltern am 18. Oktober 1899 in Moskau geboren, verbrachte Herr Robert Hilger seine Jugendjahre in der Hauptstadt des großen zaristischen Reiches, ein Umstand, der ihm wie seinen Schwestern und Brüdern die vollkommene Beherrschung der russischen Sprache eintrug. Der Besuch eines humanistischen Gymnasiums konnte zwar nach Ausbruch des 1. Weltkrieges zunächst fortgesetzt werden, erfuhr dann aber im Frühjahr 1915 ein jähes Ende durch die Verschickung der gesamten Familie in das nördliche Gouvernement Wologda. Drei Jahre Internierungszeit unter schwierigen Lebensbedingungen folgten, Jahre, die zu eifrigem Selbststudium und zur Fortbildung mit Hilfe der mitgeführten Brüder und Freunde genutzt wurden.

Im Frühjahr 1918 gelang dank erkaufte Papiere die Rückkehr nach Deutschland, und im Juni 1918 trat Robert Hilger als Mitarbeiter in der Versuchsanstalt in die BSI ein. Eine kurze militärische Dienstzeit in Wesel unterbrach die berufliche Vorbereitungszeit, aber schon im Januar 1919 kehrte er in die BSI zurück und nahm nunmehr unter der Obhut des damaligen technischen Leiters, Herrn Dr. Ing. e. h. Rupprecht, die Arbeit im Elektrostahlwerk (E1) auf. Im März 1920 schloß sich ein zweijähriger Besuch der Bergakademie Clausthal an.

Bald nach seiner Rückkehr in die BSI wurde Robert Hilger mit der Betreuung der Schmelzereien von Loborn und Stachelhausen betraut. In diese für ihn ebenso verantwortungs-

volle wie interessante Zeit fiel die Umstellung beider Schmelzbetriebe von SM-Öfen auf Elektro-Öfen. Ab 1927 oblag ihm dann die selbständige Leitung beider Schmelzereien, bis im Jahre 1934 erhöhte Anforderungen des Fabrikationsprogramms eine Arbeitsaufteilung notwendig machten. In jenem Jahr wurde die Leitung der Schmelzerei Stachelhausen Herrn Rubensdörffer übertragen, während Robert Hilger sich auf die Betreuung der großen Schmelzerei Loborn konzentrierte.

Schon bald nach Beendigung des 2. Weltkrieges erwies es sich als notwendig, einen geeigneten Nachfolger für den langjährigen Leiter von Julius Lindenberg — Herrn Dr. Pütz — zu bestimmen. Die Wahl fiel auf Robert Hilger, dessen umfassende technische, insbesondere metallurgische Kenntnisse und Erfahrungen ihn für diese Aufgabe prädestinierten. Die wünschenswerte rasche Einführung in das neue Aufgabengebiet durch Herrn Dr. Pütz scheiterte an dessen schwerer Erkrankung und baldigem Tod. Robert Hilger hat sich gleichwohl mit außergewöhnlicher Hingabe und beispielhafter Energie der für ihn teilweise neuen Aufgabe gewidmet und das Werk Julius Lindenberg mit großem Erfolg durch die schweren Nachkriegsjahre zu neuer Blüte geführt.

Das Werk, wir alle, sind ihm für die unermüdliche Arbeit und den vorbildlichen Einsatz zu großem Dank verpflichtet.

Jahre beschaulicher Muße bei guter Gesundheit sind unser aller Wunsch für ihn.

Neuer technischer Direktor bei Julius Lindenberg

Herr Dr. Ing. Eduard Wetter

geboren in Remscheid, 39 Jahre alt,
verheiratet, zwei Kinder



Am 1. Juni 1964 ist Herr Dr. Wetter in die Bergische Stahl-Industrie, Werk Julius Lindenberg, Remscheid-Hasten, eingetreten, um sich in die Nachfolge von Herrn Robert Hilger, der am 31. Dezember 1964 in den Ruhestand getreten ist, einzuarbeiten.

Herr Dr. Wetter hat das Remscheider Städtische Gymnasium, Hindenburgstraße, besucht und auch dort das Abitur bestanden. Nach dreijähriger Kriegsteilnahme und Kriegsgefangenschaft machte er seine Praktikantenzeit bei der Bergischen Stahl-Industrie und begann im Jahre 1949 das Studium der Eisenhüttenkunde an der Technischen Hochschule Aachen, das er 1953 mit der Diplomprüfung beendete. Anschließend war er bei den Röchlingschen Eisen- und Stahlwerken und bei den Deutschen Edelstahlwerken Remscheid tätig. Im März 1964 promovierte er an der Technischen Hochschule Hannover zum Dr. Ing. mit dem Thema „Einfluß der Legierungselemente Molybdän und Wolfram auf das Verschleißverhalten von Warmarbeitsgesenken“.

Am 1. Januar 1965 wurde ihm die technische Leitung des Werkes Julius Lindenberg übertragen und Gesamtprokura erteilt.

Herr Dr. Wetter hat uns auf die Frage nach seinen Vorstellungen über sein Aufgabengebiet folgendes gesagt:

„In den vergangenen Jahren wurde das Werk Julius Lindenberg des öfteren als das Juwel des Gesamtunternehmens Bergische Stahl-Industrie bezeichnet. Durch die starke Konkurrenz in- und ausländischer Werke auf dem deutschen Markt sowie im Exportbereich, mußten auch wir uns als Folge dem starken

Preisdruck anpassen. Dadurch wurde die Wirtschaftlichkeit des Werkes in den letzten Jahren beeinträchtigt.

Aus dem Bestreben, jetzt und in der Zukunft wettbewerbsfähig zu sein und zu bleiben, ergibt sich unsere Aufgabenstellung: Durch eine kritische Betrachtung unserer Produktionsstätten müssen wir versuchen, Mittel und Wege zu finden, die zu einer Produktionssteigerung führen und die Kosten herabsetzen.

Dieses Ziel setzt eine enge Zusammenarbeit zwischen dem kaufmännischen und technischen Bereich sowie auch aller Mitarbeiter voraus. Da die technische Entwicklung bekanntlich nicht still steht, müssen die Fertigungsmethoden überprüft und auf dem neuesten Stand der Technik gehalten werden. Die Weiterführung der Modernisierung unserer Anlagen ist hierzu unbedingte Voraussetzung.

Ganz besonders bin ich darum bemüht, das in unserem Werk bestehende sehr gute Arbeitsklima zu erhalten. Ich möchte daher diese Gelegenheit hier wahrnehmen, allen Mitarbeitern für das mir bisher entgegengebrachte Vertrauen zu danken. Da das Werk Julius Lindenberg in Gemeinschaft mit der BSI auf gutem Fundament steht, können wir einer erfolgreichen Zukunft ohne Sorge entgegensehen.“

Wir wünschen Herrn Dr. Wetter alles Gute in seinem neuen Aufgabenbereich und viel Erfolg zum Wohle Lindenburgs und der BSI.

Urlaubseinteilung 1965

Nach Übereinkunft mit dem Betriebsrat sind folgende Urlaubszeiten festgelegt worden:
Gießerei Stachelhausen

vom 26. Juli bis 7. August 1965

Gießerei Papenberg

vom 9. August bis 21. August 1965

Laut Tarifvertrag beginnt das Urlaubsjahr am 1. April. Der Urlaub soll der Erholung dienen und zusammenhängend genommen werden.

Werksangehörige, die einen Urlaubsanspruch von 22 Werktagen haben, nehmen einen zusammenhängenden Urlaub von mindestens 18 Werktagen.

Werksangehörige, die 17 oder 19 Werktage Urlaubsanspruch haben, nehmen einen zusammenhängenden Urlaub von mindestens 15 Werktagen.

In den Gießereien wird der über die oben festgelegten Zeiten hinausgehende Urlaub unmittelbar vorher oder nachher genommen. Die eventuell verbleibenden Resturlaubstage können nach Wunsch genommen werden. Eine Verrechnung von halben Urlaubstagen ist ausgeschlossen.

Die Putzereien Stachelhausen und Papenberg verfahren denselben Urlaub wie die zugehörigen Gießereien, jedoch muß in beiden Abteilungen eine verkleinerte Belegschaft zur Fertigstellung besonders dringender Aufträge eingesetzt bleiben. Die notwendige Einteilung soll möglichst frühzeitig erfolgen.

In den Mechanischen Werkstätten, Lager, Versand usw. kann der Urlaub von April bis September 1965, unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse, genommen werden. Urlaubswünsche müssen frühzeitig in die in Kürze zum Ausliegen kommenden Urlaubslisten bei den zuständigen Meistern eingetragen werden.

Instandhaltungsbetrieb, Baubetrieb, Bahnbetrieb und die Reparaturschlossereien Stachelhausen und Papenberg teilen den Urlaub nach ihren Erfordernissen ein.

Die Dauer des Urlaubs beträgt nach dem Tarifabkommen:

bis zum vollendeten 25. Lebensjahr

17 Werktage,

bis zum vollendeten 30. Lebensjahr

19 Werktage,

nach dem vollendeten 30. Lebensjahr

22 Werktage.

Für Betriebszugehörigkeit erhöht sich obiger Urlaub bei 25 Dienstjahren und mehr um 1 Werktag.

Maßgebend für die Berechnung der Urlaubsdauer ist das Lebensalter und das Dienstalter am 1. Januar des Urlaubsjahres.

Schwerbeschädigte erhalten zusätzlich weitere 6 Werktage Urlaub.

Angestellte, die ihren vollen Urlaub in der Zeit vom 1. 10. bis 31. 3. nehmen, erhalten 1 Urlaubstag mehr.

Der arbeitsfreie Samstag gilt nach den tariflichen Bestimmungen als Urlaubstag. Gesetzliche Feiertage gelten nicht als Urlaubstag.

Der Urlaubsanspruch kann in den auf das Eintrittsjahr folgenden Kalenderjahren ab 1. April in voller Höhe geltend gemacht werden. Im übrigen richtet sich der Zeitpunkt des Urlaubs nach dem aufgestellten Urlaubsplan.

In dem Kalenderjahr, in dem ein Werksangehöriger 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 bis zum 31. Mai nach sechsmonatiger Betriebszugehörigkeit, bei Eintritt nach dem 31. Mai ab 1. Dezember geltend gemacht werden.

In dem Kalenderjahr, in dem ein Werksangehöriger 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. April beendet wird. Scheidet ein Werksangehöriger im gleichen Kalenderjahr, in dem er eingetreten ist, wieder aus, so besteht für jeden angefangenen Monat der Beschäftigung Anspruch auf 1/12 des jeweiligen Jahresurlaubs.

Bei fristloser Entlassung und bei unberechtigter fristloser Lösung des Arbeitsverhältnisses durch den Werksangehörigen entfällt der Urlaubsanspruch.

Jugendliche erhalten erstmals nach einer ununterbrochenen Beschäftigung von mehr als drei Monaten 24 Werktage Urlaub, sofern sie zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 18 Jahre alt sind.

Über 18 Jahre alte Lehrlinge, also nicht mehr als Jugendliche geltende Lehrlinge, erhalten nach einer betrieblichen Regelung 21 Werktage Urlaub.

Wir stellen vor:

Herrn Dipl.-Ing. Helmut Welzel

geboren in Breslau, 40 Jahre alt,
verheiratet, zwei Kinder



Am 1. Januar 1965 ist Herr Helmut Welzel in die Bergische Stahl-Industrie als Vertreter von Herrn Fritz Rubensdörffer, Direktor unserer Werksabteilung Stahlgießerei Stachelhausen, eingetreten.

Herr Welzel hat das Realgymnasium in Breslau besucht und ist nach vierjähriger Kriegsteilnahme und Kriegsgefangenschaft nach Westdeutschland übergesiedelt, wo er zunächst seine praktische Ausbildung bei der Dortmund-Hörder-Hüttenunion erfuhr und anschließend ein Jahr lang als Handformer in der Stahlgießerei Werk Hörde tätig war, bis er 1948 das Studium der Eisenhüttenkunde an der Technischen Hochschule Aachen beginnen konnte, das er 1952 mit der Diplomprüfung beendete.

Am 1. Januar 1953 trat er in das Saarländische Stahlwerk Dingler & Kärcher in Saarbrücken ein und übernahm dort die Leitung der Hochfrequenzschmelze und die Produktion von hochlegiertem Stahlguß. Anschließend war er in demselben Werk bis 1957 Gießereileiter. Im Jahre 1958 wechselte er zu dem Edelstahlwerk Schmidt & Clemens in Kaiserau im Oberbergischen und übernahm auch dort die Stelle eines Gießereileiters.

Obwohl Herr Welzel erst acht Wochen bei uns ist, haben wir auch ihn über seinen Eindruck und die Vorstellungen befragt, die er von unserer Stahlgießerei gewonnen hat, und er hat folgendes geantwortet:

„Jede Stahlgießerei steht heute vor besonders schwierigen Problemen. Manche Domäne

des Stahlgusses mußte in der Vergangenheit durch die Weiterentwicklung der Schweißtechnik an diese Fertigungsart abgetreten werden, und die Vermutung liegt nahe, daß auch in Zukunft durch die ständige Neuentwicklung von Kunststoffen gewisse Gebiete des Stahlgusses beeinflusst werden können. Diese Punkte finden ihre Bestätigung in einem sich von Jahr zu Jahr steigernden Konkurrenzkampf, der nicht nur auf den deutschen Markt beschränkt ist. Daher muß heute mehr denn je das Bestreben einer Stahlgießerei sein, nicht nur möglichst wirtschaftlich zu fertigen — das sollte eine Selbstverständlichkeit sein —, sondern darüber hinaus den steigenden Qualitätsanforderungen der Kunden gerecht zu werden und Einrichtungen des Betriebes, Arbeitsweisen und Schulung der Mitarbeiter auf dieses Ziel auszurichten.

Die BSI hat in Verbraucherkreisen als Qualitätsgießerei einen guten Ruf. Diesen Ruf gilt es zu wahren und möglichst zu stärken.

Neue Erkenntnisse auf materialmäßigem und fertigungstechnischem Gebiet sollen uns in die Lage versetzen, auf dem letzten Stand technischer Fertigung zu stehen. In der Verfolgung dieses Zieles hoffe ich mich mit allen Mitarbeitern des Werkes Stachelhausen einig.“

Wir wünschen Herrn Welzel in seinem neuen Aufgabengebiet alles Gute und viel Erfolg zum Wohle unserer Stahlgießerei Stachelhausen und der BSI.

Im wohlverdienten Ruhestand



Unsere Werksfürsorgerin, Fräulein Marie Rose, ist am 31. Dezember 1964 in den Ruhestand getreten. Als ausgebildete und geprüfte Jugendwohlfahrtspflegerin hat sie sich später der Werksfürsorge zugewandt und ist am 15. April 1949 in die Bergische Stahl-Industrie als Werksfürsorgerin eingetreten. Nach den Jahren des Kriegselends, als die Industrie gerade begonnen hatte, allmählich wieder auf vollen Touren zu laufen, gab es in fürsorgerischer Hinsicht für unsere alten und neuen Werksangehörigen besonders viel zu tun. Wohnungsnot, Barackenlager, Krankheiten, Flüchtlings- und Vertriebenennot und Obdachlosigkeit stellten die Werksfürsorgerin vor schwere Aufgaben; denn kaum eine Familie gab es damals, die nicht von irgendeinem Notstand befallen war. Hier mußte finanziell unterstützt, dort eine kranke Mutter betreut werden; hier mußte ein Kind verschickt, dort einer werdenden Mutter geholfen werden; hier mußte für die Frauen im Betrieb etwas getan, dort mußten Witwen und Waisen versorgt werden. Gerade in diesen Jahren des Überganges von der Elends- zur Wohlstandsgesellschaft hatte die Fürsorgerin alle Hände voll zu tun, um den

bedrängten und oft hilflosen Menschen, die in unserer Produktion standen und arbeiten mußten, aber vielfach noch keinen festen Boden unter den Füßen hatten, mit Rat, aber vor allem mit der Tat beizustehen.

Unsere Werksfürsorgerin, Fräulein Rose, hat sich dieser Aufgabe mit Fleiß, Gewissenhaftigkeit und Geschick gewachsen gezeigt und war bis in die letzten Tage ihrer Berufsausübung bestrebt, für die Menschen da zu sein. Gerade die älteren Werksangehörigen und ihre Familien erinnern sich noch dankbar jener Zeit, in der Fräulein Rose mit immer gleichbleibender Freundlichkeit und Hilfsbereitschaft zur Stelle war, wenn sie Hilfe brauchten. Unzählige Wege und Fahrten zu unseren Werksangehörigen und ihren Familien hat sie im Laufe ihrer Dienstjahre gemacht, Not gelindert, Mut zugesprochen und Wege aus Sorgen und Kummer gewiesen, und so manchem Menschen ist sie Halt und Stütze gewesen in Wochen wirtschaftlicher oder seelischer Bedrängnis.

