

# Der Schmelztiegel

WERKSZEITUNG DER BERGISCHEN STAHL-INDUSTRIE REMSCHEID





*Zu  
unserem  
Titelbild*

Mit sehr kritischen Blicken betrachten diese behelmten Herren die Gußstücke und Prüfgeräte in der Abteilung „zerstörungsfreie Werkstoffprüfung“ unserer Stahlgießerei. Sie verstehen etwas vom Handwerk; denn sie kommen alle aus leitenden Stellungen in bekannten, leistungsfähigen amerikanischen Stahlgießereien.

Auf einer großen Europareise, deren Zweck das Studium der europäischen Stahlgußindustrie war, besuchten uns am 12. Mai neunzehn amerikanische Fachleute. Auf dem Reiseprogramm standen zwei deutsche Stahlgießereien, nämlich der „Bochumer Verein“ und die „Bergische Stahl-Industrie“. Dies können wir als ein Zeichen dafür werten, daß unsere BSI weit über die Grenzen unseres Vaterlandes hinaus bekannt ist und sich eines guten Rufes als Qualitätsgießerei erfreut.

Es handelte sich also um einen Besuch, der uns zur besonderen Ehre gereichte, und wir haben alles getan, um die Herren würdig zu empfangen und ihnen vorbehaltlos einen Eindruck von unseren Arbeitsmethoden, den Betriebseinrichtungen und dem technischen Stand unserer Stahlgußfertigung zu vermitteln.

Wir glauben, daß uns das gelungen ist, denn die Gäste zeigten sich sichtlich beeindruckt von dem, was sie zu sehen bekamen, und ihr Dank galt nicht zuletzt auch der genossenen Gastfreundschaft.

## INHALT DIESER AUSGABE

Seite

|                                                              |                  |
|--------------------------------------------------------------|------------------|
| Wir sind glänzend beschäftigt .....                          | 3                |
| Lohnverrechnung richtig gesehen .....                        | 4                |
| Ein Besuch, der uns zur Ehre gereicht .....                  | 5                |
| Die „Zigarre“ (Gedicht) .....                                | 6                |
| Bericht zur Lage .....                                       | 7                |
| und das meint Struppi .....                                  | 10               |
| Die gesetzliche Unfallversicherung .....                     | 12               |
| Unfallverhütung<br>(grüne Einlage) .....                     | Mitte des Heftes |
| Sandaufbereitung in Papenberg<br>jetzt vollautomatisch ..... | 15               |
| Mancher lernt es nie<br>Kommentar zum Betriebsklima .....    | 22               |
| Man kann ein Betriebsklima nicht „machen“ .....              | 24               |
| Gerechtigkeit, Freundlichkeit,<br>Hilfsbereitschaft .....    | 25               |
| Vorwiegend die Vorgesetzten .....                            | 26               |
| Gegenseitiges Verstehen —<br>gegenseitige Achtung .....      | 26               |
| Bessere Zusammenarbeit .....                                 | 27               |
| Persönliche Leistung muß<br>anerkannt werden .....           | 27               |
| Das waren Zeiten .....                                       | 28               |
| Wohlgemeinte Ratschläge für<br>Übergewichtige .....          | 28               |
| Familiennachrichten .....                                    | 31               |

Herausgeber  
Bergische Stahl-Industrie KG Remscheid

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

## „Wir sind glänzend beschäftigt...“

Zu allen Zeiten, in der heutigen aber wohl ganz besonders stark, haben sich die Menschen von einem ausgesprochenen Wunschdenken leiten lassen! An die Stelle nüchternen Abwägens der realen Möglichkeiten tritt bei solcher Einstellung die etwas einfältige Überzeugung, daß dies und jenes doch gefälligst so sein möge, weil es einem so am besten in den Kram paßt. Der große Spötter Christian Morgenstern hat das einmal mit den knappen Worten gekennzeichnet: „Nicht sein kann, was nicht sein darf!“ Es ist das — mit Verlaub zu sagen — die Überlegung eines jungen Mägdleins, das mit Erschrecken wahrnimmt, diese Bezeichnung allem Anschein nach nicht mehr zu rechtfertigen.

Dem gleichen frommen Selbstbetrug sind alle diejenigen Teilnehmer an der letzten Belegschafts-Versammlung verfallen, die zwar sehr aufgeschlossenen Ohrs die Mitteilung aufgenommen haben, daß wir zur Zeit glänzend beschäftigt seien, die aber offensichtlich flink „die Schotten wieder dicht machen“, als hinzugefügt wurde, die Erlös-Situation sei nach wie vor verheerend und lasse auch vorerst keine grundlegende Besserung erwarten.

Ein jeder schüttelt mitleidig den Kopf angesichts der törichten Bauersfrau, die auf die Frage, warum sie die feilgebotenen Eier denn unter Preis verkaufe, treuherzig antwortet, die Menge müsse es bringen. Glaubt einer, dieser arge Fehlschluß treffe ausgerechnet bei uns nicht zu? — Mit der guten Auftragslage allein ist es also beim besten Willen nicht getan, solange wir für unsere Erzeugnisse keine Erlöse erzielen, die uns einen, wenn auch noch so bescheidenen Gewinn sichern. In dieser mißlichen Lage befinden wir uns oftmals, aber heute und allem Anschein nach auch in der Zukunft, denn unseren Verkäufern wird von der Kundschaft nur in seltenen Fällen Verständnis dafür entgegengebracht, daß unsere Kosten infolge Verteuerung der Rohstoffe, Anstieg der Löhne, Reduzierung der Arbeitszeit etc. seit nunmehr gut und gern zwei Jahren fortlaufend gestiegen sind.

Maßhalte-Appelle sind gut und schön, volkswirtschaftlich auch sinnvoll und sogar notwendig. Was aber erreicht ihre Befolgung, wenn diese — wie in unserem Falle — zu

einer erschreckenden Verminderung der Rentabilität eines Unternehmens führt?

Das breite Publikum der Leser örtlicher Tageszeitungen, in deren Spalten grundlegende Betrachtungen volkswirtschaftlicher Zusammenhänge selten oder nie Raum finden, berauscht oder empört sich an Kurzberichten über die Jahresabschlüsse von Unternehmen, die eben diese Leserschaft kräftig mithilft zu gestalten. Kaufhof, Opel, Horten, VW — und dank der „Mittelchen“- und Kunststoffwelle auch die großen Werke der chemischen Industrie, sie alle bieten glanzvolle Jahresabschlüsse, an deren Zustandekommen der Konsument sein gerüttelt Maß von Anteil hat. Das Volkswagenwerk freilich macht keinen Hehl daraus, daß ihm dank rückläufiger Konjunktur bei den Zulieferanten auch über entsprechend günstigere Einkaufsmöglichkeiten eine Verbesserung der Rentabilität — sozusagen gratis und franko — in den Schoß gefallen sei.

Die Nutzung der Chancen des Marktes ist nicht nur gutes Recht, sondern vornehmste Pflicht jedes Einkäufers. Aber jeder BSI-Angehörige weiß, daß wir — z. B. im Falle VW — sozusagen auf der falschen Seite des Tisches, nämlich der des Lieferanten, sitzen. Zwar sitzen viele von Ihnen als Privatpersonen auch auf der richtigen Seite, also der des Kunden. Aber — um beim Auto zu bleiben — derjenige möge sich melden, dem es schon einmal gelang, den Preis für „seinen“ neuen Wagen zu drücken! —

So also ist das mit der Schatten- und der Sonnenseite der Konjunktur bestellt. „Glänzende“ Beschäftigung hat mit anderen Worten nichts, aber auch gar nichts mit ebenso „glänzender“ Gewinnlage zu tun. Kamen da doch am Montag nach der letzten Belegschafts-Versammlung einige Arglose und meinten, nun könne ja wohl der seit langem von ihnen erwarteten Aufbesserung ihrer Einkünfte nichts mehr im Wege stehen. Auf welchem fernen Stern wirtschaftspolitischen Denkens mögen diese Fragesteller wohnen? Uns bleibt als den für das Wohl und Wehe des Werkes Verantwortlichen leider nur die eine, sicherlich sehr unpopuläre Aufgabe, es ganz klar auszusprechen: Wir sind im gesamten Bereich des Rheinstahl-Konzerns dasjenige Werk, bei dem der Anteil der Personal-

kosten am höchsten ist. Wir sind also höllisch empfindlich gegenüber selbst der kleinsten Steigerung dieses Kostenanteils! Wer diese Feststellung nicht ohne weiteres hinnehmen will, möge den Betriebsrat befragen, der eben darüber genau informiert ist. —

Wir sagen das alles nicht, um unsere Hände in Unschuld zu waschen. Warum sollten wir auch! — denn das Durchschnittseinkommen der Lohnempfänger zum Beispiel wächst ja von Monat zu Monat! Solange eine entsprechende Mehrleistung dahintersteht, ist alles in Ordnung — aber tut sie das auch wirklich immer?

## Lohnverrechnung — richtig gesehen

In der Aprilausgabe des „Schmelztiegel“ wurden wir mit dem neuen elektronischen Datenverarbeitungssystem bekannt gemacht. Die einzelnen Haupteinheiten dieser Anlage bestehen aus den Einheiten I.B.M. 1401-1403. Es ist klar, daß dem Laien nicht zugemutet werden kann, die Programmierung der einzelnen Probleme zu erkennen. Was diese Anlage aber zu leisten vermag, muß jedem wie ein technisches Wunder erscheinen.

Was nun den einzelnen im Betrieb und Büro angeht, dazu ist kurz folgendes zu sagen:

Nachdem im Monat Januar das „Scheuersystem“ eingeführt worden ist, mußte sich diese Neuerung erst einmal einspielen. Wenn heute hier und da noch einzelne Schwierigkeiten, insbesondere bezüglich der Nacharbeit auftreten, so müssen die zuständigen Stellen sofort einen Weg finden, der den normalen Ablauf garantiert.

Wie anfangs erwähnt, fanden wir im vorigen „Schmelztiegel“ eine verwirrende Fülle von Fachausdrücken, technischen Daten usw. Wenn mir, und zweifellos vielen anderen, der gesamte Ablauf ziemlich fremd und unverständlich war, so möchte ich hier doch einen Punkt erwähnen und gleich richtigstellen. Es wurde klar und deutlich gesagt, daß die ersten Lohnbelege erst Mitte des Monats, und 50 % aller Belege in den ersten Tagen des neuen Monats der Lochkartenstelle zur Verfügung stehen. Folgende Aufstellung mag als Gegenbeweis dienen:

Es wurden nachweisbar folgende Lohnbelege speziell von der Putzerei Stachelhausen an die Lochkartenstelle abgeführt:

Vom 8. 1. — 14. 1. = 972 Belege

Vom 11. 2. — 14. 2. = 1257 Belege

Es kann von keinem geleugnet werden: Überall, in den Betrieben wie in den Büros, gibt es mehr oder minder große Leistungsreserven. Gelänge es uns gemeinschaftlich, sie zu aktivieren, wir brauchten, wir müßten uns — auch dies gemeinschaftlich — weniger Sorge um die sinkende Ertragskraft des Unternehmens machen. Der Milchertrag einer Kuh entspricht nun einmal dem Sorgfalsgrad ihrer Pflege. Behandeln also auch wir — jeder einzelne von uns — den Ertragspender BSI — mit Sorgfalt und Gewissenhaftigkeit, sprich: mit sorgfältiger und gewissenhafter Arbeitsleistung!

Vom 9. 3. — 13. 3. = 1512 Belege

Vom 9. 4. — 15. 4. = 1898 Belege

Bis 20. 4. = 2656 Belege

Bis 30. 4. = 4430 Belege

Am 5. 5. (2. Arbeitstag) Rest = 774 Belege, also knapp 15 %.

Abschließend sei noch erwähnt, daß alle Belege, außer Gesamtstunden und Gesamtstückzahl, eine Vielzahl von besonderen Zahlen aufweisen. Unter anderem gibt es: Kommissionsnummern, Positionsnummern, Modellnummern, Kostenträgergruppen, Kostenarten, Kostenstellen, Lohnarten, Lohnsatz, Stückpreis, Faktor, Gruppennummern, Fehlerquellennummern, Belegnummern, Zahlbereiche, Datum usw. Alle diese Angaben erscheinen auf den einzelnen Belegen in dauerndem Wechsel der einzelnen Positionen. Das Prüfen und Komplettieren der Belege sowie das Richtigstellen von Fehlern dauert eben seine Zeit. Eine Maschine, die den Lohnsachbearbeitern diese Zeit erspart, gibt es leider noch nicht.

Im Übrigen ist es klar, daß ein Zahlbereich erst dann am Monatsanfang fertiggestellt werden kann, wenn die monatliche Gesamtstundenzahl eines jeden einzelnen für den fraglichen Zahlbereich festgelegt worden ist. Wer mit den Lohnbelegen im Betrieb irgendwie zu tun hat, kann uns sehr helfen, wenn er auftretende Schwierigkeiten behebt oder fehlende Belege und Begleitkarten an den richtigen Arbeitsplatz leitet. Jeder muß einsehen, daß nur eine vollkommene und echte Zusammenarbeit die moderne Lohnverrechnung günstig beeinflussen kann.

Heinrich Aab, Stachelhausen

## Ein Besuch, der uns zur Ehre gereicht

„Halten Sie mich nicht mit Einzelheiten auf!“, soll ein Amerikaner zu einem Piloten gesagt haben, als dieser ihn bei einer Weltreise darauf aufmerksam machte, daß man gerade Frankreich überfliege.

Nun, wir konnten am 12. Mai, anlässlich des Besuches von 19 Stahlgußfachleuten aus den USA erleben, daß sich Amerikaner sehr wohl auch mit Einzelheiten befassen, wenn es ihnen ratsam erscheint.

Die amerikanische Stahlgießervereinigung hatte für eine begrenzte Anzahl ihrer Mitglieder von langer Hand eine Studienreise nach Europa vorbereitet, und auf dem Programm stand der Besuch von einem guten Dutzend bekannter, fortschrittlich und modern eingerichteter Stahlgießereien. Daß die BSI mit dazu gehörte, beweist, daß wir uns eines internationalen Rufes erfreuen. Aus diesem Grunde, und weil auch wir in den vorausgegangenen Jahren bei den Besuchen unserer Fachleute in den USA stets offene Türen und vorbildliche Gastfreundschaft gefunden hatten, empfingen wir den Besuch ganz besonders herzlich.

Dr. Hellmut Friederichs begrüßte die Herren, die uns zum Teil schon persönlich bekannt waren, und gab einen Überblick über das Programm unserer Stahlgießerei.

Der Vormittag war der Werksbesichtigung vorbehalten. Dabei erhielten die Gäste einen Einblick in den Qualitätsstand unserer Erzeugung. Hierbei zeigte sich, daß wir es mit Fachleuten hohen Grades zu tun hatten, die sich kein X für ein U vormachen ließen, denn sie stellten meist gerade dort bohrende Fragen, wo fabrikatorisch Schwierigkeiten und Unstimmigkeiten zu vermuten waren.

Nachmittags behandelten wir gemeinsam das spezielle Thema der „Gieß- und Anschnitttechnik“ bei Stahlguß, worauf sich Dipl. Ing. Wolfgang Imsiepen von der GTV besonders vorbereitet hatte, und anschließend erläuterte Dr. Karl Heinz Zetzmann „die Steuerung des Produktionsablaufs mittels Scheuersystems“.

Um die Bedeutung dieses Besuches zu ermessen, müssen wir uns ins Gedächtnis zurufen, daß die deutschen Stahlgießer Anfang der fünfziger Jahre nach den USA



pilgerten, um durch das Studium der dortigen Anlagen und der Fertigungstechnik überhaupt erst wieder Anschluß an das internationale Niveau zu erhalten. Daß wir heute ein Wort mitzureden haben und durchaus auf der Höhe sind, bestätigten uns auch unsere Gäste, wenn auch ohne Scheu an manchen Dingen Kritik geübt wurde. Es wurde zum Beispiel mit Befremden registriert, daß in der Putzerei nicht allgemein Schutzbrillen getragen werden. Die Unfallverhütung ist in den USA wesentlich schärfer und fortschrittlicher als in Deutschland. Das Arcair-Verfahren, bei uns immer noch in den Kinderschuhen steckend, benutzt man drüben in großem Umfang. Manche Putzereien verwenden kaum noch Preßlufthammer und -meißel. Allgemein überrascht aber war man von der Größe und der modernen Einrichtung unserer Bearbeitungswerkstätten. Die amerikanischen Stahlgießereien liefern im allgemeinen nur Rohguß.

Es bestätigte sich, daß auch die amerikanischen Stahlgießereien in hartem Wettbewerb untereinander und mit anderen Fertigungsverfahren stehen. Eine ganze Anzahl von Betrieben mußte in den letzten Jahren ihre Pforten schließen, weil sie im Wettbewerb unterlagen. Man ist ständig auf der Suche nach neuen Anwendungsgebieten für den Werkstoff Stahlguß und ist bemüht, Bauteile aus anderen Werkstoffen durch bessere oder billigere Fertigung auf Stahlguß umzustellen.