Wir wünschen Fräulein Rose im nun wohlverdienten Ruhestand noch viele schöne Jahre in Gesundheit und Wohlergehen.

und das meint Struppi

„So dankbar wir nüchterne Vorschläge anhören, so sehr werden wir uns davor hüten, Bewährtes kurzfristig über Bord zu werfen. — Und da ist noch etwas, an dem niemand, an dem keiner von uns achtlos vorbeigehen kann, wenn er sich nicht der Gefahr berechtigter Kritik aussetzen will: ein Unternehmen ist kein organisatorischer Selbstzweck sondern eine Schicksalsgemeinschaft von Menschen. Wem diese Feststellung zu billig erscheint, der mag bedenken, daß es in unseren Reihen auch Mitarbeiter gibt, die eines solchen Hinweises bedürfen, weil sie ihn, aus welchen Gründen auch immer, gar zu leicht außer acht lassen.“ — So steht es im heutigen Leitartikel unserer Geschäftsleitung.

Diese Worte knüpfen an an unsere Aktion „Betriebsklima“ im vergangenen Jahr, die fast jäh unterbrochen wurde durch eine Flut von Äußerungen, Mutmaßungen, von Gerede, Geraune und Gerüchten, die alle guten Absichten in ein völlig falsches Licht tauchten. Hier aber ist es klar gesagt, daß sich alle Neuorientierung und alle Neuordnung auch in Zukunft nur auf der Grundlage einer „Schicksalsgemeinschaft von Menschen“ vollziehen soll, und es ist gut, daß dieses wieder mal von kompetenter Stelle betont wurde, zumal diese Schicksalsgemeinschaft über alle Zeitläufe hinweg das Grundmotiv der BSI-Werksgemeinschaft gewesen ist.

In den vergangenen Wochen ist das Wort „lieber eine heilsame Unruhe als ein tiefer Schlaf“, dessen Herkunft nicht festzustellen ist, in Umlauf gesetzt worden, dessen richtiger Sinn offensichtlich sowohl von dem, der es sich zu eigen gemacht hat, als auch sonst mißverstanden worden ist, und das tatsächlich Unruhe, aber keine heilsame heraufbeschworen hat; denn schließlich hat niemand geschlafen — und sollte einer geschlafen haben oder noch schlafen, dann ist es traurig genug, daß er sich noch immer in unserer fleißigen Arbeitsgemeinschaft herumdrückt. Das aber ist nicht Schuld der fleißigen Mitarbeiter.

Wir haben auch gelesen, daß die Geschäftsleitung sehr wohl weiß, daß es Mitarbeiter gibt, die das Grundmotiv unserer Werksgemeinschaft außer acht lassen und damit gegen ihr ausdrückliches Führungsprinzip verstoßen.

Ordnung muß sein — aber auch der Mensch muß sein. Das ist in unserer so ungemein erfolgreichen Aktion „Betriebsklima“ immer wieder zum Ausdruck gekommen, und wir hatten eine Basis gefunden, die alle Hoff-

nungen und Wünsche in sich trug und die so verheißungsvoll war, weil sie in ihrer Art wohl einmalig sich kundtat, und weil die ganze Werksgemeinschaft an ihr teilnahm, nämlich an einem Bewußtwerden dieser Schicksalsgemeinschaft und an der Zuversicht, sie weiterhin zu festigen.

Hier an diesem Punkt geht es nun weiter, und das blödsinnige Wort von der „heilsamen Unruhe“ mag endgültig begraben sein, weil damit nichts auszurichten ist und, weil wir unruhig genug sind, um unsere Arbeit gewissenhaft zu machen und immer darauf zu achten, daß alles klappt. Es läuft ja auch alles auf vollen Touren. Wer allerdings beim „Schlafen“ (in welcher Form auch immer) ertappt wird, der sollte eben „gefeuert“ werden. Es soll aber nicht der Eindruck entstehen, als würden alle für „schläfrig“ gehalten nur weil einer schläft und es ihm niemand sagt und die Konsequenzen daraus nicht gezogen werden. Dies würde auch mehr Eindruck machen als eine zweifelhafte Unruhe mit der Taktik eines Stoßtrupunternehmens, die das Gegenteil von dem erzeugt, was wir brauchen.

Es wäre gut, wenn sich der eine und andere die Zuschriften und Kommentare zum „Betriebsklima“ nochmal aufmerksam durchlesen würde, die wirklich ein kleines Lehrbuch der Menschenführung darstellen, damit er hinter das kommt, was in den oben zitierten Sätzen der Geschäftsleitung zum Ausdruck gebracht wird und die Grundhaltung aller unserer Ordnung wieder in das richtige Licht rückt.

Die Schicksalsgemeinschaft von Menschen ist der Angelpunkt in einer Werksgemeinschaft, von dem aus man alles aufs beste regeln kann; ihn selbst aus den Angeln zu heben, würde bedeuten, das Pferd vom Schwanz her aufzäumen zu wollen.

Alles nun Gesagte schließt wieder dort an, wo wir an dieser Stelle Ende vergangenen Jahres aufgehört haben. Dem Leitartikel aber können wir entnehmen, daß die, wie und wodurch auch immer zustandegekommene „unheilsame“ Unruhe ganz und gar nicht im Sinne unserer Geschäftsleitung war und ist und, daß die Schicksalsgemeinschaft von Menschen als Kern nach wie vor unser Denken und Handeln beherrscht, die sinnvoll eingebaut in eine fortschrittliche Ordnung, nicht nur dem Fortschritt Rechnung trägt. Dann werden sich alle Probleme — wenn ich so sagen darf — in Wohlgefallen auflösen.

In diesem Sinne grüßt Euch alle recht herzlich

Euer **Struppi**

Wassergesetze und Ölverschmutzung

Beauftragter für Wasserfragen

Auf Grund des neuen Wasserhaushaltsgesetzes, welches am 1. 3. 1960 in Kraft trat und durch das Landeswassergesetz am 1. 6. 1962 rechtswirksam wurde, sind verschärfte Bestimmungen erlassen worden, deren Nichteinhaltung mit zum Teil empfindlichen Strafen belegt werden kann.

Die Fülle der einzelnen Paragraphen kann an dieser Stelle nicht wiedergegeben werden. Es sollen daher nur die wichtigsten Punkte für einige Abteilungen unseres Werkes aufgezählt werden:

1. Es ist verboten, Öl oder ölhaltige Stoffe, z. B. Bohrwasser in das öffentliche Abwassernetz abzulassen.
2. Es ist verboten, ölhaltige Späne so in Spänegruben zu lagern, daß durch Abregnen ein Auswaschen und Versickern in das Grundwasser erfolgen kann.
3. Es ist verboten, Altöl und ölhaltige Stoffe im Freien so zu vernichten, daß ein Versickern und Eindringen in das Grundwasser möglich ist.
4. Maschinen und Aggregate, bei denen Kompressorenöl, Härteöl, Maschinenöl und dergleichen verwendet werden, müssen so abgesichert werden, daß mit Sicherheit ein Einsickern in den Boden verhindert wird usw. (Ölhaltige Putzlappen, Petroleum der Reißprüfgeräte).

Um diesen wichtigen Fragen in stärkerem Maße als bisher Rechnung tragen zu können und die gesetzlichen Auflagen in vollem Umfang zu erfüllen, ist

Herr Ing. Helmut Reimers, Leiter des Instandhaltungsbetriebes, zum „Beauftragten für Wasserfragen“ ernannt und gebeten worden, sich aller mit dem neuen Wasserhaushaltsgesetz zusammenhängenden Fragen anzunehmen bei voller Eigenverantwortlichkeit der zuständigen Abteilungsleiter.

Herr Reimers wird Gelegenheit nehmen, in Kürze die einzelnen Abteilungen hinsichtlich der zu treffenden Maßnahmen zu beraten.

Personelle Veränderungen

Herr Robert Hilger ist am 31. Dezember 1964 nach langjähriger erfolgreicher Leitung unserer Werksabteilung Julius Lindenberg in den Ruhestand getreten.

Mit Wirkung vom 1. Januar 1965 übernahm Herr Dr. Wetter die technische Leitung des Werkes. Ihm wird aus diesem Anlaß Gesamtprokura erteilt. Die Herren Bonsen und Dr. Wetter, ersterer verantwortlich für die kaufmännische, letzterer für die technische Leitung der Firma Julius Lindenberg, sind der Geschäftsleitung der BSI direkt unterstellt.

Herr Adolf Steffens, Leiter unserer Hauptkasse, hatte den Wunsch geäußert, zum 31. Dezember 1964 aus Gesundheitsgründen den Dienst bei uns aufzugeben.

Die Gehaltsbuchhaltung wird von dem Leiter unserer Finanzbuchhaltung, Herrn Wunn, übernommen; die Kassengeschäfte übernimmt Frl. Losekam. Die Hauptkasse wird Herrn Wunn unterstellt.

Handelsvollmacht erteilt

Mit Wirkung vom 1. Februar 1965 ist Herrn Gerd Walter Langner, Stahlgußverkauf, Handlungsvollmacht erteilt worden.

Aufgabenverteilung

Zeitschriften, Zeitungen, Fachbücher

Mit Wirkung vom 8. Februar 1965 hat die Werbestelle, Herr Wehl, vom Personalamt die Verwaltung von Fachzeitschriften, Tageszeitungen und Fachbüchern übernommen.

Der Einsatz der Lkw

Für den Einsatz der Lkw ist seit dem 8. Februar 1965 ausschließlich die Spedition, Herr Pohlhaus, zuständig. Anträge für Lkw-Fahrten sind daher an Herrn Pohlhaus zu richten (Tel. 415). Herr Pohlhaus ist für den bestmöglichen Einsatz der Lkw verantwortlich. Die Fahrer und die Fahrzeuge sind nach wie vor dem Autobetrieb unterstellt.

Wir veröffentlichen heute den Bericht, den Dr. Busch am 27. November 1964 vor einem Kreis von Werksangehörigen gehalten hat. Der Bericht ist als Einführung zu mehreren Spezialvorträgen gedacht, die sich mit technischen und organisatorischen Problemen befassen. Teilnehmer der Amerikareise waren: Dr. Busch, Dipl.-Ing. Huljus, Dr. Zetzmann, Volker Meissner.

Was wir sahen - was wir lernten

Die fünfwöchige Reise in die USA diente dem Studium organisatorischer Fragen und betriebswirtschaftlicher Probleme. Wir wollten den personellen Aufbau vergleichbarer Gießereien kennenlernen, die Anzahl der in Verwaltungs- und kaufmännischen Büros Beschäftigten in Erfahrung bringen und die gleichen Zahlen für den gesamten betrieblichen Bereich ermitteln.

Wir waren uns im klaren darüber, daß die Verwirklichung unseres Vorhabens schwieriger sein würde als die Besichtigung von Gießereien unter rein betriebstechnischen, fabrikatorischen Aspekten. Verhilft hier — wie wir bei allen, unseren Gesprächen jeweils vorgeschalteten Betriebsbegehungen — unschwer bestätigt fanden — der äußere Eindruck fortlaufend zu Ansätzen für eine neue Fragestellung, so behandelten unsere Themen mehr oder minder theoretische Probleme, zu deren Erörterung zunächst überhaupt einmal eine gemeinsame Sprache gefunden werden mußte.

Wir hatten versucht, diese in einer fast achtmonatigen Vorbereitungszeit Schritt um Schritt zu erarbeiten. Als Grundlage für die zu führenden Gespräche waren Fragebogen — jeweils in deutsch und englisch — für die verschiedenen Sachgebiete vorbereitet worden, z. B. für die Bereiche:

- Arbeitsvorbereitung
- Lochkartenwesen
- Lohnwesen
- Verkauf
- Forschung und Entwicklung
- Allgemeine Organisation
- Nachkalkulation
- Allgemeine Kostenrechnung
- Finanzen und Steuern
- Elektronische Datenverarbeitung.

Wohl bewußt, mit Sicherheit nicht die Fülle der Einzelfragen stellen, geschweige denn erörtern zu können, hatten wir für jeden Bereich doch eine weitestmögliche Erfassung alles uns wissenswert Erscheinenden angestrebt, so daß einige Fragebogen über ein halbes Hundert Einzelfragen umfaßten.

Erregte der stattliche Umfang unserer gewichtigen Aktentaschen noch ein teils bewunderndes, teils amüsiertes Lächeln unserer amerikanischen Gesprächspartner, so zeichnete sich auf ihren Gesichtern beim Anblick der Fragebogen bald ein gewisses Erschrecken ab, oft verbunden mit Anzeichen aufkommender Zurückhaltung. Unser Einleitungssprüchlein war daher alsbald stets das gleiche: daß wir keinerlei Zahlen bzw. Werte zu erfahren wünschten, vielmehr nur am jeweils angewandten System, an den Arbeitsmethoden interessiert seien, dies allerdings tunlichst anhand von kompletten Blanko-Formularsätzen. War einmal dieses erste, recht wesentliche Hindernis genommen, so lag der Blick in die Welt des anderen — vornehmlich zu Beginn der Reise — beileibe noch nicht offen. Unsere Annahme, in der Vorbereitungszeit eine gemeinsame Sprache gefunden zu haben, erwies sich vielmehr als weitestgehend falsch. Wir mußten erst lernen, daß production control und engineering department zwar dasselbe sein können, nämlich Arbeitsvorbereitung, jedoch keineswegs immer sein müssen. Kostenrechnung, hierzulande Aufgabe einer fest umrissenen Abteilung, ist in den Staaten bezeichnenderweise eine Angelegenheit, die jeden angeht. Ich habe z. B. Techniker, sprich Betriebsleute, angetroffen, die davon mindestens soviel verstanden wie ich. Das will zwar nicht sonderlich viel besagen, hat mir aber als eine von vielen Aufgabenstellungen, nämlich Schulung unserer Techniker im Kostendenken, doch sehr zu denken gegeben.

Die zum Teil nur unter großen Mühen zu ermittelnde Unterschiedlichkeit der Begriffe und ihres sachlichen Gehalts erforderte anfänglich viel Zeit und bestätigte die Richtigkeit unseres Entschlusses, die Anzahl der zu besuchenden Werke niedrig zu halten, für jedes Werk mindestens zwei Tage anzusetzen und nicht zuletzt den Reiseplan zwar im wesentlichen festzulegen, jedoch im einzelnen veränderlich zu halten.

Die Reise ermöglichte den Besuch von zehn

Stahlgießereien, einer hochmechanisierten Tempergießerei, des Forschungs- und Entwicklungszentrums der größten Gießerei-gruppe des Landes, die eine Bronze-Gießerei, 15 Graugießereien sowie 12 Stahlgießereien, d. h. insgesamt 28 Gießereien umfaßt, und schließlich den Besuch der Steel Founders Society of America, dem technischen und kaufmännischen Zusammenschluß der amerikanischen Stahlgießereien. Ein Wort zur Art der Auswahl dieser Werke: Die meisten waren uns durch Besuche unserer Techniker, insbesondere von Dr. Friedrichs, bekannt. Wir wußten vor allem, daß sie ein der BSI vergleichbares Produktionsprogramm haben, eine wesentliche Voraussetzung für ein brauchbares Resultat unserer Untersuchungen. Darüber hinaus hatte uns im Mai eine Gruppe von 25 Stahlgießern der USA unter Anführung des Präsidenten und des Geschäftsführers der Steel Founders Society of America besucht. Die meisten dieser Herren waren hochbefriedigt gewesen von ihrem Besuch bei uns mit der Begründung, endlich einmal ein ihren Werken vergleichbares Fabrikationsprogramm vorgefunden zu haben. Einige daran angeknüpfte Einladungen nahmen wir an, und wir sind heute froh, dies getan zu haben. Eine Reise durch die Vereinigten Staaten — zumal, wenn es die erste ist — wird jedem eine Fülle von Eindrücken vermitteln, und es ist nicht leicht zu sagen, welches der stärkste war. Dieses Volk ist unglaublich jung in seinem Denken und Handeln, verblüffend in der selbstverständlichen Direktheit, eine Aufgabe anzupacken, bewegend und ermutigend zugleich in seiner verstoßen, meist aber offen geäußerten Anhänglichkeit an Europa. Wir Deutsche genießen ein weit über bloße Höflichkeitsfloskeln hinausgehendes Ansehen. Weit entfernt von oberflächlicher Bewunderung unseres Wiederaufstiegs, kennt man unsere Probleme, kennt man unsere Schicksalsfrage — die Teilung — besser als mancher Franzose oder Engländer. Man weiß auch um die vorläufige Unlösbarkeit dieses Problems und bekundet eine echte Anteilnahme. Keiner, der nicht versucht hätte, ein Wort der tröstlichen Ermunterung zu finden. Die Gastfreundschaft ist ebenso herzlich wie unkompliziert und bescheiden. Keine üppi-gen Bewirtungen, wie sie bei uns vielfach üblich geworden sind. Dafür wird stets eine sehr selbstverständliche Kultur selbst bei der einfachsten Mahlzeit entwickelt.