Beim Mittagessen auf Schloß Burg äußerten sich die Gäste begeistert über unser schönes Bergisches Land und die historische Stätte. Daß sie neben fundiertem Fachwissen auch über gesunden Humor verfügen, bewiesen sie beim Vortrag des selbstkomponierten, eigens für die Exkursion einstudierten „Stahlgieß-Blues“.

### Betriebliches Vorschlagswesen

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

Bodo Viol,  
Reparaturbetrieb Stachelhausen .. 2000 DM  
Alfred Cörmann,  
Techn. Büro Stachelhausen ..... 180 DM

## Die „Zigarre“

Im Tagesablauf ist es so:

man arbeitet und ist recht froh, wenn das, was man sich vorgenommen zum guten Ende ist gekommen. Das ist die Norm, das ist normal, wenn Stück für Stück und Zahl um Zahl sich einfügt in den Arbeitsplan und jeder seine Pflicht getan. Und trotzdem kann es sich ergeben, wir mußten es schon oft erleben, daß irgendwo ein Fehler steckt; und wird er nicht sogleich entdeckt, dann wächst er und wird zur Lawine, man sagt sich mit besorgter Miene: die Ursach' klein, die Wirkung groß, der Teufel ist mal wieder los. Tritt so ein Fehler dann zu Tage, stellt man intern die erste Frage. Ist er nur klein und zu beheben, dann hat es ihn auch nicht gegeben. Doch ist er groß, schon fast ein Bock, dann ist die Wirkung gleich dem Schock. Man tröstet sich: nur ruhig Blut, und macht sich gegenseitig Mut. Der hohe Chef sagt: unerhört! Er ist, vielleicht mit Recht, empört. Doch da der Fehlerursprung fremd, bezähmt er noch sein Temperament. Vorsorglich bietet er sodann dem Nächsten 'ne „Zigarre“ an; versteht sich, eine ohne Rauch, doch sinnvoll für den Hausgebrauch. Der sie empfängt, fragt sich sodann: was fange ich nur mit ihr an? Er gibt sie vorbehaltlos weiter, auch der Empfänger ist nicht heiter. Und da „Zigarren“ nicht beliebt, er sie dem Nächsten weitergibt. Wer eigentlich die Schuld muß tragen, das kann am Ende keiner sagen. Nur eins steht unumstößlich fest: zum Schluß bleibt nur ein kleiner Rest. Ein Glück, daß jeder schnell vergißt, wenn er mal schuldlos schuldig ist.

Heinrich Aab „Stachelhausen

## Bericht zur Lage

gegeben auf der 38. Ordentlichen Gesellschafter-Versammlung der BSI am 11. Mai 1964  
von Dr. Wolfgang Busch

Der Bericht wird nach nur unwesentlichen Kürzungen im vollen Wortlaut veröffentlicht

Die konjunkturelle Entwicklung des Jahres 1963 war durch einen Verlauf gekennzeichnet, den man ebenso kurz wie treffend „gespaltene Konjunktur“ genannt hat. Gespaltene Konjunktur, d. h. eine in ihrer Tendenz ungleich, ja z. T. nahezu diametral verlaufende Entwicklung des Ablaufs der Wirtschaft in ihren vielen fachlichen Bereichen.

Während die Konsumgüter-Industrie eine Fortsetzung des ihr seit Jahren innewohnenden Aufwärtstrends erleben und ausschöpfen konnte, glitt eine im Verlauf des Jahres wachsende Anzahl von Bereichen der Wirtschaft auf die Schattenseite der Konjunktur. Dazu sei nur auf die Entwicklung in der eisenschaffenden Industrie verwiesen — und jedem nur einigermaßen am Wirtschaftsgeschehen Interessierten werden wieder die hektische Beleuchtung, die überaus kritische Betrachtung bewußt, die der geschäftliche Ablauf in diesem dominierenden Bereich der Grundstoff-Industrie im Jahre 1963 gefunden hat.

Unsere Zeit ist schnelllebig, unser Erinnerungsvermögen bedenklich kurzfristig — jedenfalls für denjenigen, der über längerfristige Abläufe im wirtschaftlichen Geschehen — vorausdenken und vorausdisponieren muß. Nicht nur die Gewerkschaften beschuldigten die eisenschaffende Industrie und manchen anderen, im Jahre 1963 konjunkturell benachteiligten Wirtschaftszweig der unbedachten Schaffung von Überkapazitäten, auf die der nunmehr eingetretene Rückschlag zurückzuführen sei. Umsomehr muß überraschen, daß selbst so seriöse Zeitungen wie die FAZ in jüngster Zeit — dies wohl unter dem Eindruck einer kräftigen Belebung des Auftragseinganges in der eisenschaffenden Industrie seit dem Ausgang des Jahres 1963 — von dem selbst noch vor wenigen Wochen immer wieder mahnend bis vorwurfsvoll beschworenen Menetekel der strukturellen Krise infolge Überkapazitäten unvermutet nichts mehr wissen wollen, ja es leugnen, eine krisenhafte Entwicklung in diesem oder jenem Bereich der Wirtschaft je gesehen oder behauptet zu haben — und dies am wenigsten in der eisenschaffenden Industrie.

Es gilt zu fragen: woran eigentlich fehlt es hier bei der Beurteilung so wesentlicher, für

eine Volkswirtschaft doch letztlich entscheidender Zusammenhänge im wirtschaftlichen Geschehen?

Wir meinen, an der Erkenntnis, daß jedwede Betrachtung des Konjunkturablaufs und seiner mutmaßlichen künftigen Entwicklung in eben dem gleichen Augenblick scheitern muß, in dem sie sich damit begnügt, diese ihre Betrachtung auf den zugegebenermaßen seit Jahrzehnten üblichen national-wirtschaftlichen Bereich zu beschränken.

So nämlich zu verfahren, heißt, antiquierte Maßstäbe anlegen, heißt, das trotz aller steuerlichen und zolltechnischen Disharmonien im stürmischen Ablauf sich vollziehende Zusammenwachsen eines europäischen Marktes ignorieren. In den in eben dieser gesamt-europäischen Entwicklung des wirtschaftlichen Wachstums begründeten Phasenverschiebungen war und ist u. E. die Ursache der zeitweisen sehr kritischen Zuspitzung der Lage in der eisenschaffenden Industrie zu suchen. Wir vermuten das, weil der Beginn der krisenhaften Entwicklung in der Gießerei-Industrie — Ende 1962 — mit Sicherheit auf die gleiche Ursache zurückzuführen war.

Sie erinnern sich gewiß unserer wiederholten Hinweise auf das Eindringen unserer ausländischen Konkurrenz — der belgischen, französischen, österreichischen, ja selbst italienischen — in den deutschen Markt. Es hatte Erfolg, weil sich unsere Abnehmer mit wachsender Erkenntnis der für sie darin liegenden Chancen der mehr oder minder großen Lohn-Preis-Divergenzen der ausländischen Anbieter bedienten, um das deutsche Preisniveau zu drücken.

Klammert man einmal alles das aus, was unter den Begriffen „Disharmonie“, „Subventionierung“ und „Diskriminierung“ den europäischen Warenaustausch noch beeinträchtigten mag, wird man unseren Abnehmern bescheinigen müssen, daß sie ein überaus klares fortschrittliches „Marktdenken“ bewiesen haben, wobei „Markt“ inzwischen längst weiter gefaßt werden muß als selbst der EWG-Raum.

Ein Unternehmen, das sich, wie die BSI, seit Jahrzehnten dem Gedanken qualitativ hoher

Anforderungen an die eigene Fertigung beschrieben hat, muß aus der Erkenntnis solcher Tendenzen u. U. sehr weitreichende Konsequenzen ziehen. Wir sind erst am Anfang der Bemühungen, dies zu tun. Der Umsatzrückgang um 10,7%, der das Unternehmen im vergangenen Jahr betroffen hat, steht damit jedoch — zumindest zu einem entscheidenden Anteil — in einem Zusammenhang. Wir haben uns der Erkenntnis gebeugt, daß mancherlei Gußstücke anderwärts — aus welchen Gründen auch immer — billiger gefertigt werden können. Insoweit deutsche Gießereien glaubten, dieser Entwicklung durch teilweise kaum faßbare Preiszugeständnisse Einhalt gebieten zu können, sind wir nicht gefolgt, sofern uns nicht — was nur in gezählten Fällen Veranlassung gab — die Sorge um die Erhaltung der Arbeitskräfte zwang, in Ausnahmefällen so zu verfahren.

Unsere Bemühungen um eine konsequente Bereinigung des Fabrikationsprogramms — dies vornehmlich in der Stahlgießerei — haben wir trotz rückläufiger konjunktureller Entwicklung fortgesetzt. Das hat unsere Fertigungsbetriebe zwar gelegentlich unter argen Beschäftigungsdruck gesetzt, sie andererseits gemeinsam mit unseren Verkaufsabteilungen dazu gezwungen, auch ihrerseits die Zeiten kontinuierlichen Aufschwungs der Beschäftigung abzuschreiben und über neue Beschäftigungs- und Absatzmöglichkeiten nachzudenken.

Es wäre verfrüht und angesichts der Kürze des zurückgelegten Zeitabschnitts auch noch garnicht möglich, schon über konkrete Erfolge dieser Bemühungen berichten zu wollen. Jedoch hat die Bereinigung des Fabrikationsprogramms in der Stahlgießerei gute Fortschritte gemacht. Bei „Julius Lindenberg“ sind mit dem gleichen Ziel vorbereitende innerbetriebliche Untersuchungen — vornehmlich auf kostenrechnerischem Gebiet — Anfang dieses Jahres begonnen worden. Sowohl für unsere Tempergießerei als auch und vor allem für die Stahlgießerei sind durchaus hoffnungsvolle Ansätze für die Fertigung neuer Erzeugnisse, vornehmlich Fertigfabrikate, gefunden worden.

Solche Entwicklungen erfordern erfahrungsgemäß viel Zeit, weit mehr als der verständlicherweise ungeduldige Unternehmer aufzuwenden bereit ist. Insoweit es sich — wie z. B. bei einer Scheibenbremse für Lastwagen und Omnibusse — um Eigenentwick-

lungen handelt, spielt naturgemäß auch der Faktor Kostenaufwand eine gewichtige Rolle, der allzuleicht hinsichtlich seiner Größenordnung unterschätzt wird und deshalb einer strengen laufenden Überwachung bedarf.

Was die Bemühungen um die Findung neuer Absatzmöglichkeiten anbelangt, wird das Jahr 1963 vielleicht einmal zu einem der interessantesten in der Geschichte der BSI gehören.

Wir haben Kontakte über die Grenzen unseres Landes zu ausländischen Gießereien gesucht und gefunden, mit denen wir Know-how-Verträge abschließen könnten oder hoffen, demnächst abschließen zu können. Dabei war es bislang möglich, das vermittelte Know-how auf bestimmte Werkstoffe bzw. Werkstoffgruppen oder gar bestimmte Fertigungsteile zu beschränken, so daß die Möglichkeit eigener Lieferungen — sei es direkt, sei es über den Lizenznehmer — gesichert bleibt. Solche Verträge schlossen wir mit einem österreichischen und einem spanischen Partner. Ähnliche Abschlüsse mit einem italienischen und einem jugoslawischen Interessenten stehen bevor.

All das mag oder wird Ihnen aus gutem Grund recht weitgreifend und kühn erscheinen. Seien Sie versichert, daß wir sehr, sehr behutsam zu Werke gehen. Wir sind aber überzeugt, auf dem in der Tat für eine Gießerei etwas ungewöhnlichen und gleichwohl richtigen Wege zu sein. Unser bislang erfolgreiches Bestreben ist — und muß sein, dabei „mit kleinstem Einsatz“ zu spielen. In zwei, drei Jahren werden wir Ihnen berichten können, ob unsere Schritt für Schritt verfolgte Expansionspolitik den erwarteten, den wünschenswerten Erfolg gebracht hat. Sie bringt uns vorab — die Beispiele Österreich und Jugoslawien beweisen es — zusätzliche Beschäftigung unserer Betriebe zu vollauf befriedigenden Preisen.

Sie werden mir sicherlich gestatten, im Rahmen dieses Berichtes zur Lage, zu dem ich soeben einige wesentlich erscheinende Tendenzen vorab aufzeichnete, den geschäftlichen Ablauf des vergangenen Jahres nur mit den wichtigsten Daten darzustellen. Ich möchte vor allem auf eine am Ende gar auch etwas ermüdende Darstellung der prozentualen Entwicklung in den einzelnen Fabrikationsbereichen verzichten.

In der Tempergießerei waren wir dank des fortbestehenden Booms in der Automobilindustrie gut beschäftigt.

Negativ wirkten sich aus:

1. auf den Umsatz:

der Hafenarbeiterstreik in New York (VW) sowie die teilweise Verweigerung von uns als wünschenswert, weil notwendig erkannter Überstunden,

2. auf die Rentabilität:

der besorgniserregende Erlösverfall bei GTW (Weißer Temperguß) und GTS (Schwarzer Temperguß) sowie

die unvermeidliche Beschränkung der Investitionen angesichts der Gesamtsituation des Werkes.

Positiv wirkten sich aus:

die Aufnahme neuer Teile in die Fabrikation nicht nur für VW, sondern auch für völlig neue Kunden.

Die Anlaufschwierigkeiten bei der Erzeugung des für uns neuen Werkstoffs GTS sind behoben.

Wir könnten — auch und gerade vom Markt aus gesehen — die vorhandene Kapazität mühelos füllen.

Da die Erlöslage jedoch beim SIUS z. Zt. wie auf Sicht wesentlich besser ist, verzichten wir vorerst bewußt darauf, den Marktanteil beim GTS auf die geplante monatliche Menge zu erhöhen. Wir werden dies erst dann tun, wenn geplante, wegen der rückläufigen konjunkturellen Entwicklung jedoch im vergangenen Jahr zurückgestellte Investitionen realisiert worden sind und damit über den Weg der damit angestrebten Kapazitätsausweitung die Voraussetzung für eine bestmögliche Rentabilität der Fertigung geschaffen werden konnte.

Nach wie vor ist für unsere Tempergießerei das VW der größte und interessanteste Abnehmer. Wir sind daher um die Pflege dieses Kunden ganz besonders bemüht. Unsere Anstrengungen gelten aber nicht zuletzt auch der Erschließung neuer Abnehmerkreise. In den Grenzen unserer derzeitig verfügbaren Kapazität sind uns Erfolge nicht versagt geblieben.

In der Stahlgießerei hat sich die rückläufige konjunkturelle Entwicklung des Jahres 1963 leider besonders stark ausgewirkt und zu einer Reduzierung des wertmäßigen Umsatzes um 14,5% geführt. Besonders stark waren die Umsatz-Einbußen im Maschinenbau, in der chemischen Industrie und im LKW-Bau. Bei letzterem findet leider

eine immer weiter fortschreitende Substitution des Stahlgusses durch andere Werkstoffe statt.

Daß Julius Lindenberg von dem krisenhaften konjunkturellen Abschwung der eisen-schaffenden Industrie nicht verschont wurde, wird niemanden wundern. Erstmals seit seiner langen Zugehörigkeit zur BSI geriet das Werk in eine fortlaufende Kette monatlicher Verlustabschlüsse.

Es ist für einen Berichterstatter angenehm, wenn er von einer solchen, doch sehr stark auf Moll gestimmten Darstellung überleiten kann zu einer wesentlich freundlicheren Beurteilung der derzeitigen Lage.

Schon die letzten Monate des vergangenen Jahres waren gekennzeichnet durch einen zwar langsamen, aber stetigen Anstieg der Auftragseingänge. Das neue Jahr hat eine nachgerade stürmische Weiterentwicklung dieser Tendenz gebracht. Die Auftragseingänge in allen drei Abteilungen haben zum Teil seit dem Korea-Boom nicht mehr erreichte Ausmaße angenommen. Wir sind kurz gesagt — glänzend beschäftigt.

Jedoch: Wo Licht ist, ist auch Schatten, sind in unserem Falle gleich mehrere, sehr, sehr ernst zu nehmende Schatten, die geeignet sein können, die Ernte unserer möglichen guten Arbeit zu beeinträchtigen oder gar sie uns ganz zu rauben:

1. Die Preis-Kosten-Schere,
2. das Arbeitskräfteproblem

Zur Preis-Kosten-Schere:

Wer im wirtschaftlichen Leben steht, weiß um die für die Existenz eines Unternehmens entscheidende Bedeutung dieses Problems. Die Preissituation — schon in den zurückliegenden Zeiten guter Konjunktur durch latenten Druck gekennzeichnet — hat sich naturgemäß im Zuge der seit Herbst 1962 sich verschlechternden wirtschaftlichen Entwicklung stark verschlechtert und obendrein verhärtet. Importe aus Billig-Ländern mit subventionierten oder gar verstaatlichten Industrien taten ein übriges, die Preise vielfach buchstäblich auf den Hund zu bringen. Es ist trotz aller Anstrengungen unvorstellbar mühsam, mit nun wieder ansteigendem Bedarf auf preislichem Gebiet verlorenes Terrain zurückzugewinnen. Wir treffen allenthalben auf härtesten Widerstand. Dabei bedient sich unsere Kundschaft nicht etwa Erhard'scher Maßhalte-Parolen, sondern eines einzigen Argumentes, das kaum aus Überzeugung ent-

kräftet werden kann: dem der ständig steigenden inner- und außerbetrieblichen Kosten. Genau das ist es ja, was auch uns mehr und mehr die Rationalisierungseffekte aufreißt, mehr noch: sie übersteigt.

Überdenkt man, was möglicherweise allein von der Lohnseite in diesem Jahr noch auf uns zukommt, so können wir als überaus lohnintensiver Betrieb wirklich nur mit ganz großer Sorge der weiteren Entwicklung der Kostenseite entgegensehen. Naturgemäß wird dieses Problem noch um ein Beträchtliches größer angesichts der gerade im hiesigen Bereich völlig unbefriedigenden Situation auf dem Arbeitsmarkt.

Wir sehen nur eine Möglichkeit, diesen gefährlichen Entwicklungen zu begegnen: mit allen uns zu Gebote stehenden Mitteln alle der Rationalisierung und Mechanisierung dienenden Investitionen voranzutreiben.

Als wir Sie vor Jahresfrist baten, zur Erreichung dieses Zieles durch Teilnahme an einer gründlichen Verbesserung unserer Eigenkapitalbasis beizutragen, stand das konjunkturelle Barometer bereits auf „Tief“. Wir haben das damals nicht verborgen gelassen, weil wir es stets für richtig gehalten haben und auch künftig halten werden, in ganz klarer, offener Sprache Ihnen Rede und Antwort zu stehen über alles Wesentliche und Grundsätzliche, über das Ihnen, unseren Kapitalgebern, Auskunft zusteht.

Es hat uns mit Stolz und mit Dankbarkeit erfüllt, daß Sie in überwältigender Mehrzahl unserem Wunsch entsprochen haben. Wir sagen dies — um sogleich hinzuzufügen, daß uns jegliche Kritik an denjenigen von Ihnen fernliegt und auch nicht zusteht, die glaubten, sich die Erfüllung unserer Bitte versagen zu müssen. Mag doch diese ablehnende Haltung oftmals nicht einem Mangel an gewachsener Verbundenheit mit dem Unternehmen, sondern vielmehr einer realen materiellen Unmöglichkeit entsprungen sein.

Sie, unsere dem Werk nicht nur finanziell, sondern auch und offensichtlich vordergründig ideell verbundenen Kommanditisten, haben zu Ihrem Anteil dazu beigetragen, daß die BSI eine zumindest für unsere gegenwärtigen deutschen Verhältnisse gute Dekung des Anlagevermögens durch Eigenkapital vorweisen kann. Wir schulden Ihnen dafür von Herzen Dank und unser aufrichtiges Versprechen, uns des damit erwiesenen hohen Grades von Vertrauen würdig zu erweisen.

## und das meint Struppi

Heute muß ich mal wieder etwas zur Unfallverhütung sagen; denn immer wieder zeigt sich, daß die meisten Unfälle vermieden werden können, wenn nur die Unfallverhütungsvorschriften beachtet und die Arbeitsschutzartikel getragen würden.

Es ist merkwürdig, wie leichtsinnig manche an ihrem Arbeitsplatz sind und mit Geräten und Maschinen umgehen als wären es Gummibälle, die keinen Schaden zufügen können. Gewiß haben wir — Lob und Dank — seit langem keine schweren Unfälle zu verzeichnen, und dies ist sicher ein Zeichen, daß im großen und ganzen doch der eine und andere mehr darauf bedacht ist, Unfälle zu vermeiden, als es früher der Fall war; aber trotzdem kommen immer noch viel zu viel Verletzungen vor, die ebenfalls nicht zu sein brauchten, wenn man etwas aufgepaßt hätte. Deshalb ist es notwendig, sich selbst und einander immer wieder zu ermahnen, die Vorsichtsmaßregeln zu befolgen, damit man an seiner Gesundheit keinen Schaden erleidet.

Fest steht, daß von seiten der Geschäftsleitung, des Sicherheitsingenieurs, des Betriebsrates, der Unfallvertrauensleute alles getan wird, um Unfallgefahren zu beseitigen, und wer eine solche irgendwo entdeckt, ist verpflichtet, dies sofort seinem nächsten Vorgesetzten zu melden. Es kann dann nicht passieren, daß eine Unfallgefahr bestehen bleibt, einer einen Unfall erleidet und dann einer dem anderen die Schuld in die Schuhe schiebt.

Lassen wir uns auch die dauernden Ermahnungen unseres Sicherheitsingenieurs nicht lästig werden. Er tut nur seine Pflicht und meint es in jedem Falle gut; denn es ist ja letzten Endes nicht sein Kopf, der demoliert ist, wenn einer keine Schutzkappe getragen hat und ihm ein Brocken die Birne beschädigt. Ebenso ist es nicht sein Auge, das ein Mitarbeiter verliert, der beim Schleifen keine Schutzbrille aufgesetzt hatte, und es sind auch nicht seine Zehen, die gebrochen werden, wenn ein Kollege trotz guten Zuredens keine Unfallverhütungsschuhe anziehen wollte.

Es fragt sich überhaupt, und darüber ist schon viel diskutiert worden, ob nicht andere Maßnahmen als nur gutgemeinte Vorschriften, Ermahnungen und gutes Zureden notwendig

sind, um alle zu zwingen, die Unfallverhütungsvorschriften strengstens zu beachten und die Arbeitsschutzartikel zu tragen. Es geht schließlich darum, wer die Verantwortung bei jenen Fällen übernehmen soll, die durch Mißachtung der Vorschriften geschehen; denn es ist doch inzwischen jedem klar geworden, daß es ohne strenge Vorschriften garnicht geht. Wie sollen sich aber die Vorgesetzten davor schützen, nicht eines Tages wegen Fahrlässigkeit angeklagt zu werden, wenn die Mitarbeiter den Anordnungen über Unfallverhütung nicht folgen. Ich bitte dies mal zu überlegen. Dem Vorgesetzten, der sich eine solche Möglichkeit zu Herzen nimmt, bleibt garnichts anderes übrig, als darauf zu drängen, daß Strafen über diejenigen verhängt werden, die die Vorschriften mißachten. Das hat nichts mit Demokratie zu tun, weil man auch in ihr nicht tun und lassen kann, was man will, sondern im Gegenteil, daß man die Freiheit hat, das Richtige zu tun, und das ist in unserem Falle die unleugbare Erkenntnis, daß die Unfallverhütungsvorschriften im Interesse jedes einzelnen und der Werksgemeinschaft befolgt werden müssen. Es sei hier eindringlich darauf hingewiesen, daß die Berufsgenossenschaft auch Arbeitnehmer bestrafen kann, die hartnäckig die Unfallverhütungsvorschriften nicht befolgen und dadurch Unfälle hervorrufen.

Es ist im übrigen erstaunlich, wie oberflächlich wir über die verschiedenen Unfälle hinweggehen, und es scheint, als ob die meisten glaubten, daß es so sein müsse und es nicht anders sein könne. Das ist aber ganz und gar nicht der Fall. Wenn wir ehrlich wären, müßten wir doch den meisten Unfallverletzten achselzuckend sagen: eigene Schuld, warum hast du nicht aufgepaßt? Das würde dann natürlich als mitteilslos und brutal aufgefaßt werden. Da wir uns aber selbst und einander mehr oder weniger belügen und einander was vorheucheln, bemitleiden wir uns noch gegenseitig, wenn wir durch eigene Schuld mit nur einem Auge, am Stock, ohne Finger oder mit angeschlagenem Kopf herumlaufen müssen und erfinden dann noch spannende Gruselgeschichten, wie es passiert ist. Oder ist es etwa nicht so?

Ist es nicht überhaupt erbärmlich, daß so viele ihre kostbare Zeit dafür verwenden müssen, andere darauf aufmerksam zu machen, sie sollten ihre Gesundheit schützen? Der Sicherheitsingenieur zum Beispiel könnte

sich mit anderen Sachen beschäftigen und neue Gedanken des Arbeitsschutzes verwirklichen, wenn er nicht täglich an den einzelnen Arbeitsplätzen vorbeigehen und seine Sprüchlein hersagen müßte: Setzen Sie die Schutzkappe auf! Ziehen Sie Schuhe mit Schutzkappe an! Tragen Sie die Schutzbrille! Und das noch recht freundlich!

So albern sich die Zeilen für diejenigen lesen mögen, die unfallbewußt sind, das heißt, die streng darauf bedacht sind, Unfälle zu vermeiden, so traurig ist es aber auch, daß überhaupt darüber so viel gesprochen und geschrieben werden muß, wo es doch um die Gesundheit geht, die durch niemanden und nichts wiederhergestellt werden kann, wenn sie mal schweren Schaden erlitten hat.

Liebe Mitarbeiter, machen Sie sich bitte wieder mal einige Gedanken über ihre Arbeit und ihren Arbeitsplatz. Schützen Sie sich vor der kleinsten Gefahr! 999 Mal geht es gut, das 1000. Mal sind Sie Ihr Auge los. Lassen Sie es nicht darauf ankommen! Kein Mensch wird Mitleid mit Ihnen haben, wenn es sich herausstellt — und das ist leicht festzustellen —, daß Sie an Ihrem Unglück selbst schuld sind. Machen Sie auch Vorschläge für die Unfallverhütung an Ihrem Arbeitsplatz. Es geht doch nur um Sie selbst und nicht um den Sicherheitsingenieur oder einen Direktor oder einen anderen Vorgesetzten. Es geht ganz allein um Sie! Sie können es glauben, daß bei jedem Unfall die Vorgesetzten und der Sicherheitsingenieur die meisten Ängste ausstehen, bevor es nicht feststeht, daß sie keine Schuld an einem Unfall haben — und das ist meistens der Fall —, sondern Sie selbst sich nicht genügend geschützt haben. Wer sich selbst eine Grube gräbt, darf sich nicht wundern, wenn er eines Tages hineinfällt und sich die Knochen bricht.

In diesem Sinne grüßt Euch alle recht herzlich

Euer

*Struppi*

Wir bitten alle Werksangehörigen, Änderungen der Wohnungsanschrift oder des Familienstandes doch immer sofort im Personalamt bekanntzugeben.

# Die gesetzliche Unfallversicherung

## IV. Aufgaben und Leistungen der Berufsgenossenschaften

Den Berufsgenossenschaften sind durch Gesetz folgende vier Aufgabengebiete zugewiesen:

1. Verhütung von Unfällen
2. Heilung der Unfallverletzten
3. Berufshilfe für Unfallverletzte
4. Entschädigung für Unfallfolgen durch Geldleistungen

### 1. Unfallverhütung

Die Berufsgenossenschaften haben die gesetzliche Verpflichtung, mit allen geeigneten Mitteln für die Verhütung von Arbeitsunfällen und für eine wirksame Erste Hilfe zu sorgen. Diesem Zweck dienen vor allem die Unfallverhütungsvorschriften. Verstößen Mitglieder oder Versicherte vorsätzlich oder grobfahrlässig gegen die Unfallverhütungsvorschriften, so muß der Vorstand der Berufsgenossenschaft Ordnungsstrafen bis zu 10 000.— DM festsetzen. Bei leicht fahrlässigen Verstößen kann von Ordnungsstrafen abgesehen werden. Die Berufsgenossenschaften haben durch fachlich besonders vorgebildete Technische Aufsichtsbeamte die Durchführung der Unfallverhütung zu überwachen und ihre Mitglieder zu beraten.

Die Wege für die Durchführung der Unfallverhütung sind im wesentlichen:

#### a) Technische Unfallverhütung

Der Technische Unfallschutz erstrebt die Unfallsicherheit aller Betriebseinrichtungen usw. durch Vermeidung technischer Gefahrenquellen und Ausbau aller denkbaren Schutzeinrichtungen. Er erstreckt sich weiter auf die unfallsichere Beschaffenheit der Arbeitsstätten, der Werkzeuge und der sonstigen Gerätschaften u. ä.

#### b) Psychologische Unfallverhütung (Aufklärung, Schulung, Werbung)

Die Berufsgenossenschaften sind verpflichtet, auf jede mögliche Weise auf unfallsichere Arbeitsweisen und unfallsicheres Verhalten hinzuwirken. Sie haben für die erforderliche Ausbildung der mit der Durchführung der Unfallverhütung betrauten Personen zu sorgen und Mitglieder und Versicherte zur Teilnahme an Ausbildungslehrgängen anzuhalten. Bei der Erfüllung dieser

Verpflichtung werden von ihnen alle neuzeitlichen Mittel für die Aufklärung, Werbung und Schulung, wie Broschüren, Merkblätter, Zeitschriften, Plakate, Filme, Tonbildreihen, Vorträge u. a. m. eingesetzt. Enge Zusammenarbeit mit dem Unternehmer sichert den Erfolg dieser Arbeit.

#### c) Unfallverhütende Betriebsregelung durch den Unternehmer

Der Unternehmer muß alle der Unfallverhütung dienenden Maßnahmen und Anordnungen in seinem Betrieb treffen. Er muß seine Arbeitnehmer zum sicheren Arbeiten und zur Beachtung aller für sie erlassenen Unfallverhütungsvorschriften anhalten und sie über die mit ihrer Beschäftigung verbundenen Gefahren aufklären. In Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten hat er einen oder mehrere Sicherheitsbeauftragte (Unfallvertrauensmänner) unter Mitwirkung des Betriebsrates zu bestellen.

### 2. Heilung der Unfallverletzten

Bei Verletzungen infolge von Arbeitsunfällen oder bei Berufskrankheiten gewährt die Berufsgenossenschaft dem Verletzten Heilbehandlung, soweit nicht schon ausreichende Behandlung durch die Krankenkasse gewährt wird. Die Heilbehandlung verfolgt das Ziel, die durch den Unfall verursachte Körperverletzung oder Gesundheitsstörung und Minderung der Erwerbsfähigkeit zu beseitigen und eine Verschlimmerung der Unfallfolgen zu verhüten. Sie wird solange gewährt, bis ihr Ziel erreicht ist. Die Heilbehandlung umfaßt die ärztliche Behandlung, Versorgung mit Arznei und anderen Heilmitteln, Ausstattung mit Körperersatzstücken und Hilfsmitteln, Versehrtenleibesübungen und die Gewährung von Pflege.

### 3. Berufshilfe

#### (Arbeits- und Berufsförderung)

Die Berufshilfe hat das Ziel, den Verletzten zur Wiederaufnahme seines früheren Berufes oder, wenn das nicht möglich ist, zur Aufnahme eines anderen Berufes oder einer anderen Erwerbstätigkeit zu befähigen und ihm zur Erlangung oder Erhaltung einer Arbeitsstelle zu verhelfen. Der andere Beruf oder die andere Erwerbstätigkeit sollen möglichst gleichwertig sein. Enge Zusammenarbeit mit den Arbeitsämtern und besondere

Berufshelfer der Berufsgenossenschaften dienen der Erfüllung der gerade in der heutigen Zeit besonders wichtigen Aufgabe der Berufshilfe.

#### 4. Entschädigung für Unfallfolgen durch Geldleistungen

##### A) Leistungen an Verletzte

###### a) Verletztengeld

Für die Dauer der Arbeitsunfähigkeit im Sinne der Krankenversicherung erhält der Versicherte Verletztengeld. Das Verletztengeld richtet sich in seinen Voraussetzungen und in seiner Höhe nach den Vorschriften der gesetzlichen Krankenversicherung, jedoch werden bei der Berechnung des Verletztengeldes Einkommensteile berücksichtigt, die in der gesetzlichen Krankenversicherung außer Betracht bleiben. Diese Regelung gilt für alle gegen Unfall Versicherte, auch für diejenigen, die nicht gesetzlich krankenversichert sind. Soweit der Verletzte Arbeitsentgelt erhält, besteht kein Anspruch auf Verletztengeld.

Für die als Unternehmer Versicherten kann der Anspruch auf Geldleistungen für die ersten 13 Wochen nach dem Unfall durch die Satzung ganz oder teilweise ausgeschlossen werden. Diese Einschränkung gilt nicht, wenn der Unternehmer auf Grund der Reichsversicherungsordnung gegen Krankheit versichert ist. Die Satzung kann auch bestimmen, daß den Unternehmern vom Tage nach dem Arbeitsunfall an Rente gewährt wird.

###### b) Verletztenrente

aa) Die wichtigste Geldleistung aus der Unfallversicherung ist die Rente. Der Verletzte erhält eine Rente, wenn er durch den Unfall länger als 13 Wochen in seiner Erwerbsfähigkeit gemindert ist und wenn die Minderung der Erwerbsfähigkeit mindestens 20 v. H. beträgt. Die Verpflichtung zur Gewährung der Rente beginnt mit dem Tage nach dem Wegfall der Arbeitsunfähigkeit im Sinne der Krankenversicherung (bis dahin wird Verletztengeld gezahlt); ist der Verletzte durch den Unfall erwerbsunfähig im Sinne der Rentenversicherung geworden, so ist der Beginn der Erwerbsunfähigkeit maßgebend. Die Verletztenrente ist spätestens vom Beginn der 79. Woche nach dem Unfall an zu zahlen.

Ist der Verletzte durch den Unfall in seiner Erwerbsfähigkeit um 20 v. H. oder mehr gemindert, hat aber Arbeitsunfähigkeit nicht

vorgelegen, so beginnt die Rente mit dem Tage nach dem Unfall, sofern die Minderung der Erwerbsfähigkeit die 13. Woche nach dem Unfall überdauert.