Mir ist noch niemals ein Volk begegnet, das so unempfindlich gegen Lärm ist — ausgenommen vielleicht die Italiener —, und wo es ruhig sein könnte, da produziert man eine für das ganze Land charakteristische Geräuschkulisse: Musik am und vom laufenden Band: Musik im Taxi, im Flugzeug, im Fahrstuhl, im Speisesaal, am Arbeitsplatz, in der Kantine, im Schlafzimmer — o Wunder, daß es im WC noch ohne Musik abgeht. Seltsamerweise — und zum Glück — sind es ausschließlich getragene Weisen — Tango, englischer Walzer, cool jazz und nicht zuletzt Evergreens europäischer Herkunft plus Paul Lincke —, mit denen man berieselt wird. Amerikanische hots überläßt man den Europäern!

Die gemeinübliche Vorstellung von der amerikanischen Hemdsärmeligkeit erfährt einen heilsamen Knacks. Lächelt man anfänglich noch ein wenig über den vielverbreiteten Seemannsgang, das „Hallo, Jack“ zur einen und „Hallo, Bob“ zur anderen Seite beim Betriebsrundgang, über das leicht mit gespreizter Hand den weißen wie den farbigen Arbeiter grübende Winken, über das sich gegenseitig um die Schulter Packen oder auf die Hinterfront Patschen — zu einem unbestimmten Zeitpunkt erkennt man, daß das alles andere ist als Hemdsärmeligkeit oder gar Mache, daß das vielmehr Ausdruck einer gelebten und bewußt empfundenen Haltung und Einstellung zum anderen ist, zu seiner Arbeit, zu der gemeinsamen Arbeit, zu der alles beherrschenden Aufgabe, zusammen eine gute Arbeit zu leisten, die das Unternehmen braucht, um existieren, um verdienen zu können, damit wiederum alle davon profitieren.

Schilder wie diese — in vielfältigster Form angetroffen — sind Ausdruck dieser Einstellung:

„Every repeat-sale is a vote of confidence in your work.“

(Jeder Anschlußauftrag ist ein Zeichen des Vertrauens unseres Kunden in Ihre Arbeit).

„The next person who will control our casting will be the customer.“

(Der nächste, der unsere Gußstücke beurteilen wird, ist der Kunde).

„Quality cannot be inspected in the casting, it must be engineered into it.“

(Die Qualität eines Gußstückes wird nicht erreicht durch nachträgliche Kon-

trollen, sondern muß bereits drinstecken).

oder auch dieses:

"Do sleep every day eight hours and do work every day eight hours — but not both at the same time!"

(Schlafe täglich 8 Stunden und arbeite täglich 8 Stunden — aber bitte nicht beides zu gleicher Zeit!)

— und schließlich:

"We have not had an accident for ... days. Will you be the first to break this record?"

(Wir haben seit ... Tagen keinerlei Unfall gehabt — Wollen Sie der erste sein, der diesen Rekord bricht?)

und:

"If you have to do nothing — please, don't do it here!"

(Wenn Sie schon nichts tun — bitte, tun Sie es nicht hier!)

Typische amerikanische Albernheiten? Typisch — ja, aber — albern? Wir haben die Überzeugung gewonnen, daß solche Schlaglichter sehr ernst genommen werden, auch und nicht zuletzt von den Farbigen, die ein kaum vorstellbares Arbeitstempo im Werk aufweisen — und ihren großen Pkw auf dem Parkplatz stehen haben, genauso wie jeder weiße Arbeiter.

Überhaupt, das Arbeitstempo! Es heißt zwar, es habe in den letzten Jahren nachgelassen, aber wie müssen dann diese Menschen vorher gearbeitet haben? Dabei keinerlei Treiberei, keinerlei Hetze des einzelnen, kein verschwitzter Mann — außer naturgemäß unmittelbar vor den Öfen —, vielmehr gelassenes, kontinuierliches Arbeiten, glatte, ausgeglichene Gesichter, ein Lächeln, ein Zuruf zum Betriebsleiter „Hallo, Jim“ — dem europäischen Besucher verschlägt's immer wieder den Atem. Wo liegt der Schlüssel zu dieser erstaunlichen Atmosphäre?

Es liegt nahe, ihn in erster Linie im Erfolg der gewerkschaftlichen Arbeit zu suchen — stattdessen stößt man auf eine kaum glaubhaft anmutende Tatsache: unbeschadet der selbstverständlich ungebrochenen gewaltigen Macht der Gewerkschaften beginnt Amerika allem Anschein nach das Zeitalter der Auseinandersetzung zwischen den Sozialpartnern zu überwinden. Es soll bereits eine Vielzahl von Unternehmungen geben, in denen kein einziges Mitglied der Belegschaft Mitglied der Gewerkschaft ist. In drei von

den 11 der von uns besuchten Werke war dies der Fall. Aber das mag ein Zufall sein. Einen sog. „closed shop“, in dem jeder Werksangehörige Gewerkschaftsmitglied sein muß, fanden wir in keinem Fall. Das wiederum mag daran gelegen haben, daß wir ausschließlich kleine und mittlere Firmen mit höchstens 2.500 Belegschaftsmitgliedern besuchten. Sie sehen, ich versuche, möglichst eng einzugrenzen, um den sonst sehr berechtigten Vorwurf der Übertreibung oder Verallgemeinerung zu vermeiden.

Löhne - Arbeit - Prämien

Ist es die Höhe der Löhne, die jene eindrucksvolle betriebliche Atmosphäre schafft? Man wird diese Frage bejahen müssen, insbesondere dann, wenn man für eine objektive Beurteilung des Lohnniveaus in ausreichendem Umfang Vergleichswerte für die Kaufkraft von Dollar und DM gegenüberstellt. Diese ist m. E. nicht, wie zumeist behauptet wird, 1 : 2 bis 1 : 2,5, sondern gerade im Bereich des persönlichen Bedarfs 1 : 4 und mehr! Zimmerpreise großer Hotels bieten so wenig eine gute Vergleichsmöglichkeit wie die Preise auf den Speisekarten erstklassiger Restaurants. Wir aßen auf unseren Fahrten über Land mit einem Greyhound oder einem gemieteten Pkw wiederholt für 1,50 Dollar vollauf sättigende Mahlzeiten, bestehend aus einem Fruchtsaft, stets frischem, vorzüglich zubereitetem Salat, Steak und pommes frites, dazu in beliebigen Mengen säuberlich abgepackte Crackers oder Knäkebrot, Brötchen und Kaffee, der drüben stets zum Essen getrunken wird. 1,50 Dollar bedeutet $\frac{1}{2}$ bis $\frac{1}{3}$ Arbeitsstunde und weniger.

In den von uns besuchten Gießereien lag die Brutto-Lohnskala im Mittel zwischen 3,50 und 5,— Dollar, in einem Ausnahmefall bis zu 6,— Dollar, und zwar sowohl für Stundenlohn als auch Akkordlöhne. Überraschenderweise zahlten einige Gießereien ausschließlich Stundenlöhne mit der Begründung: abgesehen von einer besonders qualifizierten Beaufsichtigung durch geschulte Meister besitze jeder Arbeiter ein hohes Maß von Verantwortungsgefühl für Menge und Güte der zu leistenden Arbeit. — Man überwindet alsbald den anfänglichen Zweifel an solcher Art Darstellung, wenn man nämlich wieder und wieder auf das vielfach geradezu atemberaubende Arbeitstempo stößt und mehr und mehr Zahlen über den monatlichen Ausstoß auf der einen und die Anzahl der

Beschäftigten auf der anderen Seite zusammentragen und gegenüberstellen kann. Ein Betrieb mit rd. 400 Arbeitern und 420 Monatstonnen wurde von 6 Meistern geleitet; ein anderer mit rd. 230 Arbeitern und 500 Monatstonnen von 4 Meistern, ein dritter mit 500 Arbeitern und 1500 Monatstonnen von 12 Meistern.

Die mh/to schwankten zwischen 140 als höchster Zahl, 80 als Mittelwert und 42 als niedrigstem Wert. Sämtliche besuchten Werke hatten bis auf eine hier nicht in Betracht gezogene Gießerei ein dem unseren überraschend ähnliches Produktionsprogramm einschließlich der Anzahl der monatlich erschmolzenen Qualitäten. Ihre technische Ausrüstung wies im allgemeinen auch keinen besseren Stand auf, als wir ihn besitzen. Auffallend war allerdings auch für den Nichttechniker die wohldurchdachte, hohe Zweckmäßigkeit der einzelnen Arbeitsplätze. Der Vermeidung überflüssiger Wege wird offensichtlich allenthalben große Aufmerksamkeit gewidmet. Unserer Bewunderung über die beneidenswerten Ausdehnungsmöglichkeiten begegnete man stets mit der Bemerkung: diese bergen die Gefahr der Verlängerung der Transportwege in sich, man ziehe die kompakte Zuordnung aller Betriebsteile vor. Die Zahl der mit Instandhaltung und Reparaturen Beschäftigten überstieg in keinem Falle 50.

Werkseigene Baubüros, uniformierte Pförtner, Werksaufsichten, Feuerwehren sind auch in Betrieben unserer Größenordnung unbekannt. Die Aufgaben der letzteren z. B. übernehmen dazu nebenamtlich ausgebildete Werksangehörige.

In einem einzigen Falle stellte man uns einen Werkswagen mit Fahrer zur Verfügung. Sonst übernahmen stets leitende Herren der besuchten Unternehmungen die Aufgabe der Abholung vom Hotel, der Beförderung zum Flughafen etc — nicht selten der Präsident persönlich.

Unsere anfängliche insgeheime Befriedigung darüber, daß auch in diesem Land der erstaunlichen Vereinfachung offenbar ein beachtlicher Papierkrieg entfaltet wird, wich über den Zustand ungläubigen Staunens einer ausgesprochenen Niedergeschlagenheit. Für den Gesamtkomplex Technisches Büro, Arbeitsvorbereitung einschließlich Zeitstudienabteilung sowie Gießtechnischer Vorbereitung fanden wir — wahllos aneinander gereiht — folgende Beschäftigten-Zahlen:

18, 11, 16, 18, 18, 23 und 15. Wie sind diese kaum glaublich niedrigen Zahlen zu erklären? Im Grunde genommen mit nur zwei bis zur letzten Konsequenz verfolgten Grundsätzen:

1. Man arbeitet mit ganz wenigen, weitestmöglich vereinheitlichten, also für jede Abteilung „passenden“ Formularsätzen, die von nur einer Abteilung unter Verwendung von Matrizen erstellt werden. Abteilungs-individuelle Eintragungen werden grundsätzlich von Hand vorgenommen.

2. Man arbeitet überwiegend mit „Standards“, die unter grundsätzlicher Außerachtlassung geringerer Abweichungen entweder von Zeit zu Zeit oder bei Auftreten größerer Schwankungen überprüft werden. Fehlen für neuartige Gußstücke Vorwerte, arbeitet man stets nach dem Analog-Verfahren, man interpoliert, nimmt, mit anderen Worten, den Mittelwert zwischen zwei Standards für bereits gefertigte Gußstücke.

Über diesen beiden Grundsätzen steht schließlich ein alles beherrschendes Leitmotiv: den Arbeitsablauf bestimmt die Regel: für rechtzeitiges Erkennen, Beurteilen und Abstellen der Ausnahme bzw. Anpassung derselben an die Regel ist derjenige voll verantwortlich, den es angeht. Damit besitzt vor allem der Meister im Betrieb eine ungeheure Verantwortung. Von seinem Können, seiner Wendigkeit, seinem Pflicht- und Verantwortungsgefühl hängen Wohl und Wehe des Betriebes ab. Versagt er nur wenige Male, so kostet ihn dies den Arbeitsplatz. Hierin gibt es kein Federlesen, verständlich angesichts dieser allmächtigen, aber auch verantwortungsvollen Stellung.

Dafür sind jenes leichte Winken des Betriebsleiters mit der gespreizten Hand, der Schlag auf die Schulter, die unausgesprochene Aufforderung, zu sagen, wenn und wo der Schuh drückt. Der Begriff des „teamwork“ beinhaltet mehr als rein fachliches Zusammenarbeiten auf einer Ebene. Dabei wird jedem nicht mehr aufgebürdet, als ihn sachlich angeht, dieses aber ganz. Niemals z. B. sind wir auf jene bei uns zum Zweck der Rückversicherung üblichen Massierungen von Unterschriften und Gegenzeichnungen gestoßen, aber immer wieder auf Bemerkungen und Hinweise, die erkennen ließen, daß die Ausnahmen von der Regel dann nicht selbstherrlich allein entschieden werden, wenn es sich um einen Fall weitertragender oder gar grundsätzlicher

Bedeutung handelt. Hier herrscht die Auffassung: warum sich nicht mit dem anderen zum Wohl des ganzen beraten?

Interessant waren einige Prämienabmachungen, die übrigens als rein werksinterne Vereinbarung gelten und dem Einfluß, insbesondere dem Mitspracherecht der Gewerkschaften entzogen sind. In einer Gießerei, in der ausschließlich Stundenlöhne gezahlt werden, sind sämtliche Betriebsangehörige am Gewinn des Unternehmens mit einem Drittel beteiligt. Die Frage, ob die Art und Weise der Gewinnermittlung denn von der Belegschaft unbedenklich hingenommen werde, beantwortete man mit einem Gesichtsausdruck, der unmißverständlich zeigte, daß man diese Frage für grenzenlos töricht halte.

In einem anderen Werk erhalten alle Lohnempfänger einen vom Präsidenten festgelegten Jahresbonus, der ebenfalls an die jeweilige Ertragslage des Unternehmens gekoppelt ist. Für die Gehaltsempfänger ist dieser Bonus in einen Fixanteil von 55 % sowie einen variablen Teil von 45 % unterteilt, der je nach Plus- oder Minus-Abweichung vom vorgegebenen Abteilungsbudget schwankt.

Die Angehörigen einer Verkaufsabteilung wurden dadurch an einer sorgsam verknüpften Verkaufspolitik interessiert, daß über eine gleitende Staffel Minimal-, Normal- sowie über durchschnittliche Gewinnspannen festgelegt waren und der Jahresbonus auf der Normalspanne basierte. Wurde letztere im Jahresmittel unterschritten, erfolgte ein echter Abzug.

Das Sorgenkind „Terminüberschreitungen“ ist selbstverständlich nicht unbekannt. Ein Werk zahlt all denjenigen Betriebsangehörigen, die auf die Termintreue Einfluß nehmen können, einen Bonus, der bereits bei 25 % nicht eingehaltener Termine — auf die Auftragsposition bezogen — auf Null absinkt.

Gewiß, alles das ist Ausdruck des alles beherrschenden Denkens in Geld und Geldeswert. Fehlerhaftes Denken und Handeln bewirkt ein mehr oder minder empfindliches Loch in der eigenen Geldtasche. Sollte nicht auch das zu denken geben?

Gewissermaßen vorgewarnt durch die vorher geschilderten Eindrücke in den Betrieben, bedeuteten ähnliche Feststellungen in den kaufmännischen und Verwaltungsbüros und nicht zuletzt in den Laboratorien keine überwältigende Überraschung mehr, aber dennoch eine gleichermaßen für uns wenig schmeichelhafte Feststellung.

Bei monatlich durchschnittlich 600 bis 1000 Kreditoren-Rechnungen betrug die Zahl der Beschäftigten in den Einkaufsabteilungen, insoweit sie in Erfahrung gebracht werden konnten, einschließlich Rechnungsprüfung, Wareneingangskontrolle und Lager 6, 8, 2 1/2, 7 und 6, wohlgemerkt stets einschließlich Schreibkräften. Ähnlich das Bild in den Verkaufsabteilungen, einschließlich des Leiters, einschließlich der Schreibkräfte: 14, 25, 9, 7, 4, 8, 4 und 6 bei monatlich durchschnittlich 200 bis 300 Anfragen sowie 200 bis 700 Aufträgen, letztere naturgemäß unter Einfluß von Wiederholungsaufträgen.