Bei Erwerbsunfähigkeit wird die Vollrente gewährt. Sie beträgt 2/3 des Jahresarbeitsverdienstes. Als Jahresarbeitsverdienst gilt das Arbeitseinkommen des Verletzten im Jahre vor dem Arbeitsunfall. Der Jahresarbeitsverdienst beträgt mindestens das 300-fache des Ortslohnes, höchstens 36.000,— DM. Diese gesetzliche Höchstgrenze kann durch Satzungsbestimmung überschritten werden.

Bei teilweiser Erwerbsunfähigkeit erhält der Verletzte den Teil der Vollrente, der dem Grade der Minderung der Erwerbsfähigkeit entspricht.

Ist die Erwerbsfähigkeit eines Verletzten infolge mehrerer Arbeitsunfälle gemindert und erreichen die Vorphundertsätze der durch die einzelnen Unfälle verursachten Minderung zusammen wenigstens die Zahl 20, so ist für jeden, auch für einen früheren Unfall, Verletztenrente zu gewähren.

bb) Kann ein Verletzter, dessen Minderung der Erwerbsfähigkeit mindestens 50 v. H. beträgt (Schwerverletzter), infolge des Arbeitsunfalls einer Erwerbstätigkeit nicht mehr nachgehen, so erhöht sich seine Rente um 10 v. H., wenn er Rente aus den gesetzlichen Rentenversicherungen nicht erhält.

cc) Die Rente eines Schwerverletzten erhöht sich für jedes Kind bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres um 10 v. H. der Rente. Diese Kinderzulage beträgt für das zweite Kind mindestens 25,— DM, für das dritte und jedes weitere Kind mindestens 40,— DM monatlich. In Sonderfällen wird die Kinderzulage bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres gewährt. Als Kinder gelten die ehelichen Kinder, die in den Haushalt des Verletzten aufgenommenen Stiefkinder, die für ehelich erklärten Kinder, die an Kindes Statt aufgenommenen Kinder, uneheliche Kinder und Pflegekinder.

dd) Solange ein Verletzter infolge des Unfalls ohne Arbeitseinkommen ist, erhöht sich die Rente auf die Vollrente.

##### B) Leistungen an Hinterbliebene

Ist ein Versicherter infolge des Unfalls gestorben, so erhalten seine Hinterbliebenen folgende Leistungen:

a) Ein Sterbegeld von 1/12 des Jahresarbeitsverdienstes, mindestens aber 400,— DM,

- b) die Kosten der Überführung des Verstorbenen an den Ort der Bestattung und  
c) Rente.

Anspruch auf Hinterbliebenenrente haben die Witwe, die frühere Ehefrau, der Witwer, die Waisen, die Verwandten der aufsteigenden Linie, die Stief- und Pflegeeltern.

aa) Witwenrente

Die Witwenrente beträgt regelmäßig  $\frac{3}{10}$  des Jahresarbeitsverdienstes. Hat die Witwe das 45. Lebensjahr vollendet, ist sie berufs- oder erwerbsunfähig oder erzieht sie mindestens ein waisenrentenberechtigtes Kind, so beträgt die Witwenrente  $\frac{2}{5}$  des Jahresarbeitsverdienstes.

Für die ersten drei Monate nach dem Tode des Versicherten erhält die Witwe neben der Rente eine Überbrückungshilfe.

bb) Rente an die frühere Ehefrau

Der früheren Ehefrau wird auf Antrag Rente gewährt, wenn der Versicherte zur Unterhaltsleistung verpflichtet war oder während des letzten Jahres Unterhalt geleistet hat. Die Höhe der Rente richtet sich nach den für die Witwe geltenden Vorschriften.

cc) Witwerrente

Der Witwer erhält eine Rente, wenn die durch Arbeitsunfall verstorbene Ehefrau den Unterhalt der Familie überwiegend bestritten hat und solange sie ihn bestritten haben würde.

dd) Waisenrente

Jedes Kind des Verstorbenen erhält bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres  $\frac{3}{10}$  des Jahresarbeitsverdienstes, wenn es Vollwaise ist; Halbwaisen erhalten  $\frac{1}{5}$  des Jahresarbeitsverdienstes. In Sonderfällen wird die Waisenrente bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres gewährt.

ee) Elternrente

Verwandte der aufsteigenden Linie, Stief- und Pflegeeltern haben Anspruch auf Rente, wenn sie von dem Versicherten aus seinem Arbeitsverdienst wesentlich unterhalten worden sind oder unterhalten worden wären. Die Rente ist solange zu gewähren, wie ein Anspruch auf Unterhalt hätte geltend gemacht werden können. Sind aus der aufsteigenden Linie Verwandte verschiedenen Grades vorhanden, so gehen die näheren den entfernteren vor. Die Rente für ein Elternpaar beträgt  $\frac{3}{10}$ , für einen Elternteil  $\frac{1}{5}$  des Jahresarbeitsverdienstes.

Die Renten der Hinterbliebenen zusammen dürfen  $\frac{4}{5}$  des Jahresarbeitsverdienstes nicht

übersteigen; im anderen Fall werden sie gekürzt. Verwandte der aufsteigenden Linie oder Pflegeeltern haben Anspruch nur, soweit Witwen und Witwer, frühere Ehegatten oder Waisen den Höchstbetrag nicht erschöpfen.

C) Witwenbeihilfe

Die Witwe eines Schwerverletzten, die keinen Anspruch auf Witwenrente hat, weil der Tod nicht Folge eines Arbeitsunfalles ist, erhält als einmalige Witwenbeihilfe  $\frac{2}{5}$  des Jahresarbeitsverdienstes.

## V. Pflicht zur Unfallanzeige

Der Unternehmer hat jeden Unfall in seinem Betrieb anzuzeigen, wenn durch den Unfall ein im Unternehmen Beschäftigter getötet oder so verletzt ist, daß er stirbt oder für mehr als drei Tage völlig oder teilweise arbeitsunfähig wird.

Der Unfall ist binnen drei Tagen anzuzeigen, nachdem der Unternehmer ihn erfahren hat. Bei Todesfällen ist außerdem fernmündliche oder telegraphische Anzeige an die Berufsgenossenschaft vorgeschrieben.

„Staatslexikon“, Recht — Wirtschaft — Gesellschaft, herausgegeben von der Görres-Gesellschaft, Band 8, Verbände bis Zypern, 1138 Spalten, 62 Seiten Register, Verlag Herder Freiburg

**STAATS  
LEXIKON**

**RECHT  
WIRTSCHAFT  
GESELLSCHAFT**

Mit dem Band 8 des „Staatslexikons“ der Görres-Gesellschaft ist dieses hervorragende Werk der Sozialwissenschaft abgeschlossen und vollendet. Es ist eine ausgezeichnete, runde Sache geworden, die auch bisher schon viele gute Dienste geleistet hat und nicht nur einen Bücherschrankschmuck darstellt sondern vor allem tiefes Wissen und überzeugende Erkenntnisse vermittelt. Auch der 8. Band behandelt die verschiedensten Themen: auf dem Gebiet des Rechts die Verfassung, das Verkehrsstrafrecht, Völkerrecht und Widerstandsrecht, auf dem politischen Gebiet die Vereinten Nationen, die verschiedenen Pakte und Verträge, die Weimarer Republik und die Wiedervereinigung Deutschlands. Den Wirtschaftler werden besonders interessieren die Artikel über Volkseigene Betriebe, Werbung, Zins und Zölle; von den Staatenartikeln sind die über die Vereinigte Arabische Republik und die neuen afrikanischen Staaten bemerkenswert. Das umfangreiche Register schließlich ermöglicht mühelos eine volle Ausschöpfung des Gesamtwerkes. Dieser weit angelegten Gemeinschaftsarbeit führender Fachleute, die hier ihr großes Wissen und ihre große Erfahrung in den Dienst eines größeren Werkes gestellt haben, gebührt hohe Anerkennung für diese einzigartige wissenschaftliche Leistung, in der überzeugend die verschiedensten Probleme erläutert werden und sachkundig und fundiert Stellung genommen wird. Das gesamte Werk ist ein Prachtstück moderner Lexikonliteratur und wird noch viele Interessenten finden.

hg

# Sandaufbereitung in Papenberg jetzt vollautomatisch

Ing. Max Winzen, Papenberg

Sicher ist vielen von Ihnen das Titelbild der letzten Ausgabe des „Schmelztiegel“ noch in Erinnerung, das das große Leuchtschaltbild der Sandaufbereitung Papenberg zeigt, und sicher ist die Frage aufgetaucht, was in einer Sandaufbereitung überhaupt so Kompliziertes geschieht, daß es einer solchen Überwachungseinrichtung bedarf. Es soll daher in kurzen Zügen sowohl auf die Produktion als auch auf die Aufgaben einer solchen Anlage eingegangen werden.

Wie der Name schon sagt, liegt die Aufgabe in der Aufbereitung von Formsand, der zu etwa 90 bis 95 % aus bereits benutztem Formsand, dem sogenannten Altsand, besteht. Dieser wird über Wuchtförderer und Bänder aus der Formerei in die Aufbereitungsanlagen zurückgebracht. Der Altsand wird durch Magnetabscheider von den Kühleisen befreit, gesiebt, gekühlt und in Bunkern von ungefähr 40 t Inhalt gelagert. Welchen Aufwand diese Arbeitsgänge erfordern, ist an den folgenden Bildern zu erkennen.

Bild 1 zeigt den Eintritt des Altsandes in die Sandaufbereitung und die beiden ersten Obergurtmagnete, die die Kühleisen aus dem Altsand herausziehen und, wie in Bild 2 ersichtlich, über einen Sammelbunker auf eine Sortierrinne befördern. Im Hintergrund befindet sich der Knollenbunker, der die von den Polygonsieben abgeseibten harten Knollen auffängt. Die Siebe sind in Bild 3 wiedergegeben; der Sand geht durch zwei Kühleisenschleuder und wird in den Altsandbunkern (Bild 4 und 5) gelagert, bis er in die Bunker oberhalb der Mischer (Bild 6) transportiert und zu Fertigsand verarbeitet wird. Die anfallende Transportarbeit wird von Gummibändern mit einer Breite von 500 bis 650 mm vorgenommen, die elektrisch angetrieben werden. Da ein Rutschen des Alt-

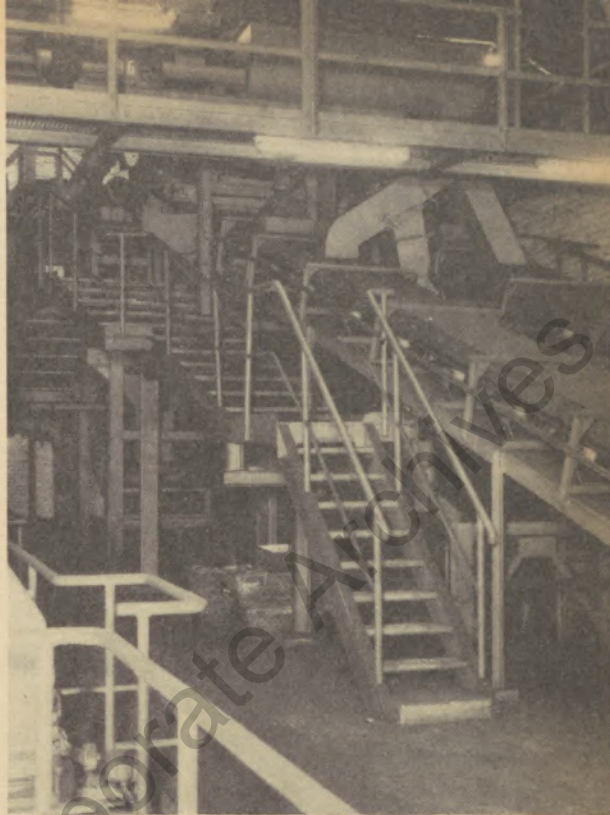


Bild 1: Eintritt des Altsandes in die Sandaufbereitung

Bild 2: Kühleisensortierrinne und Knollenbunker



sandes auf dem Gummiband bereits bei einer Bandneigung von  $18^\circ$  bis  $20^\circ$  eintreten kann, so müssen zur Überwindung der Höhenunterschiede die Bänder oftmals wie eine Wendeltreppe um einen Mittelpunkt herumgeführt werden, damit z. B. ein höher gelegener Bunker mit Sand versorgt werden kann. Es braucht nicht gesagt zu werden, daß für diese Transportart ein sehr großer Platz Voraussetzung ist.

In der Formsandaufbereitung selbst laufen etwa 60 Gurtförderer, dazu kommen noch die Versorgungsbänder der Formmaschinen in der Formerei mit Fertigsand, alles in allem etwa 100 Stück. Diese Bänder sind gegeneinander elektrisch verriegelt, d. h., ein Band kann erst dann laufen, wenn das vorhergehende und das darauf folgende eingeschaltet sind. Aus diesem Grunde werden die Bänder in Gruppen eingeteilt, die geschaltet werden, und zwar nacheinander jedes einzelne Band der Gruppe. Mit diesen Maßnahmen wird vermieden, daß ein Band eingeschaltet wird und das darauf folgende nicht, so daß an dieser Stelle ein kontinuierlicher Arbeitsablauf nicht mehr gegeben wäre. Bei Störungen an einem Band fällt die gesamte Verriegelungsgruppe aus und kann erst nach Beseitigung der Störung eingeschaltet werden. Auf diese Weise ist es möglich, die Anlage nur mit einem Mann am Steuerpult zu fahren (Bild 7). Die Leuchttafel zeigt nicht nur durch Aufleuchten der Lampen an, was läuft und

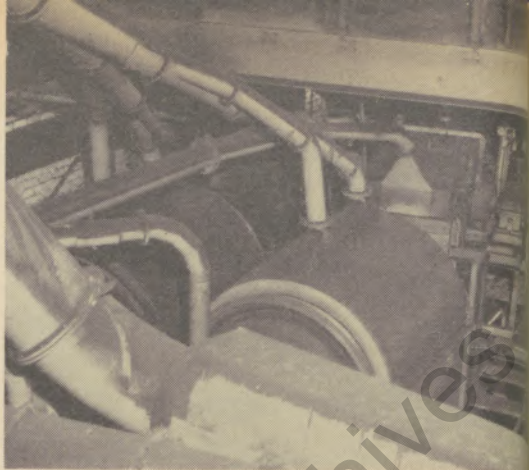


Bild 3: Polygonsiebe



Bild 4: Altsandbunker (Austragter)



Bild 5:  
Altsandbunker  
(Einfüllseite)

**Vorsicht!**

Der  
Unfall  
geht  
um!

In den Abteilungen Papenberg und Stachelhausen werden Versuche mit einem neuen Gesichtsschutz durchgeführt. Es soll festgestellt werden, ob durch diesen Augenverletzungen noch besser verhindert werden können. Natürlich muß er getragen werden!

Viele Mitarbeiter glauben, sie brauchen an ihren Arbeitsplätzen keine Schutzkappen zu tragen. Ist ihr Kopf so wenig wertvoll? Oder brauchen sie ihn nicht mehr? Oder ist die Schutzkappe ihnen zu lästig? Bei einem Unfall schützt sie aber hervorragend!

In unserem Werk wurden schon über 10 Mitarbeiter durch die Schutzkappe vor schweren Kopfverletzungen bewahrt. Denken Sie an den „Unfall Eisfeld“! Die Schutzkappe schützte ihn vor schweren Kopfschäden!

Immer wieder wird erklärt: Wenn die Herren Direktoren keine Schutzkappen tragen, trage ich auch keine. Das ist eine dumme Ausrede! Ist es Ihr Kopf oder der des Herrn Direktors?

Seit Monaten tragen auch unsere Direktoren Schutzkappen! Welche Ausreden hört man nun? Sie drückt - sie steht mir nicht - ich bekomme Kopfschmerzen - und ähnliche Sprüche. Um Ausreden ist man nie verlegen!

Auch Werksbesucher haben Schutzkappen zu tragen! Viele von ihnen tragen sie dann „unterm Arm“ durchs Werk - und keiner macht sie auf diesen Leichtsinn aufmerksam!

In Papenberg in der Abklopferei müssen wegen der Gefährlichkeit der Arbeit für die Augen Schutzbrillen getragen werden. Einige lehnen es mit konstanter Bosheit ab. Können sie es sich nicht vorstellen, wie furchtbar es ist, blind zu sein? Ist es nicht höchst dumm zu sagen: es wird schon nichts passieren? Wenn der Sicherheitsingenieur auftaucht, wird die Schutzbrille schnell aufgesetzt. - Es sind doch nicht seine Augen!

Warum wird in anderen Abteilungen an einzelnen Schleifböcken ohne Schutzbrille geschliffen? Haben einige ein Auge zuviel?

Man kann kein Mitleid erwarten, wenn man sich vor Unfällen nicht schützt!

**Trage  
einen  
Schutz-  
helm!**



**Er ist der beste Kopfschutz  
und hat schon vielen  
das Leben gerettet**

# **Vermeidet Unfälle!**

**Zwei Füße**

**sind besser als nur einer**

**Zwei Hände**

**sind besser als nur eine**

**Zwei Augen**

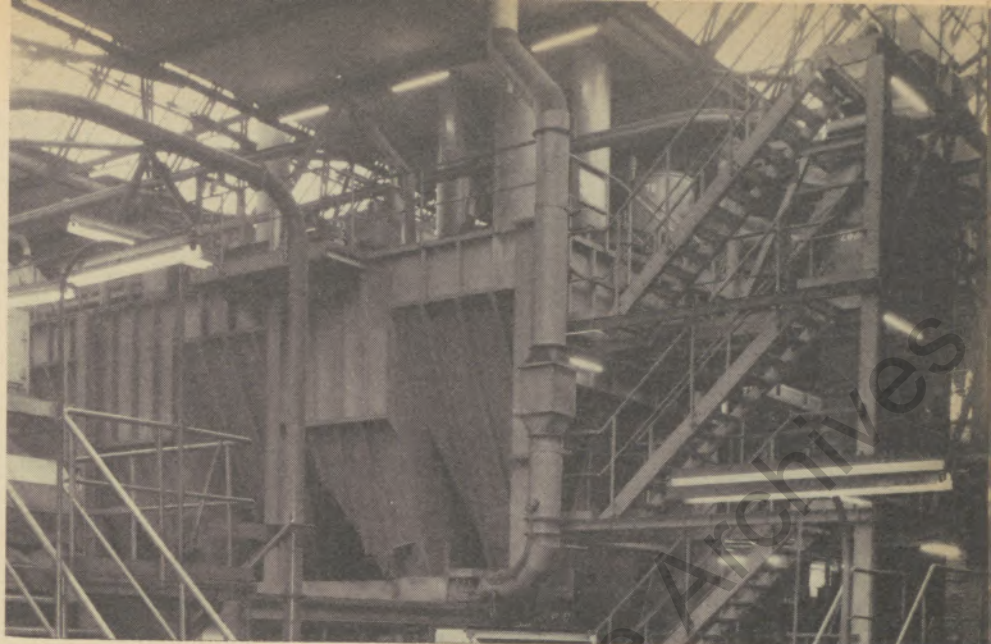
**sind besser als nur eins**

**Ein gesunder Kopf**

**ist besser als ein kranker**

# **Vermeidet Unfälle!**

Bild 6:  
Bunkeranlage  
oberhalb der  
Mischer



was nicht, sondern auch die Störungen und darüber hinaus die Sandanforderungen aus der Formerei. Die Steuerung der Bunker, z. B. die gefüllte Menge pro Bunker, ist hier ebenfalls abzulesen und zu korrigieren. Die Bilder 8 und 9 geben einen Überblick über den elektrischen Aufwand, der notwendig ist, um diese Forderungen zu erfüllen.

Die eigentliche Aufbereitung zum fertigen Formsand geschieht in drei +GF+-Mischern (Bild 10) mit einem Fassungsvermögen von

Bild 7: Steuerpult

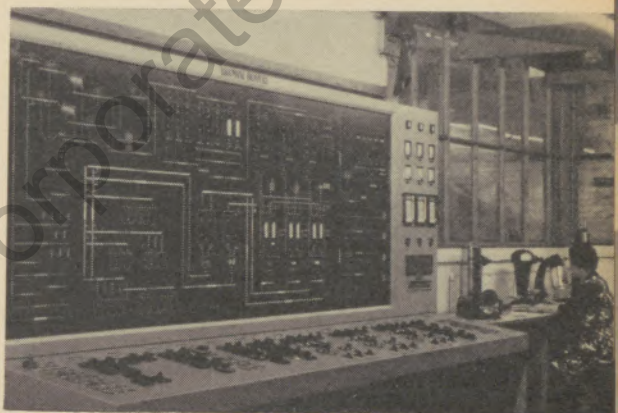


Bild 8:  
elektrische  
Anlagen für die  
Sandauf-  
bereitung



1800 kg Sand pro Mischung. Bei einer Mischzeit von ungefähr 4 Minuten entspricht das einer Monatsleistung von ca. 20 000 t, von denen z. Z. ca. 13 000 t ausgenutzt werden. Die Restkapazität ist die Reserve für den weiteren Ausbau der Gießerei. Die Steuerung der Mischer ist so ausgelegt, daß der Mischzyklus nach Einstellung automatisch ablaufen, und zwar eine Mischung nach der anderen, aber auch von Hand jede einzelne Stufe durchgeföhren werden kann. Beide Möglichkeiten nebst den notwendigen Überwachungsorganen sind im Steuerpult eingebaut.

Zur Aufbereitung des Altsandes wird Kohlenstaub, Bentonit, Wasser und auch Neusand benötigt, die in einem bestimmten Verhältnis zugegeben und mit dem Altsand vermisch werden, so daß aus dem trockenen Altsand ein formbarer, plastischer Formsand gemacht wird.

Die Dosierung von Altsand geht über eine Toledo-Waage, deren Zeiger die bei einer bestimmten Kilo-Zahl eingestellte Lichtschranke unterbricht und so den Füllvorgang beendet. Die Zugabe von Kohlenstaub und Bentonit geht über Förderschnecken, die eine bestimmte Menge, etwa 5 kg bis 6 kg pro Mischung, in einer bestimmten Zeit zugeben.

Der Neusand gelangt über eine Schüttelrinne mit ganz bestimmter Leistung in den Mischer. Nach Füllung des Mischers mit Altsand und den entsprechenden Zugaben an Neusand, Bentonit und Kohlenstaub werden diese Mengen ungefähr 1 — 2 Minuten trocken gemischt und ca 3 bis 4 Minuten weiter gemischt. Wenn diese Zeit abgelaufen ist, öffnen sich die beiden Klappen und der Sand gelangt über ein Bandsystem in die Fertigsandbunker. Das Bild 11 zeigt die untere Ansicht der Mischer mit den entsprechenden Austragsbehältern und Transportbändern, das Bild 12 die Fertigsandbunker, die Materialpuffer zwischen der Mischanlage und dem Verbraucher. Nach dem Austreten des Sandes aus dem Fertigsandbunker wird dieser geschleudert, damit durch die große Fallhöhe sich eventuell gebildete Knollen zerstört werden und der Sand in einem aufgelockerten Zustand der Formerei zur Verfügung steht.

Ein besonderes Augenmerk ist der Wasszugabe in dem Mischer zu widmen. Da der Altsand eine nicht genau eingehaltene Feuchtigkeitsmenge mitbringt und außerdem noch

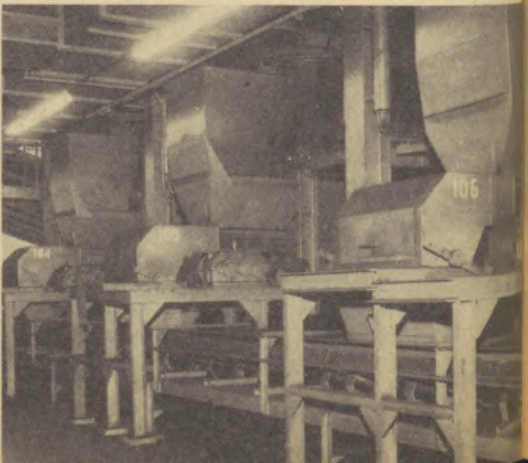


Bild 9: elektrische Anlagen für die Sandaufbereitung



Bild 10: +GF+-Mischer

Bild 11: untere Mischer



mit verschiedenen Temperaturen anfällt, so ist mit einer starren Zugabe von x Litern Wasser pro Mischung niemals ein bestimmter Feuchtigkeitsgehalt im Formsand einzuhalten. Darüber hinaus muß die Wasserzugabe automatisch in den Mischzyklus eingeschlossen werden. Gearbeitet wird mit der „Niethammer“-Wasseruhr, die eine einstellbare Menge Wasser pro Mischung automatisch zugibt.

Eine Kontrolle, oder besser gesagt, ein Herantasten an den effektiven Wert wird im kleinen Sandlabor auf dem Leitstand durchgeführt. Die zweite Möglichkeit ist die Benutzung der Hygrottest-Anlage von Lippke. Mit Hilfe dieser Anlage ist eine relativ genaue Einhaltung des Endfeuchtigkeitsgehaltes möglich. Zu diesem Zweck werden automatisch die Prozente an Wasser im Altsand und die Temperatur gemessen, das Füllgewicht und die gewünschte Feuchtigkeit berücksichtigt und die Differenz in Litern Wasser zugegeben. Die dabei erreichten Werte liegen in einer Größe von  $\pm 0,3$  % Wassergehalt im Fertigsand bei einer Einstellung.

Weiterhin sind noch zwei Punkte zu beleuchten: die Förderung von Neusand und von Bentonit und Kohlenstaub. Alle drei Komponenten werden per Bahn angeliefert und stehen in entsprechenden Waggonen auf der Gleisbühne (Bild 13) zur Verfügung. Der Neusand, Halterner Sand H 33, und der Ratinger

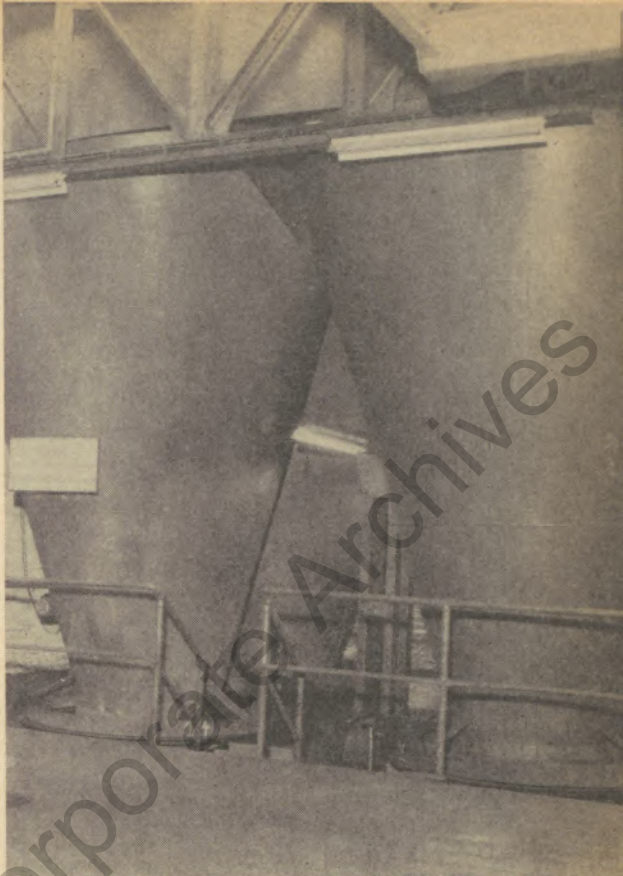


Bild 12: Fertigsandbunker

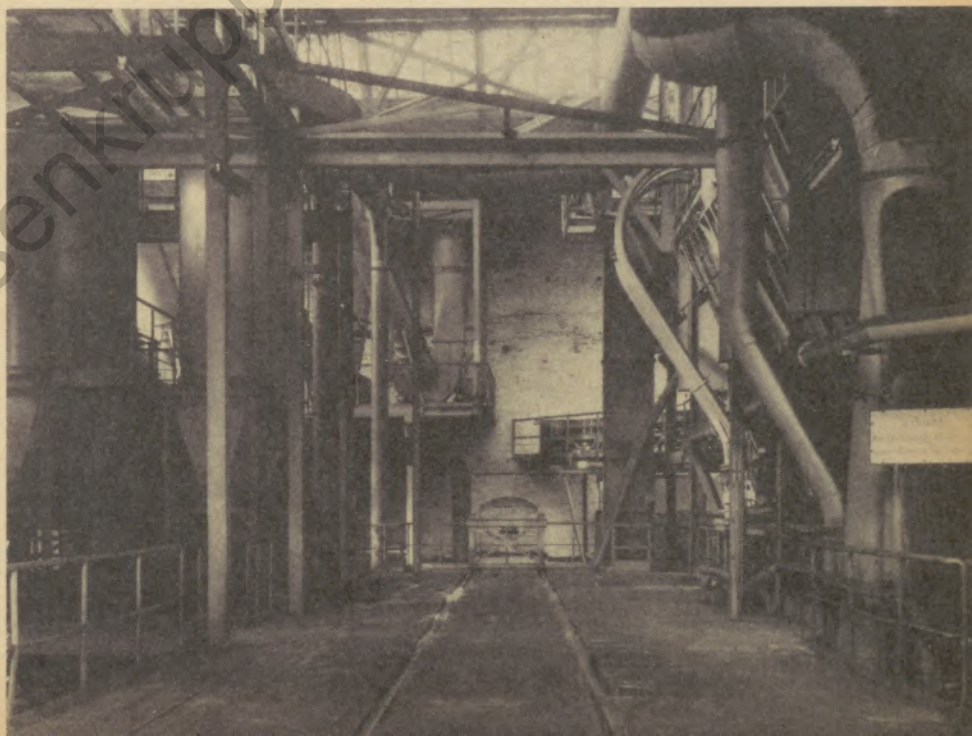


Bild 13:  
Ansicht der  
Gleisbühne

Sand kommen in Ktmm- bzw. Omm-Wagen und werden in die darunter liegenden Bunker (Bild 14) entleert. Der Sand H 33 wird über entsprechende Bänder und ein Schwingsieb zu dem Bunker oberhalb der Mischer bzw. zum Verbrauch in die Kernmacherei geleitet. Im Gegensatz zu diesem Sand ist der Rätlinger Sand bei seiner Ankunft grubenfeucht und muß vor seiner Verwendung getrocknet werden. Dies geschieht in der Büttner-Trommel (Bild 14, Mitte), und von dort aus geht er über einen Knollenbrecher und das Schwingsieb zu den gleichen Verbraucherstellen.

Etwas anders verläuft die Förderung von Bentonit und Kohlenstaub. Diese werden in Kds-Wagen angeliefert und durch entsprechende Schlauchanschlüsse einmal mit Preßluft und zum anderen der Ausgang des Wagens mit dem bestimmten Bunker verbunden (Bild 15). Nach Beaufschlagen des Kesselwagens mit Preßluft bis etwa 2,5 atü wird der Ausgang des Bunkers auf dem Kesselwagen geöffnet, und die Luftmenge drückt die Stäube durch die dicke Rohrleitung auf der rechten Seite des Bildes in die Bunker oberhalb der Mischer. Diese sind so ausgelegt, daß in den drei Bunkern der Inhalt je eines Kesselwagens untergebracht werden kann. Diese sogenannte pneumatische Förderung erlaubt aber auch, eine bestimmte Menge an Säcken mit dem gleichen Inhalt in ein Sandgefäß zu entleeren, dieses unter Förderdruck zu setzen und in die entsprechenden Bunker zu transportieren.

Nicht unwesentlich ist, daß der gelagerte Kohlenstaub sehr feuergefährlich ist und beständig einer Überwachung bedarf. Durch eingebaute Temperaturwächter (runde Kapseln im oberen Bunkerteil auf Bild 11) wird ständig die Temperatur im Bunker überprüft und bei ansteigender Temperatur Kohlensäure als Löschmittel automatisch zugesetzt. Des weiteren steht noch CO<sub>2</sub>, auch für Handbedienung, zur Verfügung, um eventuelle Brücken im Bunker zum Einsturz zu bringen. Lagernder Bentonit ist nicht feuergefährlich, so daß auf eine Temperaturüberwachung verzichtet werden kann. Zur eventuellen Brückenzerstörung im Bunker kann aber Preßluft von Hand zugegeben werden.

Abschließend soll noch etwas über die Absaugung der Formsandaufbereitung gesagt werden. Da die anzusaugende Luftmenge so groß

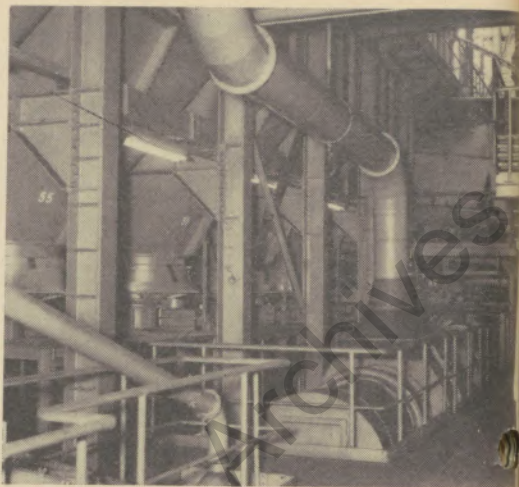
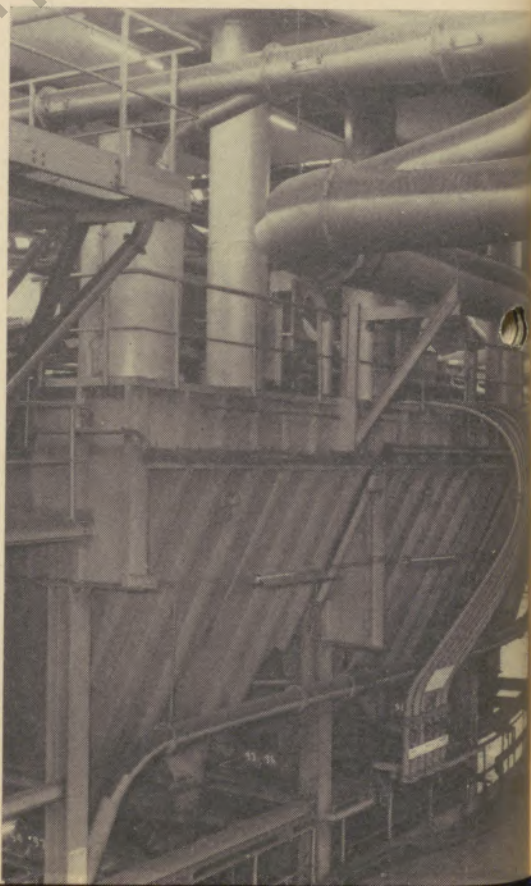


Bild 14: Neusandbunker mit Büttner-Trommel

Bild 15: Bunker oberhalb der Mischer mit Anschluß für pneumatische Förderanlage



ist, daß sie von einem Ventilator nur schwerlich bewältigt werden kann, so wurden drei Systeme geschaffen, die noch zusätzlich durch ein Axialgebläse zur Kühlung des Sandes an den Kühlschleudern unterstützt werden. Das Gewirr der Rohrleitungssysteme für die einzelnen Absaugstellen sprechen für den Umfang dieser Anlage. Die abgesaugte staubhaltige Luft wird durch je eine Zyklongruppe geführt, wo der Staub zum größten Teil niedergeschlagen (Bild 16) und dann von den drei Ventilatoren (Bild 17) ins Freie geführt wird.