Nachwuchs - Kleinaufträge - Preisspiegel

Zur Besetzung der Sachgebiete eine bemerkenswerte Übung: man rekrutiert die Verkäufer mit Vorliebe aus Betriebsangehörigen, die man nach ihrer vorläufigen Auswahl als künftige Sachbearbeiter mehrere Jahre durch ihnen bislang noch weniger vertraute Betriebsabteilungen laufen läßt, um sie dann in Abend- und Rednerschulen auf ihre künftige neue Arbeit vorzubereiten. Generell gilt die Auffassung, daß der technisch geschulte Verkäufer dem reinen Kaufmann vorzuziehen ist.

Im Außendienst wird festangestellten Vertretern vor Provisions-Vertretern der Vorzug gegeben, weil man sie näher zur Hand weiß und besser dirigieren kann.

Wir haben uns aus naheliegenden Gründen dem Problem der Kleinaufträge gewidmet, die wir seit einigen Jahren durch die Anwendung der positions- und auftragsfixen Kosten weitestmöglich abzuwehren trachten. Naturgemäß war das Problem als solches allenthalben bekannt, aber nicht überall war man ihm mit dem ernstlichen Bestreben gegenübergetreten, es in den Griff zu bekommen. Wie bei uns in Deutschland, überwog das etwas hilflose Schulterzucken. Dabei sind im Rahmen der betriebswirtschaftlichen Arbeiten der Steel Founders Society of America gerade auf diesem Gebiet wertvolle Untersuchungen vorgenommen und das Ergebnis in den periodischen Schriftenreihen dieses Instituts veröffentlicht worden.

Wir hatten das Glück, mit dem Verfasser des grundlegenden Artikels, Charles Mellinger, Leiter der BWA der Lebanon Steel Foundry, im Verlauf eines dreitägigen Aufenthaltes sehr eingehend darüber diskutieren zu können.

Wie bis etwa zum Ende des zweiten Welt-

Fortsetzung Seite 20

Die Kandidaten für die Betriebsratswahl am 7. April 1965



1 Asbach, August
Bökerbau, Saal II



2 Baumgart, Walter
Halle Süd



3 Beyer, Gerhard
Modellschlosserei Papenberg



4 Bertanza, Angelo
Putzerei Stachelhausen



21 Korinth, Robert
Hartgußkontrolle Papenberg



5 Birgoleit, Erich
Schlosserei Stachelhausen



6 Bongartz, Irma
Kernmacherei Papenberg



7 Burghoff, Erich
Kernmacherei Papenberg



8 Busse, Erich
Formerei Papenberg



22 Kretschmann, Heinz
Betriebswirtschaftliche Abt.



23 Küch, Franz
Formerei Papenberg



24 Lindenberg, Heinz
Fotolabor



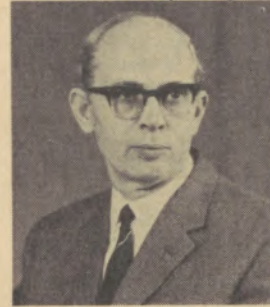
25 Linzbacher, Josef
Schweißerei Stachelhausen



9 Cadato, Giuliano
Bökerbau, Saal II



10 Einmal, Josef
Betriebsratsbüro



11 Fastenrath, Friedrich
Werksaufsicht



12 Fisahn, Josef
Kernmacherei, Papenberg



26 Moretto, Armando
Temperei Papenberg



27 Müller, Helmut
Bökerbau, Saal II



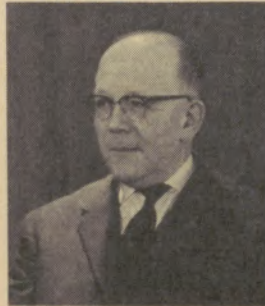
28 Paas, Werner
Reparaturschl. Stachelhausen



29 Pannone, Carmine
Schweißerei Stachelhausen



13 Fischer, Paul
Formerei Papenberg



14 Flehsig, Robert
Einkauf



15 Halbach, Günter
Instandhaltungsbetrieb



16 Hermanns, Fritz
Schreinerei Stachelhausen



30 Schiele, Friedrich
Putzerei Stachelhausen



31 Schmalz, Ernst
Kernmacherei Stachelhausen



32 Schmitt, Georg
Kontrolle Papenberg



33 Schulz, Joachim
Schweißerei Stachelhausen



17 Höffgen, Otto
Betriebsratsbüro



18 Interthal, Helmut
Bökerbau, Saal II



19 Kind, Karl
Kontrolle Papenberg



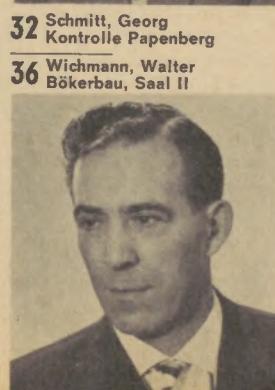
20 Kisseler, Josef
Formerei Stachelhausen



34 Timm, Gerd
Spedition



35 Wamser, Hans-Adolf
Putzerei Papenberg



36 Wichmann, Walter
Bökerbau, Saal II



37 Wiesenfelder, August
Reparaturschl. Papenberg

kriegs in Deutschland, bedienen sich nahezu alle Stahlgießereien in den Vereinigten Staaten eines Nachschlagewerks, welches unterteilt nach Gewichtsklassen und Schwierigkeitsgraden Anhaltswerte für die Preisbildung bei typischen Gußstücken enthält. Mellinger hat dieses Nachschlagebuch in jahrelanger Arbeit für sein Unternehmen so verfeinert, daß dort heute zahlreiche Standardwerte für die Preisfindung verfügbar sind.

Grundlage ist ein Preisspiegel sowohl für bestimmte Einzelteile als auch für Gruppen von Gußstücken mit zum Teil sogar recht unterschiedlicher Formgebung, sämtlich Teilen, die erfahrungsgemäß in der dargestellten oder einer ähnlichen Form wiederkehren. In diesem Preisspiegel ist auf der Vertikalen das Gewicht in lbs. von 1 bis x und in der Horizontalen die Anzahl der Gußstücke ebenfalls von 1 bis x aufgetragen. Für große Kunden sind individuelle Preisspiegel ausgearbeitet worden. Allen gemeinsam ist die bemerkenswerte Tatsache, daß in unterschiedlichem Ausmaß die Preisangaben per lbs. für kleine Stückzahlen und Gewichte fehlen, das ist der Bereich der Kleinaufträge, welche bei Anwendung der normalen Indexfindung Verluste bringen würden. Man spricht bei jener unausgefüllten Fläche im linken oberen Bereich des Preisspiegels amüsanterweise von dem „north-west-corner“, ein Ausdruck, der bei den Gießereien allgemein bekannt geworden ist. Für diesen besonderen Bereich gibt es einen speziellen Preisspiegel, in dem die Indices nicht auf das Gewicht sondern auf das Stück bezogen sind. Die Stückpreise enthalten jeweils einen von Zeit zu Zeit überprüften Festanteil für die auftragsfixen Kosten, einen Wertansatz, der z. Z. unseres Besuches gerade von 20,— Dollar auf 25,— Dollar heraufgesetzt worden war. Man tut also im Grunde genommen genau dasselbe, was wir seit einigen Jahren mit wachsendem Erfolg exerzieren, was RKW und Gießerei-Verband seit Jahren predigen, bisher aber von allen anderen Gießereien als in der Praxis nicht durchführbar gehalten wird. Wir mußten — wie erwähnt — aber auch drüben feststellen, daß sich nur wenige Gießereien bisher entschließen konnten, diesen zugegebenermaßen steinigen Weg zu gehen.

Es würde zu weit führen, im Rahmen dieses allgemeinen Berichtes auf die Fülle interessanter Einzelheiten einzugehen, die wir

gerade aus dem Bereich der Verkaufspolitik in Erfahrung bringen konnten. Erwähnt muß jedoch noch werden, daß der Einfluß des Verkäufers auf das Absatz- und damit auf das Produktionsprogramm ungleich größer ist als bei uns in Deutschland. Dabei ist das Bemühen unverkennbar, das Programm auf möglichst wenige Absatzbereiche zu beschränken und sich hier durch fortlaufende Qualitätsverbesserungen einen möglichst hohen Marktanteil zu sichern.

Diese Tendenz hat ihre unmittelbar spürbare Auswirkung auf die Betriebe, ihre Arbeitsmethoden und Kontrolleinrichtungen. Shell-moulding, Shaw-Verfahren, CO₂-Verfahren und Schleuderguß als die üblichen Formverfahren wurden allenthalben angetroffen. Dabei werden Stückgewichte und Dimensionen erreicht, von denen wir in Deutschland vorerst wohl nur zu träumen wagen. Die Oberflächenbeschaffenheit der Gußstücke ist dank dieser Formmethoden vorzüglich, der Anteil mechanischer Bearbeitung entsprechend klein.

Die Ausstattung der Werke mit Einrichtungen zur zerstörenden, vor allem zerstörungsfreien Werkstoffprüfung ist durchweg hervorragend und geht hinauf bis zum Betatron. Die Laboratorien stehen ganz und ausschließlich im Dienst der Fabrikation, der Verbesserung der Arbeitsmethoden, der Verbesserung der Qualität. Man ist dort überrascht darüber, daß wir in so hohem Ausmaß in unseren Werken eigene Grundlagenforschung treiben, und vertritt den Standpunkt, daß diese die finanziellen Möglichkeiten des Einzelunternehmens viel zu sehr belasten, ja übersteige. Dazu seien, so meint man, die wohl-dotierten staatlichen und auf Verbandsebene gegründeten Institute da, deren kostspielige Einrichtungen für die Lösung individueller wie gemeinsamer Forschungsprobleme weit wirtschaftlicher eingesetzt werden können. Es konnte daher nicht überraschen, daß die werkseigenen Laboratorien mit einer für unsere Begriffe erstaunlich kleinen Anzahl von Mitarbeitern ihre betriebsbezogenen Aufgaben lösen. Dazu wieder wahllos nebeneinander gestellt ein paar Zahlen: 25, 37, 6, 21, 8 und 5, die meisten obendrein keine Hochschulabsolventen, sondern angelernte Leute.

„Im Mittelpunkt jedes Arbeitsprozesses steht der Mensch“, lautet einer der gerade in den zurückliegenden Jahren fortschreitender Mechanisierung immer energischer vorgetra-

genen, dabei wohl am allerwenigsten bestrittenen Grundsätze unserer Gewerkschaften. Wir lassen es uns — vor allem seit dem Kriege — in unserem Lande viel Geld kosten, um zu beweisen, daß es uns mit der Beachtung dieser These ernst ist. Personalbüros mit angegliederten Sozialabteilungen sowie ein Mitglied, wenn nicht mehrere, des Betriebsrates sind bei uns tagaus, tagein hauptamtlich damit beschäftigt, sich der daraus abgeleiteten Aufgaben anzunehmen. Unsere ständig wiederholten Fragen nach vergleichbaren Einrichtungen in den USA stießen regelmäßig auf völliges Unverständnis; man begriff unsere Frage nicht. Personalfragen sind im Betrieb Angelegenheit des Betriebsleiters, darüber hinaus Sache des Direktionsassistenten, der sie neben einer Vielzahl anderer Führungsaufgaben bearbeitet. Über Grundsatzfragen, z. B. lohnpolitischer Art, verhandelt die Geschäftsleitung von Fall zu Fall mit dem Betriebsrat, dessen sämtliche Mitglieder produktiv eingesetzt sind.

Kantinenbetriebe betreut der Einkauf; die zahlreichen Getränke- und Speiseautomaten mit einer erstaunlichen Fülle des Warenangebots werden von fremden Firmen aufgestellt und gewartet, die das Gebotene zu Marktpreisen verkaufen und dem Werk einen von der Anzahl der aufgestellten Automaten abhängigen Preis für Strom und Wasser zahlen. Kein Gezeter über nicht funktionierende, keine mutwillige Zerstörung defekter Automaten! Liegt das nur an dem hohen Lohnniveau, oder steckt da nicht noch etwas anderes, viel tiefer Gehendes dahinter — nämlich wieder einmal die so gänzlich andere Einstellung jedes einzelnen zu seiner persönlichen Arbeit, zum team, zum ganzen Werk? — eine Einstellung, die ihn wie selbstverständlich Gebrauch machen läßt von der in der Vielfalt gebotenen Möglichkeit der eigenen Fortbildung in Abendkursen, Wochenendlehrgängen usw. Der eingangs erwähnte, im Kostendenken versierte Techniker war ebensowenig ein Einzelfall wie Kaufleute, die ein erstaunliches technisches Detailwissen — z. B. auf dem Gebiet der Werkstoffkunde — erkennen ließen. Das alles sind die Ergebnisse von Selbststudien, ganz besonders aber auch von Fachvorträgen, die Techniker ihren kaufmännischen Kollegen halten und umgekehrt. Das Bestreben nach fundiertem Wissen um alle fachlichen Probleme, deren richtiges Erkennen und Lösen das Unternehmen tragen, ist des-

halb so groß, weil die Aufstiegsmöglichkeiten praktisch unbegrenzt sind und sich allenthalben auch im eigenen Werk finden lassen.

Das Können entscheidet

Wer etwas kann, und wer etwas leistet, dem gelten das allgemeine Interesse und die gezielte Förderung durch das Werk. Freilich nur dem! — und hier wird der Kern des so oft mißverstandenen und viel geschmähten amerikanischen Profitdenkens erkennbar. Bummelanten, ewige Nörgler, Minderleister haben keine Aussicht, mit ihrem dem Unternehmen und dem Wohlergehen, dem Profit aller abträglichen Verhalten lange geduldet zu werden. Das Geschick, das sie erleiden, nennt man schlicht „Feuern“ und begleitet dieses Wort mit einem Achselzucken, das lediglich besagt, der andere habe es ja nicht anders gewollt und also auch nicht anders verdient.

Gesundheitsdienst und Unfallschutz werden gleichermaßen groß geschrieben. In einer Kleinstadt von ca. 30.000 Einwohnern in Texas war der ansässigen Industrie das vorhandene städtische Krankenhaus zu unvollkommen erschienen. Man tat sich zusammen und baute ein neues Krankenhaus, das allein hinsichtlich der Großzügigkeit seiner äußeren Dimensionierung jeder deutschen Großstadt zum Ruhme gereichen würde. Die Aufzählung der darin vorhandenen Einrichtungen war eindrucksvoll. Das Haus steht allen Angehörigen der beteiligten Werke einschließlich Familienmitgliedern zur Verfügung, vom farbigen Ausleerer bis zum Präsidenten — und es wird von letzterem und seinen Angehörigen auch in Anspruch genommen, ebenso, wie von dem tiefschwarzen Ausleerer und seiner Mammi, die einem freudigen Ereignis entgegensieht.

Um nicht mißverstanden zu werden: mit dieser letzten Bemerkung soll keineswegs die Existenz des härtesten und bittersten Problems geleugnet, die gefährliche Belastung unterschätzt werden, der dieses Land durch das Rassenproblem ausgesetzt ist. Sie soll vielmehr lediglich anhand eines Beispiels zeigen, wie nüchtern sinnvolle Fürsorge für alle Angehörigen eines Unternehmens betrieben wird, wenn sie dem Ganzen nutzt, der Erzielung des letzten Profits förderlich ist. Jeder Amerikaner kennt und billigt diese Einstellung, ob hoch, ob niedrig, ob schwarz oder weiß.

Dieses kapitalistischste aller Länder hat in den zwischenmenschlichen Beziehungen

innerhalb eines Unternehmens das große Mißverständnis der frühkapitalistischen Zeit und der daraus herrührenden gefährlichen Fehler längst überwunden. Man vertraut einander in einer Atmosphäre des Könnens und der Leistung, und man ist bemüht, dieses Vertrauen ständig neu zu erwerben und sich seiner würdig zu erweisen.

Ein Lobgesang auf das „vita americana“ (amerikanisches Leben)? Wenn Sie so wollen: ja — aber mit einem sehr, sehr ernsten Nachsatz: von solchem Denken und Handeln getragene amerikanische Unternehmungen betreten in einem von Jahr zu Jahr wachsenden Ausmaß mit ihren Technikern und Kaufleuten, mit Niederlassungen und Tochtergründungen europäischen Boden. Ich glaube, wenn wir überleben, d. h. gut überleben wollen, dann sollten wir rechtzeitig von ihnen lernen und uns ihre junge, kraftvolle, lebensbejahende, unternehmerische Denkungsweise zu eigen machen. Noch ist es dazu nicht zu spät.

Betriebliches Vorschlagswesen

In der vorletzten Sitzung des Kuratoriums für das betriebliche Vorschlagswesen sind folgende Prämien vergeben worden:

Paul Sappok, Reparaturbetrieb Papenberg	1500 DM
Herbert Haeger, Instandhaltungsbetrieb	70 DM
Horst Kleinstück, Zeitstudien Stachelhausen	30 DM
Karl Gärtner, Instandhaltungsbetrieb	10 DM
Max Lang, Instandhaltungsbetrieb	20 DM
Gerd Hörster, Instandhaltungsbetrieb	25 DM
Kurt Fey, Instandhaltungsbetrieb	25 DM

Flug- und Fahrkarten, Autoanforderungen

Mit Wirkung vom 8. Februar 1965 hat die Werbestelle, Herr Wehl, (Tel. 225) vom Verkauf Stahlguß, Herrn Söhnchen, die Beschaffung von Flug- und Fahrkarten sowie die Erledigung der Formalitäten für Autoanforderungen übernommen. Die Vertretung von Herrn Wehl hat Herr Söhnchen (Tel. 440).

Automatenkrise

Es hat sich schon herumgesprochen: ein neues Jahr ist angebrochen, und jeder hofft: das neue Jahr wird besser, als das alte war. Man hat erlebt oder gehört, was manchen ärgert und empört, vielleicht ist man darauf gekommen, die Sache wird nicht ernst genommen. Es kommt der Augenblick am Tage für viele — das ist keine Frage, wo wir trotz aller Arbeitspflichten auf die Erfrischung nicht verzichten. Die Stirn wird feucht, die Kehle trocken, wer läßt sich da nicht gern verlocken, sich einen kühlen Trunk zu gönnen. Voraussetzung, daß wir das können, ist erstens ein Zehnpfennigstück, wenn du eins hast, dann hast du Glück. Am Automaten ist Betrieb, das ist den Dürstenden nicht lieb. Der zeigt 'ne Mark, der fünfzig Pfennig, ja, diesen Bettelblick, den kenn ich. Keiner kann wechseln, ach, wie schade, dann ist es nichts mit Limonade. Die Automaten sind Maschinen und abgerichtet, uns zu dienen, wenn sie den Groschen aufgenommen, daß wir den kühlen Trunk bekommen. Tritt dann die Ladehemmung auf, hau nicht gleich mit den Fäusten drauf! Wenn dadurch ein Defekt entsteht, wißt ihr, wie es dann weitergeht? Der Mechanismus ist gestört, ein ärgerliches „unerhört“ wird laut und einige entfliehen zum nächsten Automaten hin. Der Groschen ist im Automat, doch was er rausgegeben hat, ist Wasser — und sich dran zu laben, das konnte man auch bill'ger haben. Der nächste, der nun Wasser wollte, kriegt Limonade, und es grollte, der vorher Wasser hat bezahlt, ich kann verstehn, daß jener strahlt. Ich kann in solchen Fällen raten zu tun, was schon die Väter taten: Ob Kaffee oder Himbeerbrause, die bring ich mit mir von zuhause.

Heinrich Aab, Stachelhausen

Neue Werkzeugmaschinen für unsere Mechanischen Werkstätten

Ing. Gerd Feth

In den letzten Jahren wurden erhebliche Anstrengungen unternommen, den Maschinenpark unserer Mechanischen Werkstätten auf einen, der heutigen Entwicklung entsprechenden modernen Stand zu bringen. Das hohe Niveau der Zerspanungstechnik hat im Werkzeugmaschinenbau zu neuen Konstruktionen geführt, da die bisherigen Maschinen für die Hartmetall-Zerspanung eine zu geringe Antriebsleistung aufwiesen und vor allem nicht schwingungssteif genug konstruiert waren. So ist schon allein an unseren Karusselldrehbänken zu sehen, wohin die Entwicklungstendenzen gehen:

Während unsere alten Niles-Karussells mit 1 m Planscheibendurchmesser bei einem Gewicht von ca. 9 t eine Antriebsleistung von 15,5 KW aufweisen, haben unsere neuen Schiess-Karussells ein Gewicht von 14 t bei einer Antriebsleistung von bis zu 55 KW. Aus den vielen in der letzten Zeit neu aufgestellten Maschinen soll nachstehend eine kleine Auswahl nahegebracht werden:

Im Saal 1 gelangte 1964 ein neues Platten-Fräs- und Bohrwerk der Fa. Scharmann zur Aufstellung, welches zwei alte Wetzels-Bohrwerke ersetzt (Bild 1). Die alten Maschinen der Baujahre 1942-44 hatten eine Antriebsleistung von 15 PS und waren konstruktiv nur für die Zerspanung mit Schnellstahlwerkzeugen vorgesehen. Die neue Maschine hat eine Antriebsleistung von insgesamt 60 PS (50 PS für den Hauptantrieb und 10 PS für den Vorschub) und gestattet somit in Verbindung mit der stufenlosen Drehzahlregulierung über Leonhardsatz die wirtschaftliche Ausnutzung von Hartmetall-Messerköpfen.

Im Saal 1 wurde eine neue Senkrecht-Stoßmaschine aufgestellt, die zwei Gustloff-Stoßmaschinen ersetzt (Bild 2). Während die alten Maschinen einen mechanischen Kurbeltrieb aufweisen, besitzt die neue einen hydraulischen Antrieb, der stufenlos regelbare Schnittgeschwindigkeiten ermöglicht.

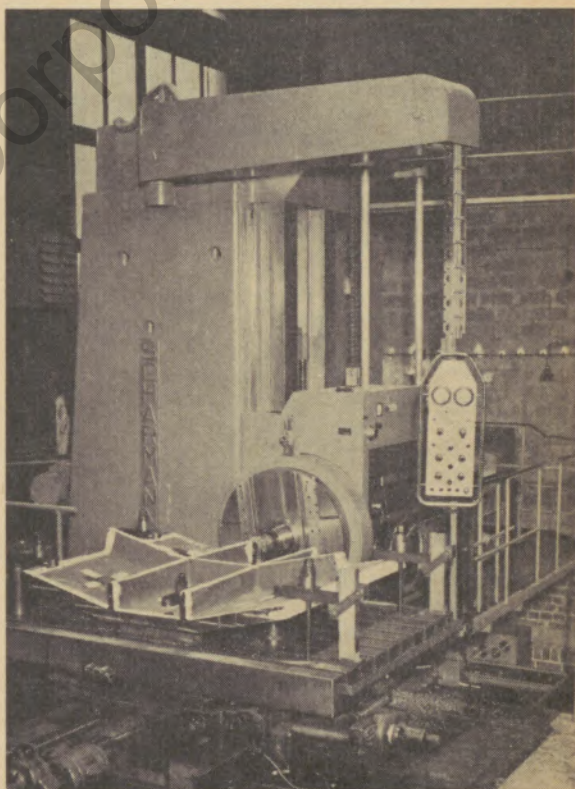
Im Saal 2 wurde gleichfalls eine ganze Reihe neuer Maschinen investiert, über die zum Teil in früheren Ausgaben unserer Werkszeitung berichtet worden ist. Wir haben jetzt insgesamt 3 Karusselldrehbänke mit automatischem Arbeitsablauf des Typs Kefa 80, so-

daß fast alle Serienwerkstücke, wie Radsterne, Radnaben, Bremsscheiben und Umkehrkrümmer, auf diesen Maschinen bearbeitet werden können.

Auch unsere Fräselei im Saal 2 hat ein neues Gesicht bekommen. Die älteren Mitarbeiter werden sich noch an die Fräselei im Saal 2a erinnern. Damals waren insgesamt 12 Fräsmaschinen (meist tschechischer Bauart) im Einsatz, während heute die annähernd gleiche Arbeit von 4 neuen Fräsmaschinen bewältigt wird.

Ebenso erhielt der Saal 3 neue Maschinen, doch handelt es sich hier in der Hauptsache um normale Spitzendrehbänke, die 20 Jahre alte Maschinen ersetzt haben. Zur Zeit ist hier

Bild 1: Platten-Fräs- und Bohrwerk der Fa. Scharmann



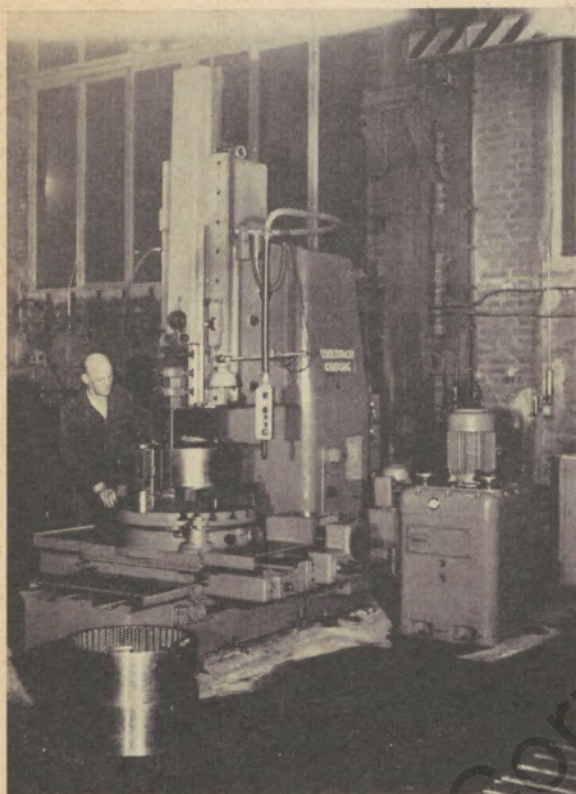


Bild 2: Senkrecht-Stoßmaschine der Fa. Waldrich

eine Maschine mit automatischem Arbeitsablauf im Gespräch.

Die Werkzeugmacherei, gemeinhin immer als „unproduktiver Betrieb“ bezeichnet (zu Unrecht), kann ebenfalls auf einen sehr modernen Maschinenpark blicken, was sich vor allem auf die Herstellung der meist sehr genauen Vorrichtungen auswirken wird. Bereits seit einiger Zeit in Betrieb ist die Dreh- und Hinterdrehbank der Schweizer Firma Menziken (Bild 3). Von Zeit zu Zeit haben wir in der Werkzeugmacherei Formfräser anzufertigen, für die uns bei Fräserfabriken neben dem hohen Preis sehr lange Lieferzeiten (bis zu 6 Monaten) genannt werden, da es sich meist um eine Spezialanfertigung handelt. Da wir uns infolge der geringen Auslastung keine spezielle Hinterdrehbank leisten können, weil es unwirtschaftlich wäre, eine Maschine nur für einige wenige Stunden im Monat zu kaufen, haben wir uns für eine kombinierte Drehbank entschieden. Wenn keine Hinterdreharbeiten vorliegen, werden

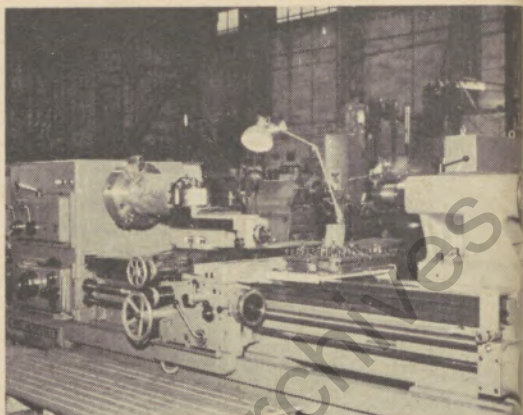
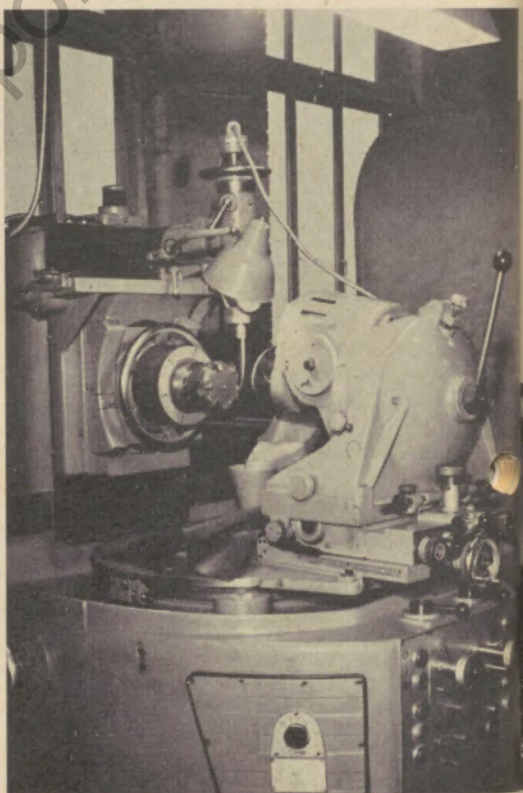


Bild 3: Kombinierte Dreh- und Hinterdrehbank der Fa. Menziken, Schweiz

normale Dreharbeiten ausgeführt, sodaß eine volle Auslastung garantiert ist.

Einer eifrigen Benutzung erfreut sich auch die Messerkopf-Schleifmaschine der Walter-

Bild 4: Messerkopf-Schleifmaschine der Fa. Walter-Montanwerke



Montanwerke. Die steigende Zahl der bei uns im Einsatz befindlichen Hartmetall-Messerköpfe zwang uns zu einer Lösung des Nachschleifproblems (Bild 4). Die komplizierte Schneidengeometrie eines Messerkopfes mit einer Vielzahl einzuhaltender Winkel verlangt eine Spezialmaschine mit dem für Hartmetalle so wichtigen Lappschliff durch Diamantschleifscheiben. Diese Forderung mit dem weitgehend automatisierten Arbeitsablauf erfüllt die Walter-Maschine. Ohne diese wären die Fortschritte in der Hartmetall-Zerspanung auf unseren Fräsmaschinen und Bohrwerken nicht zu erfüllen gewesen.

Ende 1964 gelangte dann noch die Universal-Werkzeugfräsmaschine von Wasseraffingen zum Einsatz. Die bisher vorhandenen Maschinen des Fabrikats Deckel waren in den Abmessungen von Tischgröße, Antriebsleistung, Ausladung usw. nicht immer ausreichend für die immer größer werdenden Werkstücke, sodaß die Werkzeugmacherei die neue Maschine dankbar begrüßte (Bild 5). Wie Bild 5 zeigt, sind Tisch und Frässpindel in fast jede beliebige Lage schwenkbar, sodaß auch komplizierteste Werkstücke bearbeitet werden können. Für die am meisten benötigte Längs- und Querbewegung ist eine berührungs- und damit verschleißlose Ablesesoftware mit einer Ablesegenauigkeit von 5/1000 mm vorhanden, sodaß auch einfache Lehrenbohrwerksarbeiten ausgeführt werden können. Durch die neue Werkzeugfräsmaschine (die gleiche wurde auch für die Modellanfertigung in der Modellschlosserei Papenberg beschafft) konnten wir die kleine

Bild 5: Universal-Werkzeugfräsmaschine der Fa. SHW-Wasseraffingen

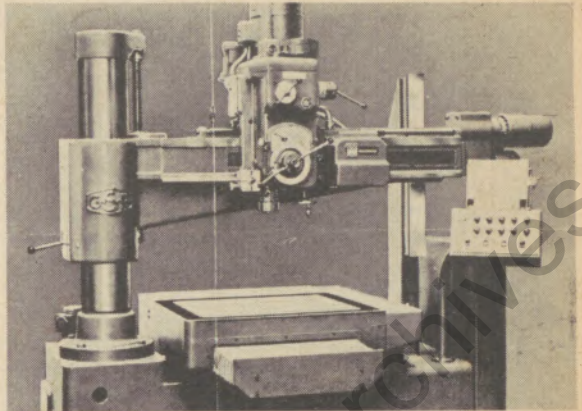
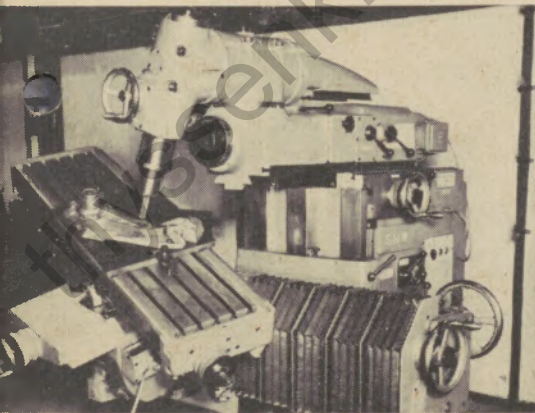


Bild 6: Koordinaten-Bohrmaschine der französischen Firma GSP

Deckel FP 1-Fräsmaschine, die doch etwas schwach für unser vielseitiges Programm war, unserer Lehrwerkstatt zur Verfügung stellen, wodurch auch in dieser Abteilung eine sich ständig verbessernde Maschinenausstattung vermerkt werden kann.