Aha, werden Sie sagen, nun kommt also die Kehrseite der Medaille. Tatsächlich liegt hier noch ein wunder Punkt der Anlage. Der Staubauswurf ist unzumutbar hoch, und die Klagen darüber wechseln je nach Windrichtung. Die Ursache für diese Unzulänglichkeit liegt hauptsächlich in der Sandkühlung begründet. In dem Kühlgerät werden besonders große Luftmengen abgesaugt, um die gewünschte Kühlung zu erreichen. Dabei wird jedoch wesentlich mehr Sand und Staub mitgerissen als bei der Berechnung der Anlage angenommen worden war. Somit sind die Zyklone nicht in der Lage, die gesamte Menge abzuscheiden. Eine Drosselung der Luftmenge an den Kühlschleudern würde zwar den Staubauswurf vermindern, der Sand würde jedoch gleichzeitig unzureichend gekühlt. Nachdem sich in langwierigen Versuchen herausstellte, daß mit der vorhandenen Anlage das Problem nicht befriedigend gelöst werden kann, wird nunmehr ein zusätzlicher Naßfilter eingebaut werden, der den Reststaubgehalt abscheidet. Die Vorbereitungen hierfür sind bereits getroffen.

Da der niedergeschlagene Staub in der Hauptsache Feinanteile enthält, die für den Aufbau des Formsandes eine gewisse Bedeutung haben, wird dieser befeuchtet und dem umlaufenden Altsand je nach Bedarf zugesetzt oder entzogen.

Zum Abschluß muß noch gesagt werden, daß es äußerst schwierig war, eine solche Anlage mit dieser Leistung auf dem vorhandenen sehr engen Raum unterzubringen. Dieses Vorhaben ist jedoch trotz aller Schwierigkeiten gelungen und selbst bei einem weiteren Ausbau der Formerei Papenberg wird es möglich sein, die Sandversorgung sicherzustellen.

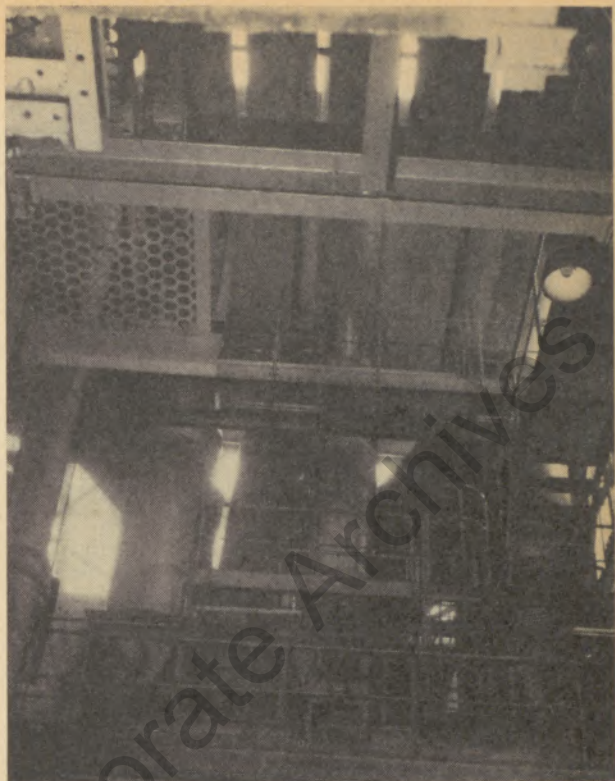
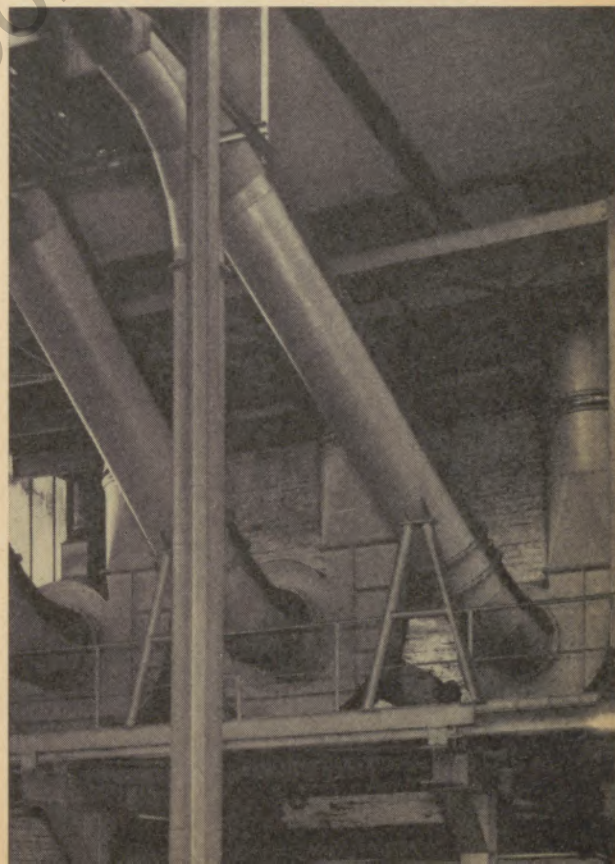


Bild 16: Zyklone der drei Absaugsysteme

Bild 17: Ventilatorengruppe



# Mancher lernt es nie

Kommentar zu den vier Fragen über das Betriebsklima

1. Was verstehen Sie unter Betriebsklima?
2. Wie beschaffen ist nach Ihrer Meinung ein gutes — wie ein schlechtes Betriebsklima?
3. Wen halten Sie verantwortlich für ein gutes oder ein schlechtes Betriebsklima?
4. Welche Vorschläge haben Sie für ein besseres Betriebsklima?

In einer heute veröffentlichten Zuschrift heißt es, daß man sagt, das Betriebsklima sei umso schlechter, je mehr darüber gesprochen wird. Das ist natürlich reine Sprücheklopperei. Eher sollte man es eine Ausrede nennen; denn diejenigen, die diese „Weisheit“ von sich geben, wünschen doch nur, daß etwas verschleiert, verdeckt, daß nur nicht daran gerührt wird; denn es könnte dann etwas zutage treten, was unangenehm ist, daß etwas nicht stimmt, und deshalb: nur nicht darüber sprechen.

Daß nun gerade das Zusammenleben und -arbeiten und ihre Auswirkungen im Betrieb den Namen „Betriebsklima“ erhalten haben, ändert jedoch nichts an der Notwendigkeit, daß wir uns mit ihm befassen müssen als einem unter den vielen Umständen, denen wir von der Wiege bis zum Grabe unterworfen sind. Wie ich das Eigentum des anderen achten muß, so muß ich auch seine Persönlichkeit im Betrieb achten. Wie ich moralisch verpflichtet bin (wenn ich als Mensch bestehen will), dem anderen zu helfen (mit Rat und Tat), so muß ich es in der Arbeitsgemeinschaft auch tun. So wie ich gewissenhaft zum Kegel- oder Skatklub oder in den Gesangverein gehe und mich dort den gesellschaftlichen Regeln und den Vereinssatzungen unterwerfe, so muß ich es mindestens an meinem Arbeitsplatz auch tun. Es scheint, als krankten wir an der Vorstellung, der Betrieb sei etwas, das ganz außerhalb normalen menschlichen Zusammenlebens liegt, kurz und bündig von einem

Mitarbeiter ausgesprochen: Die Kollegen vergessen beim Betreten des Werkes ihre Kinderstube.

Das ist wohl das Grundübel aller menschlichen Unzuträglichkeiten in den Betrieben und Büros, das heißt: die Menschen benehmen sich in den verschiedenen beruflichen Arbeitsgemeinschaften anders als zuhause, anders als irgendwo außerhalb ihrer beruflichen Arbeitsstätte. Diese scheint für sie die Wildbahn zu sein für ihre unartigen Eigenarten, für ihre Launen und sonstigen privaten Mißlichkeiten, für ihre falsche und überspitzte Selbsteinschätzung und Wichtigkeitsmeherei. Da der Mensch aber nie auslernt, muß auch über das Betriebsklima gesprochen werden, um einander nicht vom richtigen Wege abkommen zu lassen oder auf den richtigen Weg zu führen, wie ja auch der Pfarrer jahrein, jahraus über die 10 Gebote und ihre Nutzanwendung predigt.

Alle Schulung, von der in den Antworten immer wieder die Rede ist, und alle Literatur über das Betriebsklima laufen in erster Linie darauf hinaus, zur Einsicht zu bringen, daß manches besser sein kann, als es ist, und Grundsätze an die Hand zu geben, wie es sein müßte. Die Menschen schaffen sich dann das ihnen jeweils eigene Betriebsklima, das natürlich gut oder schlecht sein kann. Letzten Endes aber ist es eine Sache der Intelligenz, deren hervorstechendstes Merkmal die Umsicht ist, die eine Begabung ist, und die, um ein Beispiel zu nennen, unter der Voraussetzung fachlichen Könnens und konsequenter Haltung, bei einer Anweisung an einen Mitarbeiter sofort auch den ganzen Menschen vor sich sieht und erfaßt und im Gespräch über eine technische Sache auch ab und zu fünf Sekunden übrig hat für die Frage nach seinem persönlichen Befinden.

Es ist doch so, daß der Vorgesetzte mit der Übernahme der Position auch den Beruf übernommen hat, Menschen zu führen, damit durch Zusammenarbeit zwischen ihm und ihnen ein Produkt entsteht. Es ist nicht so, daß er nur den Beruf hat, ein Produkt herzustellen, weil er es ja ohne Menschen nicht kann (jedenfalls noch nicht, und dann gäbe es kein Problem Betriebsklima). Es bleibt ihm also gar nichts anderes übrig, als sich mit

seinen Leuten zu beschäftigen, wenn er ein gutes Produkt erzeugen will. Deshalb muß er sie durch und durch kennen, und allein in den Möglichkeiten ihrer Verwendung liegt die Güte des Produkts, bei entsprechenden technischen Voraussetzungen natürlich. Kennt er sie nämlich durch und durch, dann wird er sie auch erziehen können, ohne Hochmut, ohne Machtgelüste, ohne Fehleinschätzung. Dies alles erfordert selbstverständlich Fingerspitzengefühl (siehe Umsicht), und wer es nicht hat, muß wenigstens soviel Einsicht haben, sich bestimmte Regeln anzueignen, die ihm ein Mindestmaß an Fähigkeit geben, zu wissen und zu erkennen, was er kann und darf und was nicht. Allerdings: mancher lernt es nie, oder er lebt in einer Art Verblendung, die nur seine Führungsweise als die einzig richtige gelten läßt. Hat der jeweilige Vorgesetzte erkannt, daß einer es nicht lernen wird oder nicht zu bekehren ist, dann sind diese beiden Typen eben unfähig, Menschen zu führen, dann müssen eben die Konsequenzen gezogen werden. In solchen Fällen hilft auch keine Schulung.

Die beste Schulung wäre die gegenseitige Erziehung auf den verschiedenen Ebenen selbst sowie von oben nach unten. Eine diesbezügliche Erziehung bei menschlichem Versagen eines Gruppenangehörigen durch andere Gruppenangehörige gelingt aber leider in den seltensten Fällen, ebensowenig wie auf den anderen Ebenen, weil jeder auf seine besondere Wesensart, auf seine persönlichen Wesensmerkmale stolz und nicht gewillt ist, das eine oder andere zu ändern oder abzugeben, sodaß letzten Endes eine solche nur von oben nach unten möglich ist. Nur der jeweilige Vorgesetzte hat demnach die Möglichkeit und Kompetenz, im Interesse der Gruppe und der Zusammenarbeit einzugreifen.

Es ist daraus zu erkennen, eine wie enorme Aufgabe jeder Vorgesetzte zu bewältigen hat, die — es soll ausdrücklich betont werden — oft über seine Kräfte gehen kann, wenn er nicht nur auf seine Kompetenzen ausweichen will.

Gewiß spielt sich das Betriebsleben meistens nicht in solchen Spitzen ab, wie sie bei diesen Erläuterungen angenommen sind; denn im Grunde sind wir doch alle recht friedlich und leicht zu beeinflussen. Aber das Ziel muß es sein, ein Spitzenniveau an Qualität durch ein

Spitzenniveau in der Menschenführung zu erreichen.

Manchmal hört man den Einwand, daß in anderen Werkszeitingen nichts dergleichen wie bei uns, zum Beispiel über das Betriebsklima, zu lesen ist, und daß diese Werke wohl alle wahre Paradiese sein müssen. Natürlich sind sie das nicht — genausowenig wie wir eins sind —, vielleicht sogar weniger als wir, nur mit dem Unterschied, daß wir es zugeben und uns darauf einstellen und versuchen, das Beste aus dieser Tatsache zu machen. So ist es wohl auch richtig.

Überall unter Menschen wird gelehrt und gelernt, belehrt und erzogen, gebildet und ausgebildet; denn der Mensch muß mit dem technischen Fortschritt körperlich und geistig/seelisch mitkommen. Wo wären wir, wenn wir nicht täglich und stündlich über Ernährung, Unfallschutz, Gesundheitspflege, Verkehrssicherheit und tausend andere Sachen belehrt und aufgeklärt würden. So wäre es höchst töricht, den ernstesten Problemen im Betriebs- und Arbeitsleben, die zugleich Gesellschaftsprobleme sind, auszuweichen nur, weil es vielleicht etwas unangenehm werden kann oder etwas geistige Anstrengung, vor allem Selbsterkenntnis und vielleicht Lösung von bestimmten Vorstellungen und Gewohnheiten erfordert. Es ist leichter, einen Eiffelturm zu erbauen, als sich eine Unart abzugewöhnen, die das Zusammenleben erschwert, obwohl dies wichtiger ist als der Eiffelturm, mit dem wir nicht zusammenleben brauchen, der keinerlei Einfluß auf unser Leben, unser Wohlbefinden, unsere Zufriedenheit, unser bißchen Glück hat.

Einstehen für das, was man angeordnet hat, seine Leute wirklich „mitarbeiten“ lassen, sich nicht von einer Verantwortung zurückziehen und dem Schwächeren aufbürden, nicht voreilig nein sagen, nicht nur den Starken markieren sondern auch stark sein als Mensch und Vorgesetzter, dazu Verstehen und Verständigungsbereitschaft, Freundlichkeit und Hilfsbereitschaft können sehr wohl unser Zusammenleben und -arbeiten etwas paradiesisch machen. Mancher allerdings lernt es, wie gesagt, nie und erkennt nicht einmal, wie er glücklicher und zufriedener sein könnte, wenn er zum Glücklichen und zur Zufriedenheit der anderen etwas beitrüge.

Nun wieder einige markante Antworten auf die vier Fragen über das Betriebsklima:

## Man kann ein Betriebsklima nicht „machen“

Hans Martin Kühn, Schmelzerei Stachelhausen

Nun fängt man auch bei uns an, über das Betriebsklima zu reden. Es heißt, daß das Betriebsklima umso schlechter ist, je mehr darüber gesprochen wird. Ist das Betriebsklima darum bei uns wirklich schlechter geworden? Man kann kaum ein Schlagwort so leicht zerreden wie das vom Betriebsklima. Es ist gar nicht so ohne weiteres zu entscheiden, ob das Betriebsklima bei uns nun tatsächlich gut, weniger gut oder gar schlecht ist. Ich möchte, um der aufgeworfenen Frage näherzutreten, eine Analyse wagen:

Das Wort „Klima“ ist aus der Wetterkunde entliehen. Das durch das Wetter bedingte Klima kann man als Auswirkung der Summe aller Witterungseinflüsse ansehen, die auf einen geographisch begrenzten Raum in stetem, aber wiederkehrendem Wechsel einwirken. Die Witterungseinflüsse sind meßbar. Aus ihnen resultiert das Klima als eine übergeordnete Einheit. Es ist an sich nicht meßbar.

Mit dem Betriebsklima scheint es mir ähnlich zu sein. Der geographische Raum ist der Betrieb. Das Wetter ist die Auswirkung der stets wechselnden Verhaltensweisen der Menschen, die in diesem Betrieb arbeiten, und das Klima ist die Grundstimmung, die sich in diesem Betrieb durch die verschiedenen Verhaltensweisen der miteinander arbeitenden Menschen ergibt. Es ist daraus klar ersichtlich, daß das Betriebsklima durch die Verhaltensweisen der miteinander arbeitenden Menschen bestimmt wird.

Die Verhaltensweisen dieser Menschen werden einerseits bestimmt durch Persönlichkeitsmerkmale, andererseits durch die Arbeitsbedingungen, die ihrerseits wieder geprägt werden durch Arbeitsrichtlinien im weitesten Sinne und durch Arbeitsverfahren.

Ein gutes Klima ist ausgeglichen. Es ist gekennzeichnet durch eine harmonische Angleichung der Verhaltensweisen an Arbeitsrichtlinien und -verfahren. Dadurch ist erklärt, warum in Betrieben, in denen körperlich hart gearbeitet wird, in denen also nicht immer Schönwetter herrschen kann, nicht notwendigerweise ein schlechtes Betriebsklima ist. Jene Klimas werden am besten getragen, die sich durch die geringsten Schwankungen in den Wetterlagen auszeichnen.

Man kann die Verhaltensweisen des einzelnen oder einer Gruppe, die sich in ihrer personellen Zusammensetzung nicht ändert, als im Rahmen der durch die menschliche Natur bedingten Veränderungsmöglichkeiten feststehend bezeichnen. An diese Feststellung knüpfen sich zwei wichtige Fragen:

Warum und wie ändert sich das Betriebsklima, wenn sich die Verhaltensweisen einzelner ändern bei gleichbleibender Zusammensetzung der Gruppe, und was geschieht mit dem Betriebsklima, wenn sich die Zusammensetzung der

Gruppe und dadurch der Rahmen ihrer Verhaltensweise ändern?

Wenn man voraussetzt, daß die Verhaltensweisen durch die persönlichen Wesensschwankungen und die persönlichen Wünsche des einzelnen oder der Gruppe und durch die Arbeitsrichtlinien und -verfahren geprägt werden, dann kann es zu einer Störung des klimatischen Gleichgewichts kommen durch

1. Veränderung in der persönlichen Wesensart,
2. Änderung der persönlichen Wünsche,
3. Änderung der Arbeitsrichtlinien.

Ändert sich die Verhaltensweise eines einzelnen zum Negativen, dann ist dies eine Störstelle für das Betriebsklima. Solche Störungen sind an sich unvermeidlich, da sie den Veränderungsmöglichkeiten der menschlichen Natur entspringen. Wo Menschen zusammenarbeiten, entstehen Spannungen. In den meisten Fällen sind sie unerheblich und örtlich begrenzt. Mit gutem Willen können sie in den meisten Fällen schnell behoben werden und machen sich weiter kaum bemerkbar.

Ändert sich dagegen das Verhalten einer ganzen Gruppe oder auch der Leitung eines Betriebes, der das gleiche Gewicht zukommt, schlagartig in bezug auf Wesensart, Wünsche und Arbeitsrichtlinien, und werden diese Veränderungen nicht von allen betreffenden Betriebsangehörigen einschließlich Leitung angenommen, dann entsteht ein Druck, der Gegendruck erzeugt und Spannungen unter Umständen größeren Ausmaßes hervorruft. Diese Störungen halten umso länger an, je weniger Bereitschaft zum Ausgleich vorhanden ist. Kommt noch von einer Seite Böswilligkeit ins Spiel, dann ist das Betriebsklima restlos verdorben.

Das Klima wird aber genauso gestört durch eine plötzliche Änderung der Zusammensetzung der Gruppe.

In Zeiten starker Fluktuation (Abwanderung/ Neueinstellungen) ist die Verhaltensweise einer Gruppe nicht mehr konstant. Die Notwendigkeit dauernder Umbesetzungen und Neubesetzungen schafft Unsicherheit auf beiden Seiten. Darunter leidet das Betriebsklima, weil es in kurzen Zeiträumen allzu großen Schwankungen unterworfen ist.

Wenn ich nun nach dem eben Gesagten die vier Fragen zum Betriebsklima zu beantworten versuche, so ergibt sich folgendes:

1. Unter Betriebsklima verstehe ich die Grundstimmung innerhalb einer Arbeitsgemeinschaft, die sich aus folgenden Faktoren zusammensetzt:  
a) Verhaltensweise des einzelnen, die bestimmt wird durch persönliche Wesensart, persönliche Wünsche (Vorstellungen von Ver-

dienst, Arbeitsplatzbedingungen usw) und die Art der Angleichung an notwendige Arbeitsrichtlinien.

b) Verhaltensweise der Gruppe.

c) Die Art und Weise, wie Schwierigkeiten bereinigt werden. Ob also die Verhaltensweise gekennzeichnet ist durch positive Anteilnahme, Gleichgültigkeit oder Behinderung einer Verständigung.

2. Ein gutes Betriebsklima ist gekennzeichnet durch Ausgeglichenheit der Verhaltensweisen sowohl der Leitung als auch der Belegschaft, als einzelne sowie als Gruppe.

Ein gutes Betriebsklima kann sich darüberhinaus aber nur einstellen, wenn die Fluktuation (Abwanderung/Neueinstellung) möglichst gering ist. Das heißt, daß ein gutes Betriebsklima nur dort herrschen kann, wo sich in längerer Zeit bei möglichst unveränderter Personalbesetzung feste Spielregeln der Zusammenarbeit durchgesetzt haben, an die sich jeder hält.

3. Verantwortlich für ein gutes Betriebsklima sind alle in einem Betrieb zusammenarbeitenden Menschen. Man kann ein Betriebsklima nicht „machen“. Es ergibt sich nach den eben angeführten Gesichtspunkten aus dem Verhalten aller Betriebsangehörigen.

4. Meine Vorschläge für eine Verbesserung des Betriebsklimas, das ich als verbesserungswürdig, aber nicht als verbesserungsbedürftig halte, sind:

a) Verständnis haben für die augenblickliche Lage unseres Betriebsklimas, das meiner Meinung nach nicht schlecht ist.

b) Der hohe Prozentsatz ausländischer Arbeiter hat seine Wirkung auf das Betriebsklima nicht verfehlt. Diese Mitarbeiter heimischer zu machen, ist ein sehr dringendes Problem, das bei der Sprache anfängt.

c) Die Qualität der in der letzten Zeit eingestellten deutschen Mitarbeiter ist in vielen Fällen sehr gering. Sie haben sich in unsere alte Stammesbesetzung nur schwer oder garnicht eingliedern können. Sich von ihnen wieder zu trennen, ist ein dringendes Problem, das aufgrund des akuten Arbeitermangels leider nicht durch Entlassung gelöst werden kann. Wenn auch nur mit geringen Chancen, sollten wir jeden einstellen, der sich anbietet, um sieben und austauschen zu können, und nur den behalten, der sich anpaßt. Aus dieser Sicht erscheinen die in der Vergangenheit öfter veranlaßten Einstellungsstops als unrichtig.

d) Auf allen Ebenen Verständnis haben für die Nöte des einzelnen. Ihm in persönlichen Belangen helfen, wo man kann und dabei nicht kleinlich sein.

e) Unseren alten deutschen Belegschaftsmitgliedern nicht Rechte und Vorteile versagen, die man den ausländischen Mitarbeitern, wenn auch durch besondere Umstände gezwungen, zugesteht.

f) Alle Maßnahmen, die sich höheren Orts als

notwendig erweisen und die Belegschaften betreffen, besser als bisher mit den Betrieben abstimmen, um Unzulänglichkeiten zu vermeiden. Der Betriebsleiter kennt seinen Betrieb am besten. Er kann am ehesten beurteilen, wie sich eine Maßnahme auf das Betriebsklima auswirkt, die seine Belegschaft betrifft, besonders dann, wenn sie unpopulär ist.

g) Für gleichgültig und böswillig herbeigeführte Unregelmäßigkeiten und Vergehen gegen die Betriebsdisziplin und die Arbeitsrichtlinien sollte ein Verwarnungs- und Bestrafungssystem eingeführt werden, das den ewigen Querulanten und Klimaverderbern das Handwerk legt.

Eine gerechte und straffe Betriebsführung, die sich auch menschlichen Belangen nicht verschließt, hat noch nie ein schlechtes Betriebsklima heraufbeschworen.

Eine Belegschaft, die den Arbeitsrichtlinien entsprechend verantwortungsvoll arbeitet und dabei ihre Rechte, Wünsche und Möglichkeiten einheitlich, nachdrücklich und in vernünftiger Form vertritt oder vertreten läßt, wird immer in einem guten Betriebsklima arbeiten können.

### **Gerechtigkeit Freundlichkeit Hilfsbereitschaft**

Meister Wilhelm Spiegel, Mech.  
Werkstätten Stachelhausen

1. Das Wort Betriebsklima gibt nach meiner Auffassung nicht das wieder, was mit diesem Wort eigentlich gemeint ist. Wenn man das Wort „Betriebsklima“ hört, dann denkt man unwillkürlich an eine Klimaanlage, also eine technische Apparatur, mit der man das „Klima“ mittels eines Drehgriffes regulieren kann.

Wenn ich die vier gestellten Fragen beantworte, dann meine ich jene Atmosphäre, die das menschliche Zusammenleben im Betrieb gut, weniger gut oder gestört erscheinen läßt. Damit scheint mir die erste Frage bereits beantwortet zu sein.

2. Wie glaubt man nun, eine gute oder schlechte Betriebsatmosphäre festzustellen, oder, um bei der Fragestellung zu bleiben, was ist ein gutes, was ist ein schlechtes Betriebsklima? Flitterwochen sind noch keine Ehe und gelegentliche Betriebs- oder Abteilungsfeste sind noch lange keine Garanten für eine gute Betriebsatmosphäre. Was daraus wird, entscheidet sich nicht auf dem Standesamt oder beim Festausschuß sondern im täglichen Zusammensein.

Der Betrieb ist ein Stück Lebensraum, das heißt also, wenn dieser Raum des Arbeitslebens den im Betrieb tätigen Menschen eine innerliche Befriedigung und ein Erfülltsein bringen soll, dann müssen Voraussetzungen geschaffen wer-

den, daß dieser Lebensraum Betrieb trotz aller auf den Zweck gerichteten Arbeit mit menschlicher Wärme erfüllt wird. Dazu gehört eine gute Auffassung von der Arbeit, dazu gehört Verantwortungsgefühl, das bei diesem oder jenem ausgeprägter sein kann, dazu gehören gute, von allen Zwielfichtigkeiten befreite zwischenmenschliche Beziehungen. Viele werden ihrer Arbeit und ihres Lebens nicht froh, wenn wir es nicht verstehen, einen menschlichen Zusammenhalt untereinander zu schaffen. Der Mensch braucht Anerkennung nicht nur im gesellschaftlichen Bereich sondern vor allem auch bei der Arbeit. Nun ist ein Betrieb und die Gemeinschaft der Betriebsangehörigen kein Kaninchenzüchterverein mit einem friedlichen Leben in der Gartenlaube. Es wird also immer Spannungen geben, die die betriebliche Atmosphäre aber nicht zu beeinflussen brauchen, wenn man offen, ohne alle Hintergedanken, die Ursache der Spannungen bespricht.

Mir scheint, die Frage nach einem schlechten Betriebsklima ist damit beantwortet, wenn ich sage, daß überall da, wo diese Gesichtspunkte nicht beachtet werden, man von einem schlechten Betriebsklima sprechen kann.

3. Es gibt größere und kleinere Verantwortungsbereiche; für eine gute betriebliche Atmosphäre muß sich aber jeder, vom Direktor über den Abteilungsleiter, den Meister, den Vorarbeiter, den Facharbeiter bis zum Lehrling hin, verantwortlich fühlen. Aus dieser Verantwortlichkeit kann man auch niemanden entlassen. Wenn jemand über ein schlechtes Betriebsklima klagt, dann muß man ihm zunächst die Frage stellen: hast du selbst den guten Willen, den Takt, das Verständnis für deine Arbeitskollegen, hast du die Geduld, und hast du, nicht zuletzt, auch den Humor wirken lassen, der notwendig ist, um mit den Mitmenschen im Betrieb auszukommen und ihn anzuerkennen? Es gibt nicht einen Alleinverantwortlichen dafür.

4. Sie fragen zum Schluß nach Vorschlägen für ein besseres Betriebsklima. Ich glaube, daß meine Vorschläge in meinen Ausführungen enthalten sind, wie das menschliche Zusammensein im Betrieb gestaltet werden muß. Lassen Sie mich aber unabhängig von der obigen Darstellung noch eines sehr Wesentlichen sagen:

Alles Bemühen um eine gute betriebliche Atmosphäre oder um ein gutes Betriebsklima wird trotz aller menschlichen Anstrengungen dann ohne Erfolg bleiben, wenn nicht bei allen in den verschiedenen Verantwortungsbereichen das Gefühl der größtmöglichen Gerechtigkeit vorhanden ist. Ich meine damit nicht nur die soziale Gerechtigkeit, ich meine auch die Gerechtigkeit in der Behandlung und der Beurteilung gegen jedermann. Ich meine nicht Liebedienerei und Wichtigtuerei, ich meine, daß sich mit Gerechtigkeit, Freundlichkeit und Hilfsbereitschaft noch niemand einen schlechten Namen gemacht hat.

## Vorwiegend die Vorgesetzten

Hans Kachelmaier, Ausbildungsleiter  
Lehrwerkstatt

1. Unter Betriebsklima sind die Auswirkungen zu verstehen, die sich durch Zusammenleben und Zusammenarbeiten von Vorgesetzten und Arbeitern innerhalb einer Betriebsabteilung ergeben, durch die der Ablauf der Fertigung und der Arbeitsfrieden günstig oder ungünstig beeinflusst werden.

2. Gutes Betriebsklima bedingt Vorgesetzte, die, mit gutem Fachkönnen und -wissen ausgerüstet, es verstehen, „Menschen zu führen, stets hilfsbereit, gerecht und verantwortungsbewußt sind, für die sozialen Belange ihrer Untergebenen das richtige Verständnis aufbringen, also Persönlichkeiten verkörpern, die ihren Belegschaftsmitgliedern Vorbilder, innerhalb und außerhalb der Betriebsabteilung der Anerkennung und Achtung würdig sind.

2. Ein schlechtes Betriebsklima wird man dort feststellen, wo Vorgesetzte trotz fachlicher Qualitäten schlechte Menschenführer sind. Auch im umgekehrten Fall (gute Menschenkenner mit mangelhaften fachlichen Qualitäten) wird das Betriebsklima kein gutes sein.

3. Für ein gutes oder schlechtes Betriebsklima halte ich vorwiegend die Vorgesetzten verantwortlich, angefangen von der obersten Spitze bis hinunter zum Kolonnenführer.

4. Siehe Antwort unter 2.

## Betriebsklima ist gegenseitiges Verstehen und gegenseitige Achtung

Willi Wehmann, Papenberg

1. Es handelt sich um einen aus der Natur entlehnten Begriff. Das natürliche Klima wird in der Hauptsache beeinflusst von höherer Gewalt (Regen, Sonne, Wind, Schnee) und der Bodenbeschaffenheit (Wald, Wiese, Seen, Felder). Übertragen auf den Betrieb würde das bedeuten, daß sowohl die höhere Gewalt, sprich: Geschäfts- und Betriebsleitung, als auch die untere Ebene, wie Einrichtungen und Arbeitskräfte, das Klima des Betriebes gestalten.

2. Wenn es in der Natur dauernd donnert und blitzt oder unentwegt die Sonne vom Himmel brennt, der Regen unaufhörlich rauscht, bzw. Eis und Schnee die Landschaft beherrschen, dann stellen sich die Pflanzen und Tiere, mithin auch die Menschen darauf ein, sie akklimatisieren sich, sie schirmen sich ab gegenüber den höheren Gewalten. Auf den Betrieb übertragen werden sich Mitarbeiter abschirmen gegen dauernde Schimpfereien, Meckereien und Beanstandungen „von oben“. Sie werden den Boden nicht mehr bearbeiten, d. h., die Einrichtungen nicht mehr

pflegen und daher schlechte Arbeiten abliefern. Umgekehrt muß aber auch der Vergleich gezogen werden, daß, wenn laufend schlechte Arbeiten geliefert werden und die Einrichtungen jeder Pflege entbehren, sich die klimatischen Verhältnisse genau so verschlechtern wie in der Natur, wenn der Boden ohne Kultivierung bleibt, nur ausgenutzt wird und dadurch eine Versteppung entsteht.

In beiden Fällen handelt es sich um ein schlechtes Klima.

Wenn aber, wie in unseren gemäßigten Breiten, Regen und Sonnenschein wechseln, Lob und Tadel zu gegebener Zeit aus gutem Grund ausgeteilt, wenn der Wald nicht gerodet und der Boden gepflegt, Maschinen und Einrichtungen pfleglich behandelt werden und mithin auch gute Arbeit geliefert werden kann, darf man wohl schon von dem Ansatz eines guten Klimas sprechen.