Besonders bemerkenswert ist in der Werkzeugmacherei die Aufstellung der ersten numerisch gesteuerten Werkzeugmaschine in der BSI, einer Koordinaten-Bohrmaschine der französischen Firma GSP (Bild 6). Diese Maschine, über die schon kurz im vorletzten „Schmelztiegel“ berichtet wurde, verfügt über eine Steuerung in x- und y-Richtung und zwar wahlweise über Handeingabe oder Lochband. Da nur den unmittelbar mit der Maschine vertrauten Mitarbeitern die Wirkungsweise dieser interessanten Neuinvestition bekannt sein wird, soll in ganz kurzen Zügen das Wesen der numerischen Steuerung erklärt werden:

Numerisch heißt zahlenmäßig. Numerische Steuerungen unterscheiden sich deshalb von den anderen Steuerungssystemen, zum Beispiel Nachformsystemen und Repetiersteuerungen grundsätzlich dadurch, daß die Information für die einzustellenden oder nachzufahrenden Lagewerte, das heißt Positionen und Schaltbefehle, der Maschine in Form von Zahlenwerten eingegeben werden. Während bei der Repetiersteuerung (Wiederholsteuerung) die Anschlagnocken und bei der Kopiersteuerung die Kopierschablone die Verkörperung der abzufahrenden Wege darstellen, fehlen diese Einheiten bei der numerischen Steuerung völlig.

Der Gedanke zur Entwicklung numerisch ge-

steuerter Werkzeugmaschinen tauchte erstmalig im Jahre 1949 auf. Mit Hilfe der amerikanischen Luftwaffe entwickelte das „Massachusetts Institute of Technology“ in den USA die erste Steuerung für die Fertigung komplizierter Teile für den Flugzeugbau. Der Grundgedanke für die numerischen Steuerungen von Werkzeugmaschinen ist im Grunde sehr einfach. Alle Werkstückabmessungen werden von jeher durch die Meßzahlen definiert, das heißt, die Abmessungen werden durch Zahlen in den Zeichnungen festgelegt. Man kann daher unter Umständen Arbeitsaufwand und Kosten einsparen, wenn man in der Lage ist, automatisch arbeitende Werkzeugmaschinen so zu bauen, daß sie unsere Zahlensprache, eben die in der Zeichnung enthaltenen Zahlen, unmittelbar, ohne Zwischenschaltung von Menschen, verstehen und verarbeiten. In der Praxis wird dies meist so gelöst, daß die gewünschten Positionen des Maschinentisches und des Werkzeugträgers durch Eingabe von Hand über einen sogenannten Dekadenschalter oder über ein Lochband vorgewählt werden. Der Steuerungsteil der Maschine betätigt nun die sogenannten Stellglieder, die das Einfahren in die gewünschte Position bewirken. Meist werden als Stellglieder genau geschliffene Kugelumlaufspindeln (zur Vermeidung jeglichen toten Ganges) oder Genauigkeitszahnstangen verwendet. Hat also die Spindel eine Steigung von 10 mm und ist 3,61 mal gedreht worden, so hat sich der Arbeitstisch um 36,10 mm weiterbewegt (Bild 7). Meist sitzen am Ende der Genauigkeitsspindel sogenannte Strichscheiben, die mit einer Lichtquelle angestrahlt und bei der Drehung fotoelektrisch abgetastet werden. Jede Unterbrechung der Lichtquelle (meist 50 Striche pro Umdrehung) ergibt einen Impuls, der gezählt wird. Stimmen die vorgegebenen Sollwerte und die gezählten Istwerte überein, ist die Maschine in der gewünschten Position. Damit die Maschine infolge des Beharrungsvermögens der bewegten Massen nicht über die gewünschte Position hinausläuft (Bild 8), wird kurz vor Erreichung der gewünschten Endstellung vom Eilgang in den Schleichgang (ca 12 mm/min) geschaltet, nicht selten sogar gegen einen Festanschlag. Wenn es möglich ist, bei einer Bohrmaschine, einem Bohrwerk oder dergleichen das Werkstück automatisch in die gewünschte Position x und y (längs und quer bzw. beim Bohrwerk senkrecht) zu

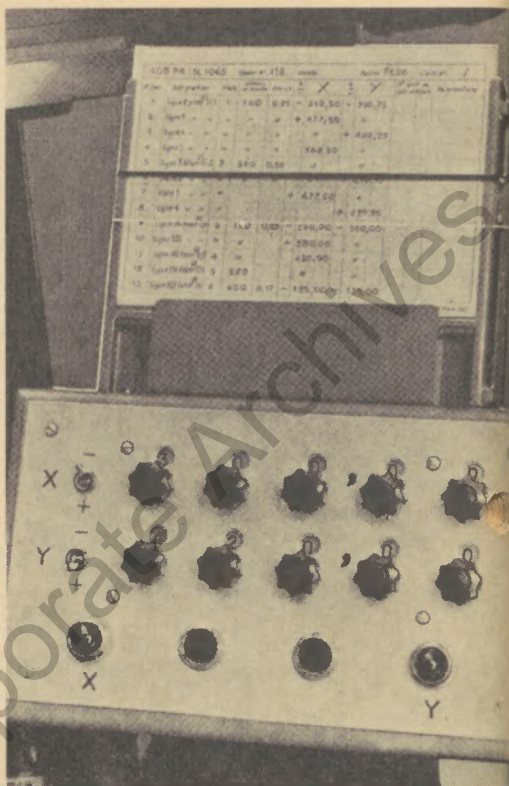
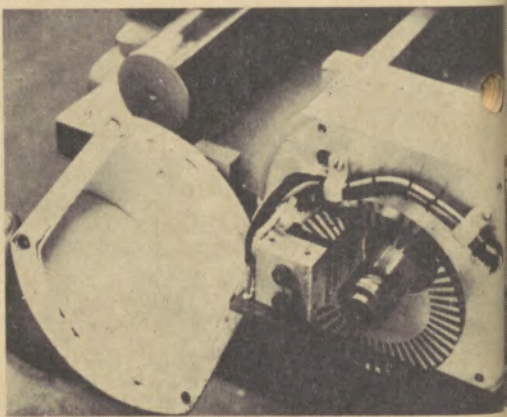


Bild 7: Kommandopult der GSP-Koordinaten-Bohrmaschine mit Lochstreifenleser

fahren, ergeben sich unter anderen folgende Vorteile:

1. Vorrichtungen und andere Hilfsmittel, wie Bohr- und Anreißlehren, Modelle, Schablonen

Bild 8: Strichscheibe an einer numerisch gesteuerten Werkzeugmaschine



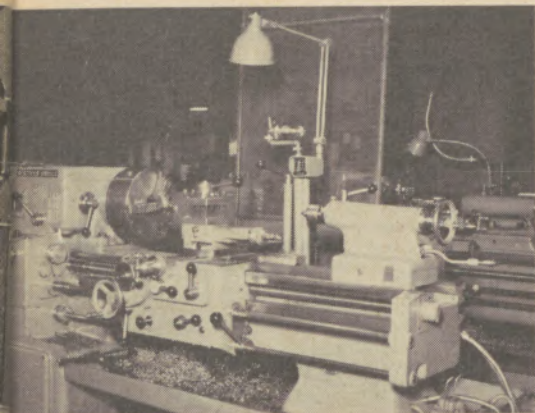
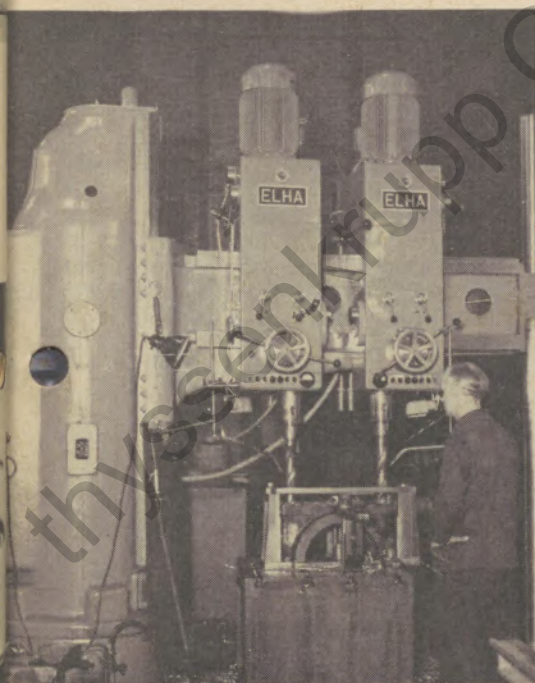


Bild 9: Spitzendrehbank der Fa. Weisser

Meisterwerkstücke usw., können eingespart werden und damit auch die Kosten für Lagerung.

2. Zahlenprogramme lassen sich viel leichter und schneller ändern als mechanische Vorrichtungen. Da sich die Rüst- und Nebenzeiten wesentlich verringern, ergeben sich

Bild 10: Radialbohrmaschine mit zwei neuen Bohr-
aggregaten



zahlreiche Möglichkeiten, die Kleinserienfertigung zu automatisieren.

3. Da subjektive Einstellfehler durch den Menschen und seine Ermüdung wegfallen, steigt die Arbeitsgüte und die Maschinenausnutzung. Gleichzeitig wird die Aufmerksamkeit des Bedienungspersonals merklich entlastet.

Die ersten Wochen des Betriebseinsatzes der neuen Maschine haben auch bei uns die oben aufgezeigten Vorteile erbracht, sodaß sicherlich in nicht allzu ferner Zukunft eine weitere numerisch gesteuerte Maschine bei uns ins Gespräch kommen wird.

Abschließend mögen noch zwei in der Halle Süd aufgestellte neue Werkzeugmaschinen erwähnt werden, und zwar eine Spitzendrehbank mit 1000 mm Drehdurchmesser zum Fertigbearbeiten großer und langer Werkstücke sowie eine Radialbohrmaschine mit 2 verstellbaren Bohraggregaten (Bild 9).

Die über 20 Jahre alte Hettner-Radiale benötigte dringend einen neuen Bohrspindelkopf. Wir entschlossen uns im Hinblick auf das gleichzeitige Bohren von 2 Löchern zur Beschaffung von 2 Bohraggregaten. Um den stärkeren Belastungen durch Bohrdruck und Gewicht gerecht zu werden, wurde ein zusätzlicher Hilfsständer angebracht (Bild 10). Die auf diese Weise wieder modernisierte Maschine wird helfen, manche Werkstücke wesentlich rationeller zu bearbeiten.

Es ist also festzustellen, daß sich in den letzten Jahren hinsichtlich der Modernisierung unserer Mechanischen Werkstätten einiges getan hat. Warum wir gerade in dieser Abteilung besonders leistungsfähig sein wollen und müssen, ist im vorletzten „Schmelztiegel“ ausführlich dargelegt worden.

Betriebliches Vorschlagswesen

In der letzten Sitzung des Kuratoriums sind folgende Prämien vergeben worden:

Willi Meya, Werksaufsicht	20,—
Peter Jäckel, Inspektion Stachelhausen	50,—
Dietmar Schneider, Versuchsanstalt	25,—
Kurt Lenk, Versuchsanst., Werkstatt	60,—
Bernd Rocholl, Härterei Stachelhausen	30,—
Karl Bickert, Temperei Papenberg	250,—
Gerd Hörster, Instandhaltungsbetrieb	125,—
Kurt Fey, Instandhaltungsbetrieb	125,—
Helmut Interthal, Dreherei Stachelh.	550,—
Albert Bartel, Richterei Papenberg	600,—
Werner Günther, Schweißerei Stachelh.	30,—
Alfred Schürmann, Dreherei Stachelh.	300,—

Eindrücke von einer Amerika-Reise

II. Kontraste

Kontinente lassen sich für moderne Reisende fast nurmehr per Flugzeug bewältigen, zumal dann, wenn ein auf wenige Wochen zusammengedrangtes Programm dazu zwingt, zur Überwindung großer Entfernungen die Wochenenden zu nutzen. So mag und wird es meist, so muß es aber nicht sein. Wir haben späte Nachmittags- und frühe Abendstunden lang Hunderte von Meilen in den riesigen, schnellen Greyhounds zurückgelegt, herrlich lange Samstage und Sonntage hinterm Steuer eines gemieteten großen Straßenkreuzers gesessen, die breiten, gleißenden, flimmernden Bänder der autobahngleichen Überlandstraßen im Neunzig-, Hundertmeilen-tempo fressend, Äpfel oder Trauben in mächtigen Tüten zwischen den Sitzen, Film- und Fotoapparate schußbereit im Schoß. Weiß der Deuwel, aber nicht ein einziges Mal verließ uns ein geradezu sagenhaftes Wetterglück! Gelegentliche Gewitterwolken verhalfen den Fotos zur richtigen Tiefenwirkung, die milde, so klare Sonne des Indianer-Sommers leuchtete unsere farbigen Aufnahmen zu herrlichen Kontrasten aus. Und was für Kontraste es gab! Mal grell weiße Wüste, mal Felsengruppen, hoch- und tiefrot wie das Latemar oder der Rosengarten. Einen sturmgepeitschten Michigansee, voll weißer Schaumkrönen über unwirklich blauem Wasser. Die Hochebene nördlich von Phönix im Staat Arizona, voller Einsamkeit, Wehmut, Weite, Verlorenheit. Die Straßenschluchten von New York und Chicago und die endlosen Reihen gepflegter einstöckiger Holzhäuser in den freundlichen bunten Städten von Texas. Die schneebedeckten runden Bergkegel nördlich von Portland im Staate Oregon, die palmengesäumten Straßen in den so gepflegten, erst vor wenigen Jahren emporgeschossenen Städten des Südens, deren blendend weiße Wolkenkratzer-Cities mit Hunderten und aber Hunderten von bunten Markisen geschmückt sind. Fahrten im Greyhound nehmen ihren Ausgang in riesigen Bahnhöfen, die — mitten im Zentrum der großen Städte gelegen — Abfahrt- und Endstation Dutzender und aber Dutzender von Bus-Linien sind, deren Verkehrsnetz den ganzen Kontinent engmaschig überzieht. Vor der breiten Eingangsfront der Abfertigungshallen wartet das Heer der

weißen und schwarzen Gepäckträger wie vor den Abfluggebäuden der Fluggesellschaften oder großen Stationen der Eisenbahnen. Die Schalterhallen, meist mehrere Hundert Meter lang, in gleißendes Licht getaucht, beherbergen neben zahllosen Fahrkartenschaltern Dutzende von Läden und Restaurants. Es wimmelt und kribbelt von Menschen jeden Alters und Typs. Selten freilich verirren sich hierher Pelzwerk und ähnliche Attribute der Eleganz und des Wohlstandes. Hier ist vielmehr ein geräuschvoll quirlendes Sammelbecken derer, die auf eine möglichst billige Weise kurze oder lange Reisewege überwinden wollen. Hätte man Zeit und Lust, man könnte in achttägiger Fahrt den ganzen Kontinent von New York bis nach San Francisco durchqueren.

Überraschen schon Länge und Weite, strahlende Helle und wildes Gewimmel in diesen Abfertigungshallen, so verblüffen erst recht die ebenso langen, über aufwärts wie abwärts gleitende Rolltreppen zu erreichenden „Bahnhofs“-Hallen, von denen links wie rechts 20, 30, ja 40 verglaste Türen zu den über- wie unterirdisch fischgrätenartig abgestellten riesigen Omnibussen führen. Nicht ohne einiges Suchen findet man zum richtigen Einlaß, das Gepäck verschwindet in den unter Flur vorhandenen Abstellräumen des Busses und auf die Minute pünktlich rollt der schwere Bus nach kurzem Rückwärtsmanöver ans Tageslicht, gleitet in den erstaunlich flüssigen Straßenverkehr, sucht seinen Weg zu den großen Ausfallstraßen und gewinnt dort spürbar an Geschwindigkeit. Sobald einer der zu meist dreispurigen Schnellwege erreicht ist, die das ganze Land wie ein Spinnennetz überziehen, steigt das Motorengeräusch zu hellem Singen — und nun beginnt so ein silbergrauer, vollgepackter Geselle seine weite Reise mit Geschwindigkeiten, die zwischen 70 und 80 Meilen (112 und 128 km) pendeln.

Eisernes Gesetz: alle 8 Stunden Fahrerwechsel. Beruhigende Feststellung: ganz hinten — genau wie in der Eisenbahn — ein mit allen Schikanen eingerichtetes WC. Nicht minder befriedigendes Erlebnis: alle zwei, drei Stunden ein mehr oder minder aufwendiges, stets sehr gepflegtes Holzhaus am Straßenrand, das den „Greyhound-Lines“ ge-

hört und zu dem der Bus einschwenkt zu einer Pause von 10 bis 15 Minuten, Zeit genug also, um eine Tasse Kaffee zu trinken, eine Flasche Coca Cola oder den nicht minder beliebten Tomatensaft, um ein belegtes Brot zu verzehren oder — na ja, manche Menschen halten sich bekanntlich eine halbe Ewigkeit an Orten auf, die — zumal in Omnibussen — doch nur zu kurzem Verweilen bestimmt sind.

Überflüssig zu betonen, daß solche Fahrten unglaublich viel an lebendigen Eindrücken von Land und Leuten vermitteln.

Die Menschen sind fast ausnahmslos von überraschender Freundlichkeit und Hilfsbereitschaft. Wo findet man das in dieser Häufigkeit und Selbstverständlichkeit bei uns daheim in Deutschland? — „Ach, Sie sind Deutscher?“, beugt sich der Nachbar im Bus interessiert nach vorn. „Wo kommen Sie her?“ — „O ja, Köln, Düsseldorf, das kenne ich!“ Am besten hat es offensichtlich den meisten ehemaligen Mitgliedern der Besatzungsarmee in Süddeutschland gefallen. Heidelberg, der Schwarzwald, Garmisch, München — die Gesichter verziehen sich zu einem rückerinnernden Lächeln. Und dann fehlt nie die Frage, ob die Städte wieder aufgebaut seien. Wieder das Lächeln und ein wenig verschmüzt die Feststellung, daß uns das kein anderes Volk in der Welt nachgemacht haben würde. Einer abwehrenden Bemerkung begegnet man mit energischer Bekräftigung. Aber hier spätestens ist sie fällig, die Frage nämlich, wie es einem gefalle in den Staaten. Da genügt dann keine allgemeine Redensart. Man will es genau wissen, wieso und warum.

Vergegenwärtigt man sich den hohen Anteil Deutschstämmiger, bei denen vielfach erst der Großvater einwanderte, so versteht man die immer wieder überraschende Deutschfreundlichkeit. Was haben Presse und Rundfunk für einen meinungswandelnden Feldzug führen müssen, um die Bevölkerung dieses Landes für einen Krieg gegen Deutschland zu gewinnen! Viele Male wurden uns die amerikanischen Teilnehmer an unseren Gesprächen nacheinander etwa folgendermaßen vorgestellt: „Dies ist Mr. Meyer, dies Mr. Smith, dies Mr. Schulz“ usw. usw.

Lachend zieht einer nach dem anderen die Hand aus der Hosentasche, schiebt den Schutzhelm in den Nacken und den Kaugummi in die Backentasche: „Beinahe wie in Deutschland, wie?“ Gespräche über den

Krieg sind anscheinend unvermeidlich, wenn ehemalige Soldaten zusammentreffen. Kein Wort jedoch von Nazis oder Konzentrationslagern. Die einstige Gegnerschaft, so hörten wir oft, ist verkräftet und abgetan, jedoch beschränkt sich dies ausdrücklich auf uns — Pearl Harbour ist landauf, landab unvergessen! Japanische Waren kauft „man“ nicht. Nun, das sind nicht unsere Angelegenheiten. Aber naturgemäß macht es Freude, immer wieder deutsche Fabrikate zu sehen, vor allem Kameras, deren Preise einen daheim erblassen lassen, und — „Käfer“ aus Wolfsburg, an deren Hinterachse man als stolzer BSI-Mann obendrein mit Recht Lagerkörper aus dem Papenberg vermuten darf. Allerdings bestimmen die VW 1200er nicht, wie daheim, das Straßenbild. Dazu sind die Einfuhrzahlen — im Jahre 1964 rund 300.000 — viel zu gering. Aber jedermann kennt diesen kleinen Flitzer und findet ihn drollig, aber äußerst praktisch. —

Deutsche im Greyhound scheinen einen gewissen Seltenheitswert zu besitzen. Sie interessieren den Fahrer wie die bunt gemischten Benutzer dieser Ungetüme. Amüsanterweise wendet sich jeder mit ausgesprochener Sympathie an die gepäckbeladenen „Germans“. In den Haltestationen sind wir Gegenstand verborgener, fast ein wenig nachdenklicher Aufmerksamkeit. Niemand lächelt über unser so unamerikanisches Englisch. Beim Ein- und Aussteigen läßt eine höfliche Gebärde zum Vortritt. Und immer wieder spürt und sieht man fragende Blicke auf sich gerichtet, wenn sich ein Farbiger neben einen auf die Bank quetscht.

Nun, auch dieses Problem ist nicht unsere Angelegenheit, aber es ist unzweifelhaft das Problem des ganzen großen Landes. Wir hüten uns, dazu Kritisches zu sagen, obwohl es im alltäglichen Leben Anzeichen der unterschwelligen Krise gibt, die mal nur beeindrucken, mal erschrecken. Kein „besseres“ Restaurant in New York oder Chicago, in dem man einen farbigen Gast anträfe. Die freien Tische, so ließen wir uns erklären, gälten als vorbestellt, käme ein Neger auf den Gedanken, dort Platz nehmen zu wollen.

Im Süden gibt es nicht nur getrennte Ein- und Ausgänge, sondern auch entsprechend bezeichnete WCs für Weiße und Farbige. Allein die Welt der Arbeit kennt keine Unterschiede. Aber sahen wir auch farbige Angestellte in den besuchten Fabriken? Ich glaube, nein! Die Neger-Frage ist das Prob-

lem, dessen tiefer, breiter Schatten drohend über dem ganzen Lande liegt. Die lebende Generation wird es selbst bei Aufbietung ihrer besten Kräfte nicht lösen.

Der Europäer tut gut daran, zu schweigen und — zu beobachten. Haarlem ist ein Alptraum. Es ist bekannt, daß sich schon lange nicht mehr ein Weißer nach Anbruch der Dunkelheit in dieses Negerviertel von New York wagen kann. Kilometerlang die Bänder verwahrloster Mietskasernen, die überzuquellen scheinen von Farbigen jeden Alters. Die Autoschlängen gleiten ohne Unterbrechung in beiden Richtungen über breite Straßen, die flankiert sind von überdimensionalen Bürgersteigen. Auf ihnen ein ständiges Wogen, Gehen, Flanieren, Stehen in Gruppen, Rennen und Schreien tobender Kinder. Schwarze Hautfarbe, schwarze Haare, funkelnde schwarze Augen in Trägheit, Neugier, Haß, Gleichmut, auf die weißen Fahrgäste der Taxe gerichtet. Unfaßbar diese Fruchtbarkeit der Unterdrückten, erschreckend dieser wütende Behauptungswille der Hoffnungslosen, beklemmend die ungezählten, von Alkohol gezeichneten Gesichter der Alten. Wie wird das enden?

Es ist bekannt, daß so hoch intelligente, gebildete Farbige, wie Dr. Martin Luther King, ausgerechnet im Süden des Landes einen erbitterten Kampf um die Gleichberechtigung der Neger kämpfen, Männer, denen man zumindest eines nicht absprechen kann: persönlichen Mut. Aber entlang den breiten highways, die sich z. B. durch Texas ziehen, liegen, wie auf Perlenketten aufgeschnürt, Lehmhütten beispielloser Dürftigkeit, so wie wir sie aus „Onkel Toms Hütte“ in falschverstandenen-romantischer Jugenderinnerung haben. Und auf den Feldern stehen sie, schräg hintereinander gestaffelt, den großen Strohhut in die Stirn gedrückt, in verschlissenen bunten Hemden, in zerrissenen grauen Hosen, den Rücken tief zur Erde gebeugt — wie Sklaven.

Dennoch wäre nichts falscher, nichts mehr mißverstanden, als sich an diesem Anblick zu erregen oder gar zu empören. Die nächste geschlossene Ortschaft — sie alle dort unten sind typische Straßendörfer — belehrt eines besseren. Fein säuberlich durch eine Querstraße getrennt, liegt hier das Neger-Quartier, dort der Ortsteil der Weißen. Der Unterschied ist grotesk! Was dort gepflegt im Grünen und in Blumenbeeten liegt, wird hier von Wildnis und Unkraut umwuchert.

Dort helle Gardinen hinter blanken Fenstern, hier stumpfe Scheiben, Splitter, mit Reklamen bedruckter Karton. Dort wartet in lautloser Stille ein Chrysler oder Ford, hier liegt lässig, mangelhaft bekleidet, eine Negermutter in einer quietschenden Hollywood-Schaukel, umtobt von krausköpfigen Trabanten, und zwischen scheppernden Blechkanisterwänden steht ein Chrysler oder Ford des gleichen Jahrgangs wie „drüben“, ungepflegt, grell bemalt — ein Monstrum!

Man beginnt die zu Anfang der Reise mit gewissem Zweifel aufgenommene Erklärung zu verstehen: Negerwirtschaft ist kein Schimpfwort, sondern eine resignierende Feststellung. Aus einem blinkenden Neubau sowie aus der in gepflegtem Zustand geräumten Wohnung eines Weißen macht die farbige Familie in wenigen Monaten ohne Absicht und ohne Gespür einen Slum, den sie oben drein mit ihrem strengen Körpergeruch erfüllt. Ein unüberbrückbarer Gegensatz? Ein schicksalhaftes amerikanisches Problem? Aber — wie wird das enden?

Kleine Anzeigen

Neuwertiger Kühlschrank, 140 l, Marke Bauknecht, umständehalber preiswert abzugeben.

Zu erfragen in der Redaktion.

Wohnzimmerofen, sehr gut erhalten, grün, 90 cbm, billig zu verkaufen.

Zu erfragen in der Redaktion.

Gebrauchter, sehr gut erhaltener Kindersportwagen, komplett, für 50 DM abzugeben. Mehrwald, Remscheid-Lennep, Max-von-Laue-Straße 29

Opel-Rekord, Baujahr 1955, TÜV-frei bis März 1966, für 300,— DM abzugeben.

Zu erfragen in der Redaktion.

Die Sprechstunden der Geschäftsleitung für die Belegschaft finden jeweils am ersten Samstag eines jeden Monats von 10 — 12 Uhr im Hauptverwaltungsgebäude statt.

Drei Jahre kaufmännische Lehre in der BSI

Lehrjahre sind keine Herrenjahre, heißt es in einem alten Sprichwort. Als kaufmännischer Lehrling im dritten Lehrjahr ist es mir möglich, darüber einiges zu schreiben.

Während des letzten Schuljahres entschloß ich mich nach Abschluß der mittleren Reife, eine kaufmännische Lehre bei der BSI anzutreten, womit sich auch meine Eltern einverstanden erklärten. Industriekaufmann zu werden, war und ist mein Berufswunsch, weil dieser Beruf große Vielseitigkeit bietet und kein einseitiges Denken und sture Routinearbeit erlaubt. Ferner sind in dieser Berufssparte die Aufstiegsmöglichkeiten so groß, daß der Zielstrebigkeit kaum Grenzen gesetzt werden können.

Der erste kleine Schritt zu dem neuen Zeitabschnitt war die erfolgreiche Bewerbung. Mit Spannung, Neugierde und Hemmungen erwartete ich nun den ersten Tag meiner Lehrzeit. Endlich war der 1. April 1962 da. Zusammen mit den neu eingetretenen gewerblichen Lehrlingen wurden wir in den großen Konferenzsaal geführt, wo wir von den Herren Dr. Busch, Dr. Zetzmann und Kachelmaier in Begrüßungsansprachen willkommen geheißen wurden. Anschließend gingen wir durch den Betrieb und durch die Büros, in denen wir unsere Lehrzeit verbringen sollten. Besonders möchte ich hervorheben, daß wir die ersten Lehrlinge (Industrie-Kaufleute) der BSI seit 10 Jahren waren.

Am folgenden Tag begann dann die eigentliche Arbeit. Wir gingen jeder in die Abteilung, die uns am Vortage bereits genannt und gezeigt worden war. So kam ich zusammen mit einem Kollegen in die Finanzbuchhaltung. Zunächst mußten wir uns vorstellen. Lauter neue Gesichter und fremde Namen, wovon man kaum einen oder gar keinen behalten hatte. Dann bekamen wir unsere Arbeitsplätze gezeigt und wurden jeder einem Sachbearbeiter zugewiesen. Ich sollte zunächst das Sachgebiet 'flüssige Mittel' kennenlernen. Meine erste Aufgabe war das Abheften von irgendwelchen Belegen. Gleichzeitig traten aber auch schon die ersten Fragen auf. Die Buchhaltung war sowieso eine Abteilung mit ungemein vielen für mich bisher unbekannten oder nur ober-

flächlich bekannten Begriffen. Was früher in der Mathematikstunde der „Satz des Pythagoras“ war, waren nun die Begriffe „Soll und Haben“. Die Fragen häuften sich, und wenn man glaubte, den Mitarbeitern lästig zu werden, so wurde man durch sie oder den Abteilungsleiter schon wieder ermutigt oder gar angeregt, weiterzufragen. Erstaunlich und erfreulich zugleich empfand ich die höfliche Art, in der man gebeten wurde, eilige Botengänge zu tun. Der Kontakt zu den Angestellten wurde mit der Zeit immer besser. Trotz des zum Teil nicht geringen Altersunterschiedes erkannte man doch gemeinsame Interessen, sei es im Sport, auf kulturellem Gebiet oder sonstwo. Das Verhältnis zu den Mitarbeitern bzw. Vorgesetzten ist meiner Ansicht nach die Voraussetzung für eine gute Leistung und für ein großes Arbeitsinteresse. Die Verständigung mit den einzelnen Personen ist natürlich individuell verschieden, aber im allgemeinen war sie doch immer gut. Unter uns Lehrlingen entstand ein Gefühl der Zusammengehörigkeit nur sehr allmählich. Wir kamen anfangs kaum miteinander in Berührung und lernten uns erst in der Berufsschule und bei den jährlichen Ferienfahrten kaufmännischer und gewerblicher Lehrlinge näher kennen. Die Urlaubsfahrt 1962 ging nach Lenggries in Oberbayern. Der Kostenbeitrag für jeden teilnehmenden Lehrlinge betrug nur 25 DM. Man kann deshalb diese 14-tägige, alljährlich stattfindende Freizeit als ein Geschenk der Geschäftsleitung an die Lehrlinge bezeichnen.

Nach den Sommerferien 1962 begann für uns kaufmännische Lehrlinge der Werksunterricht. Hierfür wurde im Hauptgebäude eigens ein Schulungsraum (Bilder 1 und 2) geschaffen. Dieser Unterricht sollte den in der Berufsschule behandelten Stoff vertiefen und unser Wissen darüberhinaus noch erweitern. Der Werksunterricht umfaßte: die Zeitungsschau (Bild 1), kaufmännisches Rechnen, Buchführung, allgemeine Volkswirtschaftslehre, allgemeine Betriebswirtschaftslehre, Finanzierung, Kostenrechnung, Speditionswesen, Einkaufswesen, Werkstoffkunde und Rechtskunde. Außerdem hielt jeder von uns einen Vortrag über die gerade durchlaufene Abteilung. Dieses Referat mußte dann jeweils



Bild 1: Im Unterrichtsraum der kaufmännischen Lehrlinge wird gerade die Zeitungsschau abgehalten. Aktuelle Themen aus Wirtschafts-, Innen- und Außenpolitik werden hier vorgetragen und diskutiert.

von den anderen in der Diskussion kritisch beurteilt und in einem Aufsatz wiedergegeben werden.

An dieser Stelle möchte ich auch auf den Abteilungswechsel zu sprechen kommen. Jeder von uns hat einen Durchlaufplan, der beinhaltet, in welche Abteilungen wir uns begeben müssen und wann. Durch den häufigen Abteilungswechsel lernt man das Zusammenspiel zwischen den Abteilungen innerhalb der Unternehmung und die in den einzelnen Abteilungen auszuführenden Arbeiten kennen. Durch diesen dauernden Wechsel der Aufgaben und der Personen, mit denen ich konfrontiert wurde, kann ich sagen, daß ich nie über Langeweile oder Eintönigkeit zu klagen hatte.

Bild 2: Aus dieser Perspektive sieht der Ausbilder bzw. der Unterrichtende die Lehrlinge und den Unterrichtsraum.



Jedes Ding hat nun aber seinen Haken, und der Haken des Abteilungswechsels ist der Bericht. Es heißt, daß die Berichte vier Wochen nach Beendigung der Unterweisung in einer Abteilung abgegeben werden müssen. Das ist auch ohne weiteres zu schaffen: aber dann fehlt die Zeit oder gar die Lust, und schon gerät man in Verzug, was natürlich nicht ungestraft hingenommen wird. Der Bericht bzw. seine Erstellung ist sozusagen ein notwendiges Übel, notwendig deshalb, weil er einmal den Lehrling und den Ausbilder erkennen läßt, was verstanden worden ist und wo noch Lücken sind, zum anderen können die Berichte je nach gutem oder weniger gutem Inhalt bei der Kaufmannsgehilfenprüfung eine entscheidende Rolle spielen. In Zweifelsfällen entscheiden immer die Berichte.

Über das in den einzelnen Abteilungen gezeigte Verhalten, das Arbeitsinteresse und -tempo sowie über Charaktereigenschaften gibt der Beurteilungsbogen dem Ausbilder die erforderliche Auskunft. Die Beurteilungsbögen werden von den Abteilungsleitern nach Rücksprache mit den einzelnen Sachbearbeitern ausgefüllt. Bei schlechten Beurteilungen werden wir zu unserem Ausbilder, Herrn Dr. Zetmann, gerufen und zurechtgewiesen.

Die Abteilungen, die man als kaufmännischer Lehrling in der BSI durchläuft, sollen hier nur kurz aufgezählt werden. Diese sind: Verkauf-Stahlguß und -Temperguß, Arbeitsvorbereitung Stachelhausen und -Papenberg, Einkauf, Rechnungsprüfung, Lehrwerkstatt und Betrieb, Betriebsbuchhaltung und Nachkalkulation, Bestandsverwaltung, Finanzbuchhaltung, Planungsstelle, Lochkartenstelle, Lohnbüro, Lohnverrechnung Stachelhausen und -Papenberg, Hauptmagazin, Hauptlager, Versand und Spedition. Beachtenswert ist hierbei, daß die kaufmännischen Lehrlinge auch in die Betriebe und in die Lehrwerkstatt kommen (Bild 3), um einen Einblick in das technische Geschehen zu erhalten. Bei dieser Vielzahl von Abteilungen ist es natürlich unmöglich, daß man jede einzelne Arbeit kennenlernt. Eine zweieinhalb- oder dreijährige Lehrzeit ist dazu viel zu kurz. Wir werden auch deshalb nur mit den Grundsätzen und den wichtigsten Arbeitsgängen einer jeden Abteilung vertraut gemacht. Durch den Werksunterricht wurde das in den Abteilungen erhaltene praktische Wissen

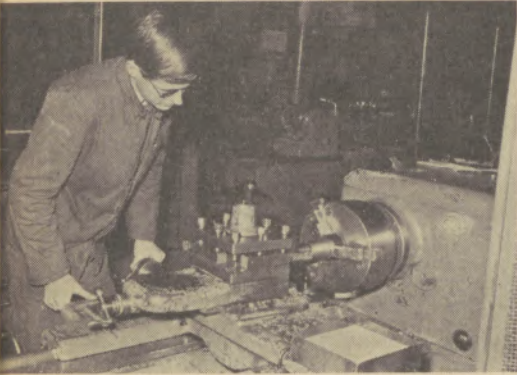


Bild 3: Ein ungewohntes Bild: ein kaufmännischer Lehrling in der Lehrwerkstatt. Er arbeitet gerade an einer Drehbank.



Bild 5: Hier wird gerade ein Eisenbahnwagen von innen betrachtet.

um Teil theoretisch erweitert. Um zu sehen, ob der Werksunterricht bei uns auch Früchte trägt, und um uns die Angst vor Prüfungen zu nehmen, hielt Herr Dr. Zetmann mit uns mehrere interne Zwischenprüfungen ab. Davon waren wir natürlich nicht sehr erbaut; denn wer macht schon gerne eine Prüfung. Außerdem konnte das auch schlechte Noten einbringen, die eine Verkürzung der Lehrzeit stark in Frage stellten. Hatte man aber gute Arbeiten geschrieben, dann war die Freude doppelt groß.

Im Rahmen des Werksunterrichtes (Speditionswesen/Werkstoffkunde) wurden die Gießereifachausstellung 1962, die Bundesbahn in Remscheid, die Spedition G. Mäuler und die Henrichshütte in Hattingen besucht. Ferner besuchten wir — als Abschluß

Bild 4: Kaufmännische Lehrlinge am Güterbahnhof der Bundesbahn in Remscheid.



des Rechtskundeunterrichtes — zwei Gerichtsverhandlungen im Landgericht in Wuppertal. Bei der Besichtigung der Bundesbahn (Bilder 4 und 5) sowie der Spedition G. Mäuler wurden uns nicht nur die Anlagen gezeigt und die Arbeitsabläufe erklärt, wir konnten außerdem in einer anschließenden Frage- und Diskussionsstunde unser bereits erworbenes Wissen unter Beweis stellen und erweitern. Außer den aufgeführten Besichtigungsfahrten besuchten wir gemeinsam mit den gewerblichen Lehrlingen noch die Internationale Automobilausstellung 1963 in Frankfurt und das Opel-Kadett-Werk in Bochum. Diese Fahrten waren Weihnachtsgeschenke der Geschäftsleitung. Für alle Lehrlinge findet alljährlich eine Weihnachtsfeier statt.

In unseren Lehrverträgen werden unter „Zusatzvereinbarungen“ Kenntnisse in Stenographie und Maschineschreiben mit einer abgelegten Prüfung über 100 Silben und 120 Anschläge verlangt. Ich bin der Meinung, daß dieses eine zusätzliche Belastung während der Lehrzeit ist. Es ist natürlich ein Vorteil, diese Kenntnisse zu besitzen, aber die Perfektion ist für Jungen im Gegensatz zu den Mädchen doch wahrscheinlich nicht so erforderlich. Wenn die Abendkurse erfolgreich abgeschlossen werden, übernimmt die Firma die Teilnahmegebühren, im anderen Fall müssen wir die Kosten selbst tragen. Diese Regelung spornt natürlich jeden zu Fleiß und tüchtiger Heimarbeit an. Neben den genannten Abendkursen konnten wir Kurse entweder in Deutsch oder in Buchführung und den Vorbereitungskursus zur

Kaufmannsgehilfenprüfung unter gleichen Voraussetzungen besuchen.

Wenn man ein Resultat zieht aus der vorhandenen Zeit und der Zeit für Schulaufgaben, Berichte, Abendkurse, Aufgaben für Abendkurse, irgendwelche Aufgaben für den Werksunterricht und sonstiges, so bleibt eine recht knapp bemessene Freizeit übrig. Wir nehmen dieses aber gerne in kauf, denn man muß ja bedenken, daß wir uns viele Kenntnisse aneignen und hoffen, sie später gut verwerten zu können. Es heißt nicht umsonst: Ohne Fleiß kein Preis.

Fleiß war auch in den Abteilungen erforderlich, um die Materie erfassen zu können. An dieser Stelle möchte ich noch hinzufügen, daß man in den Abteilungen nicht sozusagen als Hilfskraft eingesetzt wurde. Man wurde in die wichtigsten Arbeiten eingeweiht und bekam von den Abteilungsleitern und Sachbearbeitern nicht nur die auftretenden Probleme erklärt, sondern auch über den Stoff hinaus allgemeine Dinge. Alle während der Lehrzeit gesammelten Erkenntnisse und das erlangte Wissen sollen bei der Kaufmannsgehilfenprüfung wiedergegeben und bewiesen werden. Als Nichthandelsschüler kann man die Prüfung entweder vorzeitig nach zweieinhalb oder normal nach drei Jahren ablegen. Ob die Prüfung vorzeitig gemacht werden kann, entscheiden der Lehrherr und die Handelskammer. Letztere richtet sich dabei nur nach dem Berufsschulzeugnis, während bei der Firma folgende Faktoren eine Rolle spielen: Berufsschulzeugnis, Berichte, Abteilungsbeurteilungen, abgelegte Arbeiten, die Beteiligung am Werksunterricht und die Resultate der Zwischenprüfungen. Die Entscheidung, daß die Prüfung nicht vorzeitig abgelegt werden kann, findet — ob berechtigt oder unberechtigt — natürlich nie die Zustimmung des Lehrlings.

Zusammenfassend möchte ich noch sagen, daß die Lehrzeit zwar eine harte Zeit war und noch ist, aber daß die erworbenen Erfahrungen, Erkenntnisse und das erlangte Wissen in jeder Beziehung so immens sind, wie es bei mir in gleicher Zeit noch nicht der Fall war.

Abschließend möchte ich mich hiermit für die Bemühungen und das Entgegenkommen aller, die mit der kaufmännischen Lehrlingsausbildung etwas zu tun haben, herzlich bedanken.

Klaus Holweg, kaufmännischer Lehrling

In den Ruhestand traten

Adolf Steffens, Hauptkasse, nach 44jähriger BSI-Zugehörigkeit, am 31. Dezember 1964
Hugo Stöcker, Schlosserei Papenberg, nach 40jähriger BSI-Zugehörigkeit, am 31. Dezember 1964
Kurt Wenke, AV Stachelhausen, nach 12jähriger BSI-Zugehörigkeit, am 31. Dezember 1964
Paul Appler, Putzerei Stachelhausen, nach 40jähriger BSI-Zugehörigkeit, am 31. Dezember 1964
Paul Bisterfeld, Endkontrolle Papenberg, nach 27jähriger BSI-Zugehörigkeit, am 31. Dezember 1964
Johann Borkowski, Temperei Papenberg, nach 29jähriger BSI-Zugehörigkeit, am 31. Dezember 1964
Emil Buchholz, Schlosserei Stachelhausen, nach 30jähriger BSI-Zugehörigkeit, am 31. Dezember 1964
Aline Melchers, Steuerbüro, nach 14jähriger BSI-Zugehörigkeit, am 31. Dezember 1964
Max Müller, Werksaufsicht, nach 15jähriger BSI-Zugehörigkeit, am 31. Dezember 1964
Alfred Nosseck, Formerei Stachelhausen, nach 14jähriger BSI-Zugehörigkeit, am 31. Dezember 1964
Marie Rose, Werksfürsorgerin, nach 15jähriger BSI-Zugehörigkeit, am 31. Dezember 1964
Erich Scharwächter, Versuchsanstalt, nach 51jähriger BSI-Zugehörigkeit, am 31. Dezember 1964
Walter Schmidt, Werksaufsicht, nach 10jähriger BSI-Zugehörigkeit, am 31. Dezember 1964
Ewald Langenberg, Schmelzerei Stachelhausen, nach 32jähriger BSI-Zugehörigkeit, am 29. Januar 1965
Erich Schumacher, Büro Papenberg, nach 40jähriger BSI-Zugehörigkeit, am 2. Januar 1965
Erich Knabenschuh, Werksaufsicht, nach 18jähriger BSI-Zugehörigkeit, am 1. Februar 1965
Erich Goebel, Betriebswirtschaftliche Abteilung, nach 36jähriger BSI-Zugehörigkeit, am 1. Februar 1965
Fritz Schwedt, Werk Julius Lindenberg, nach 27jähriger BSI-Zugehörigkeit, am 1. Januar 1965
Reinhard Manthey, Schmelzerei Stachelhausen, nach 39jähriger BSI-Zugehörigkeit, am 28. Februar 1965

Es haben geheiratet

Luigi Scarpino, Hartrommel Papenberg und Caterina Fortese, am 2. Januar 1965

Ins Leben traten ein

Kristina Selma, Tochter von Rudi Bujak, Großbearbeitung Stachelhausen, am 1. Dezember 1964
Christina Beate, Tochter von Bernhard Feyer, Schweißerei Stachelhausen, am 5. Dezember 1964
Klaus, Sohn von Günter Schwarz, Baubetrieb, am 5. Dezember 1964
Ekkehard, Sohn von Hans Günter Biermann, Büro Papenberg, am 9. Dezember 1964
Dirk, Sohn von Wilhelm Stein jr., Werk Julius Lindenberg, am 12. Dezember 1964
Rosalia, Tochter von Giuseppe Costanzo, Putzerei Stachelhausen, am 22. Dezember 1964
Andreas, Sohn von Horst Weber, Formerei Papenberg, am 3. Januar 1965
Corinna, Tochter von Manfred Klingler, Bahnbetrieb, am 4. Januar 1965
Ute, Tochter von Günter Stock, Formerei Papenberg, am 12. Januar 1965
Jochen, Sohn von Brunhilde Kaspar, Hauptbuchhaltung, am 7. Januar 1965
Leonardo, Sohn von Antonio Baronello, Richterei Papenberg, am 24. November 1964
Ralf, Sohn von Helga Strack, Gießerei Stachelhausen, am 12. Januar 1965
Stephan, Sohn von Bernhard Wiesenfelder, Reparaturbetrieb Stachelhausen, am 17. Januar 1965
Simonetta, Tochter von Gino Carta, Kernmacherei Papenberg, am 15. Januar 1965
Stefano, Sohn von Eligio Reda, Gießerei Papenberg, am 1. Januar 1965
Manuela, Tochter von Inge Serfling, geborne Schäfer, Kernmacherei Papenberg, am 9. Februar 1965
Frank, Sohn von Karl-Heinz Wichard, Werk Julius Lindenberg, am 12. Februar 1965

Unsere Jubilare

40 Jahre Mitarbeit

Franz Penl, Schleiferei Papenberg, am 5. März 1965
 Philipp Dresel, Formerei Papenberg, am 19. März 1965
 Wilhelm Maul, Mech. Werkstätten Stachelhausen, am 25. März 1965
 Karl Ludwig, Meister in der Kernmacherei Papenberg, am 1. April 1965
 Johann Hendl, Formerei Papenberg, am 1. April 1965
 Leo Hämmerling, Schlosserei Stachelhausen, am 2. April 1965
 Richard Engeländer, Meister im Instandhaltungsbetrieb, am 15. April 1965
 Josef Walkowiak, Richterei Papenberg, am 30. April 1965

25 Jahre Mitarbeit

Willy Ney, Modellschreinerei Stachelhausen, am 17. März 1965
 Andreas Sohlbach, Putzerei Stachelhausen, am 19. März 1965
 Günter Neuhaus, Betriebskrankenkasse, 1. April 1965
 Günter Weber, Werkzeugmacherei Stachelhausen, am 1. April 1965
 Heinz Eschmann, Karussell-dreherei Stachelhausen, am 14. April 1965
 Rudolf Nouvertne, Modellschlosserei Papenberg, am 23. April 1965
 Ernst Vedder, Hauptbuchhaltung, am 23. April 1965

40 Jahre Mitarbeit



Paul Niedwolorz, Abteilung Einkauf, am 1. März 1965



WIR NAHMEN ABSCHIED VON

Alex Gensel	Schmelzerei Papenberg, 63 Jahre alt, am 6. Dezember 1964
Martin Unverzagt	Rentner, 61 Jahre alt, am 8. Dezember 1964
Eugen Scharwächter	Rentner, 73 Jahre alt, am 14. Dezember 1964
Paula Thomas	Ehefrau von Artur Thomas, Werksaufsicht, 64 Jahre alt, am 15. Dezember 1964
Klara Imberger	Rentnerin, 78 Jahre alt, am 16. Dezember 1964
Erich Glombjewski	Baubetrieb, 53 Jahre alt, am 19. Dezember 1964
Karl Schotters	Rentner, 70 Jahre alt, am 22. Dezember 1964
Emma Ruhland	Ehefrau von Franz Ruhland, Rentner, 61 Jahre alt, am 27. Dezember 1964
Paul Mielke	Rentner, 80 Jahre alt, am 30. Dezember 1964
Arnold Matigat	Büro Stachelhausen, 57 Jahre alt, am 30. Dezember 1964
Ernst Breitreiter	Rentner, 59 Jahre alt, am 4. Januar 1965
Anne Dullak	Ehefrau von Hans Dullak, Rentner, 49 Jahre alt, am 22. Januar 1965
Maria Geisen	Ehefrau von Philipp Geisen, Bahnbetrieb, 57 Jahre alt, am 26. Januar 1965
Johann Krüll	Pensionär, 63 Jahre alt, am 29. Januar 1965
Paul Klein	Rentner, 67 Jahre alt, am 5. Februar 1965
Wilhelm Kremer	Rentner, 72 Jahre alt, am 12. Februar 1965