3. Alle, vom höchsten Chef bis zum kleinsten Stift. Was ist denn Betriebsklima überhaupt? Nichts anderes, als gegenseitiges Verstehen und gegenseitige Achtung. Der höchste Chef ist gleich dem kleinsten Stift in erster Linie ein Mensch und als solcher sollte man ihn behandeln. Jeder ist notwendig an seinem Platz, und man kann vom kleinsten Stift nicht das Wissen verlangen wie vom höchsten Chef. Je höher der Standpunkt, um so weiter der Gesichtskreis.

Um auf einen höheren Punkt zu kommen, muß man sich anstrengen, denn in der beruflichen Landschaft sind Seilbahnen und Sessellifte noch sehr selten. Wenn sich jeder bemüht, Achtung und Respekt vor der Person, der Aufgabe und Meinung des anderen zu haben, wenn jeder bereit wäre, hilfsbereit und sich selbst für schlechte Arbeit zu schade zu sein, dann wäre einem guten Betriebsklima Tür und Tor geöffnet.

4. Beachtung der Antworten zu Frage 1 bis 3, nicht nur aus dem Vorstehenden, sondern aus allen eingegangenen Antworten. Es dürfte jetzt, nachdem die Frage aufgeworfen ist, unerlässlich sein, aus den Antworten den Extrakt zu ziehen und diesen etwa in der Form von 10 Geboten zu veröffentlichen. Vielleicht können aus allen Schichten der Mitarbeiter gemischte Kreise in freimütigen, außerdienstlichen Aussprachen noch weitere Klärungen oder Anregungen zum Thema „Betriebsklima“ bringen. Wichtig ist, daß die Mitarbeiter freiwillig und mit gutem Willen an die Sache herangehen. Schulungskurse während der Arbeitszeit werden vielfach nur als zusätzliche Pausen betrachtet, in denen man sich was erzählen läßt, selbst jedoch nichts zu tun braucht. Außerdem werden der Produktion für die Dauer der Schulung Arbeitskräfte entzogen, was Termenschwierigkeiten und Kosten im Gefolge hat. Mitarbeiter, die bereit sind, freiwillig und in Freizeit für eine gute Sache einzutreten, würde man sehr bald kennen. Meckerer dagegen,

die nur an allem nörgeln, selbst aber nichts für eine Besserung tun wollen, würden ebenso im richtigen Licht erscheinen und isoliert werden können.

## Bessere Zusammenarbeit

Zuschrift aus dem Instandhaltungsbetrieb

1. Unter Betriebsklima verstehe ich enge Zusammenarbeit zwischen Vorgesetzten und Arbeitnehmern im Sinne der Betriebsgemeinschaft.
2. Ein gutes Betriebsklima entsteht, wenn ich als Arbeitnehmer bei entsprechender Entlohnung von mir aus das Möglichste tue, um durch meine Arbeit dem Werk zu dienen. Ein schlechtes Betriebsklima dagegen entsteht, wenn ich nur an mich selbst denke.
3. Ich halte den Betriebsrat und die Meister für ein gutes oder schlechtes Betriebsklima verantwortlich.
4. Ich halte Vorschläge für ein besseres Betriebsklima für angebracht, damit eine bessere Zusammenarbeit zwischen produktiven und „unproduktiven“ Betrieben entsteht. Man kann ja auch keine Arbeit „hinhalten“. Ein Rad muß ins andere greifen.

## Persönliche Leistung muß anerkannt werden

Gerhard Kösling, Formerei Stachelhausen

1. Unter Betriebsklima verstehe ich das persönliche Verhältnis aller Arbeitnehmer untereinander. Dieses Verhältnis spiegelt sich in der Zusammenarbeit zwischen den einzelnen Arbeitern und zwischen den Führungskräften des Betriebes und den Arbeitern wieder.
2. Die Voraussetzung für ein gutes Betriebsklima ist, daß jeder Mitarbeiter nach Möglichkeit auf den Platz gestellt wird, auf dem seine Fähigkeiten voll zur Geltung kommen und anerkannt werden. Ist dies nicht der Fall, so ist das schon ein Ansatzpunkt für ein schlechtes Betriebsklima. Ist ein Mitarbeiter oder Vorgesetzter seinen Aufgaben nicht gewachsen, sei es durch Unfähigkeit, Alter oder Krankheit, so ist das ebenfalls ein Ansatzpunkt für ein schlechtes Betriebsklima.
3. Verantwortlich für ein gutes oder schlechtes Betriebsklima sind alle in einem Betrieb beschäftigten Mitarbeiter. Ein gutes Betriebsklima erfordert, daß sich alle Mitarbeiter auch im Betrieb mit Hochachtung und Toleranz begegnen. Die Geschäftsleitung ist dafür verantwortlich, daß alle Voraussetzungen für eine gute Mitarbeit im Betrieb gegeben sind. Auch die private

Lebensführung jedes einzelnen wirkt fördernd oder störend auf das Betriebsklima.

4. (Diese Frage besagt, daß in der BSI kein sehr gutes Betriebsklima ist). Teilweise ist diese Frage schon in den vorhergehenden Sätzen beantwortet. Von der Geschäftsleitung wäre zu überlegen, ob bei Einstellungen von Mitarbeitern (und schon Beschäftigten) – sei es Führungskräfte, Facharbeiter oder Hilfsarbeiter – nicht ein Fachmann (Psychologe) zu Rate gezogen werden könnte. Auch die Arbeitsplatzbewertung eines jeden einzelnen müßte gerechter erfolgen. Ist die Leistung des einen Arbeiters besser als des anderen, müßte dieses in der Bezahlung seine Anerkennung finden. Zu berücksichtigen sind Fleiß, Treue, Regelmäßigkeit, Zuverlässigkeit, selbständiges Arbeiten usw. gegenüber Trägheit, Nachlässigkeit Unvermögen usw. Ein gutes Betriebsklima führt zu stärkerem Arbeitswillen und höherer Leistung des ganzen Betriebes.

### Das waren Zeiten

Anweisungen für New Yorker Angestellte aus dem Jahre 1872

Die Büroangestellten haben die Lampen zu füllen, die Lampengläser zu reinigen und die Dochte zurückzuschneiden.

Zu Arbeitsbeginn hat jeder Angestellte einen Eimer voll Wasser und einen Tagesvorrat an Kohle mitzubringen.

Rüsten Sie Ihre Feder mit Sorgfalt! Die Kiele dürfen nach persönlichem Geschmack zugespitzt werden.

Männliche Angestellte erhalten wöchentlich einen Abend zu Freierzwecken frei, zwei Abende je Woche, wenn sie regelmäßig in die Kirche gehen.

Nach ihren 13 Bürostunden sollten die Angestellten ihre restliche Zeit mit dem Lesen der Bibel oder anderer guter Bücher verbringen.

Alle Angestellten sollten regelmäßig von ihrem Zahntag eine hübsche Summe für die alten Tage beiseitelegen, damit sie bei abnehmender Schaffenskraft nicht der Allgemeinheit zur Last fallen.

Ein Angestellter, der Zigarren raucht, Alkohol in irgendwelcher Form zu sich nimmt, Billardsäle und politische Lokale aufsucht oder sich beim Barbier rasieren läßt, gibt Anlaß, seine Ehre, Gesinnung, Rechtschaffenheit und Redlichkeit anzuzweifeln.

Jene Angestellten, die während fünf Jahren ihre Arbeit pflichtbewußt und tadellos getan haben, erhalten fünf Cent Tageszulage, sofern es das Geschäftsergebnis gestattet.

## Wohlgemeinte Ratschläge für Übergewichtige

Gegeben von der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte

Bisher haben Sie nur an Ihrer Garderobe und Ihrem Gewicht bemerkt, daß Sie sich verändert haben. Darüber haben Sie sich aber wenig Gedanken gemacht.

Nun stellen sich körperliche Beschwerden bei Ihnen ein. Alles strengt Sie an. Schon kleine Belastungen führen zu Atemnot und Engigkeit auf der Brust, ein Völlegefühl macht sich bemerkbar, Sie schlafen nicht mehr so gut wie früher, Ihre Stimmung wird schlechter. Sie spüren beim Gehen und Stehen Schmerzen in den Kniegelenken und im Kreuz, Ihre Betriebsamkeit läßt nach und Sie haben das Bedürfnis, mehr zu ruhen.

Wie ist es dazu gekommen?

Sie werden zunächst nach Gründen suchen, die Sie nicht verursacht haben. Sie werden sagen, „meine Eltern waren auch schon beleibt“ oder Sie haben das Gefühl, daß Ihre Drüsen nicht richtig funktionieren. Sie könnten auch der Meinung sein, daß es zu Ihrer körperlichen Schwere durch einen anlagebedingten Faktor gekommen ist.

Was sagt die medizinische Forschung dazu? Das Bestehen einer Erbanlage bei Übergewichten wird bestritten und darauf hingewiesen, daß es sich bei dem sogenannten erblichen Übergewicht um die Übernahme familiärer und umweltbedingter Ernährungs- und Lebensgewohnheiten handelt. Vererbt wird nicht die Anlage zum Stärkerwerden sondern das gute Kochrezept.

Die Fälle, bei denen ein Nichtfunktionieren der Drüsen zu einer Gewichtszunahme führt, sind relativ selten. Hier ist durch eine Krankenhausbehandlung, bei einigen Drüsenstörungen auch durch operative Behandlungsmaßnahmen eine Beeinflussung möglich.

Der Anlagefaktor beinhaltet auch das Temperament des Menschen. Der Temperamentvollere bewegt sich mehr und neigt nicht so leicht zur Gewichtszunahme.

So kommen wir auch schon auf den Kern des Problems, das eine reine Frage der Bilanz ist. In den weitaus meisten Fällen entsteht

das Übergewicht durch ein Mißverhältnis von Nahrungszufuhr und Bewegung. Umgekehrt führen Nahrungseinschränkung und Zunahme der Bewegung zu einer Gewichtsabnahme. Das haben vor allem die Hungerjahre während des Krieges gelehrt. In allen Ländern, die davon betroffen wurden, zeigten sich Gewichtsminderungen bei allen Formen von Übergewicht. Was aber weiter auffällig war: Es gab kaum noch Kranke mit hohem Blutdruck, mit Aderverkalkungen, Schlaganfällen und Herzinfarkten. Die Statistiken großer Kliniken lassen deutlich erkennen, in welch erschreckendem Ausmaß es nach 1950 wieder zu diesen bedrohlichen Krankheiten kam. Auch die Veröffentlichungen der großen amerikanischen Lebensversicherungen lassen die Zusammenhänge des Übergewichtes mit den Krankheiten des Herzens und des Kreislaufes erkennen.

Nun denken Sie einmal an sich: was haben Sie falsch gemacht?

Betrachten Sie Ihre Fotografien aus der Zeit, in der Sie noch ein normales Gewicht hatten. Dann denken Sie daran, wie Sie Ihre Eßgewohnheiten auf das Überangebot an Lebensmitteln umstellten, vor allem auf hochwertige Nahrungsmittel. Denken Sie daran, wie sich auch bei Ihnen das Gleichgewicht zwischen Appetit, Hungergefühl und Nahrungsbedarf verschoben hat. Denken Sie an die in Fett gebratenen Speisen, an die Soßen, an die Schlagsahne und Süßigkeiten wie Torten, Kuchen und Pralinen; denn diese sind die Ursache Ihres Übergewichtes. Vergessen Sie dabei auch die alkoholischen und süßen Getränke nicht, die Sie erfreuten.

Und wie steht es mit Ihrer Bewegung?

Benutzen Sie nicht mehr Verkehrsmittel als früher? Lassen Sie nicht gern körperliche Arbeiten von anderen verrichten? Gaben Sie nicht auch Ihre Spaziergänge auf? Und seit Sie selbst ein eigenes Verkehrsmittel in Form eines Autos besitzen? Glauben Sie nicht, daß ihre Beine nunmehr nur dafür da seien, die Kupplung, den Gashebel und die Bremse zu bedienen?

Und dann das Fernsehen! Sitzen Sie nicht schon den ganzen Tag an ihrem Schreibtisch? Nun kommt das zusätzliche Sitzen vor dem Programmschirm.

Und jetzt entscheiden Sie selbst. Ist es nicht bei Ihnen zu einem Mißverhältnis von Nahrungszufuhr und Bewegung gekommen, zu einer Störung der Bilanz in Ihrem Körper?

Was können Sie nun selbst tun?

Ihre Beschwerden werden Ihnen vielleicht sagen, daß etwas getan werden muß. Doch verfallen Sie nicht in den Fehler zu glauben, daß die Beschwerden sich mildern, wenn nur Ihr Herz oder Ihre belasteten Gelenke und die Wirbelsäule behandelt werden. Diese Behandlung ist erst sinnvoll, wenn die Ursache der ständigen Belastungen, das Übergewicht, zurückgegangen ist.

Also schränken Sie sofort Ihre Nahrungszufuhr ein, vor allem die von hochwertigen Lebensmitteln, von Fetten und Süßigkeiten. Es gibt verschiedene Formen von Diät, die Sie verwenden können. Wenden Sie sich mit Vertrauen an ihren Hausarzt; er wird Sie in Ihrer Not gern beraten und sich freuen, daß Sie ihn in seinem Bemühen um Sie unterstützen wollen und bereit sind, Ihre Lebens- und Eßgewohnheiten umzustellen.

Und zu Ihrer Bewegung

Benutzen Sie möglichst wenige Verkehrsmittel, gehen Sie viel spazieren, versuchen Sie, sich in Ihrer Freizeit mit Dingen zu beschäftigen, die eine körperliche Bewegung erfordern. Lassen Sie möglichst oft Ihr Auto zu Hause und sitzen Sie nicht jedes Fernsehprogramm ab. Sie sind ja früher auch nicht jeden Tag ins Kino gegangen.

Wie kann Ihnen weitergeholfen werden?

Bei einem großen Übergewicht wird es für Sie selbst nicht leicht sein, den Anfang zu machen. In solchen Fällen wird eine Krankenhausbehandlung notwendig sein. Sie werden dort unter strenger ärztlicher und pflegerischer Aufsicht auf bestimmte Kostformen, ggf. auf besondere Medikamente eingestellt. Zur gleichen Zeit wird Ihr Blutkreislauf überwacht und geprüft, wie er auf diese Behandlungsart reagiert. Auch führt man Schlafbehandlungen durch, die es Ihnen erleichtern, Ihren auf hochwertige Nährstoffe eingestellten Nahrungsdrang zu dämpfen.

Welche Maßnahmen hat Ihr Rentenversicherungsträger für Sie vorgesehen?

Bei einem einfachen Übergewicht kommt es darauf an, ob es schon

a) zu Organschäden geführt hat. Liegen keine Organschäden vor, erfolgt eine Einweisung in ein Sanatorium zur Gewichtsreduzierung.

b) Wenn aber Organschäden vorhanden sind, wird eine Kur in einem Sanatorium, im Heilbad durchgeführt mit dem Ziel, durch

diätetische Maßnahmen das Gewicht zu mindern und durch die Bäderbehandlung die Organschäden zu beeinflussen.

c) Liegt aber ein erhebliches Übergewicht mit seinen Auswirkungen vor, so wird Ihnen empfohlen, sich möglichst in eine Krankenhausbehandlung zu begeben, um zunächst eine wesentliche Minderung des Gewichtes zu erreichen. Erst dann kann eine Behandlung in einem Kurbad oder in einem Spezialsanatorium, für die Ihr Rentenversicherungsträger zuständig ist, erfolgreich für Sie durchgeführt werden.

#### Für die Zukunft

Sie sehen, wie wichtig gerade bei Ihrer Krankheit Ihre Mitarbeit ist, um die Beschwerden, die Sie veranlaßten, einen Antrag auf Heilmaßnahmen zu stellen, zu beseitigen. Denken Sie auch in Zukunft daran, daß nur Ihr ganzer Einsatz Sie vor weiteren Schäden bewahren und Sie wieder froher, leistungsfähiger, freier und gesünder machen kann.

Mit viel Fleiß und Energie haben Sie nach den Wirren des Krieges Ihre wirtschaftliche Existenz wieder aufgebaut. Benutzen Sie einen Teil dieser Energie, um Ihre Gesundheit wieder herzustellen und damit Ihre Existenz zu sichern.

#### Donnerwetter!

Es ist geradezu unmöglich, dazu nichts zu sagen:

Wir haben im Leben nicht allzuviel zum Lachen. Umso dankbarer sind wir, wenn wir ab und zu wenigstens mal lächeln und schmunzeln können und noch dazu liebe Mitmenschen uns dazu verhelfen. — Wenn Sie diese „wohlgemeinten Ratschläge“ gelesen haben — kommt es Ihnen dann nicht auch so vor, als ob der kleine Moritz sie gegeben hätte? — Wie leicht ist es doch auf einmal, an Körpergewicht abzunehmen: einfach ins Krankenhaus gehen und sich dort „behandeln“ lassen, wenn man einige Kilogramm über das ominöse Normalgewicht (soviel Kilogramm wie Zentimeter über 100 cm Länge) wiegt. Wie herrlich ist das doch! Sogar in einen Hungerschlaf wird man versetzt. Endlich einmal richtig ausschlafen! Und da man während des Schlafes nichts ißt und trinkt, braucht man nicht einmal pinkeln zu gehen.

Nein — daß es sowas gibt? — und davon wußten wir bis jetzt noch nicht einmal etwas! — Bevor Sie also Ihren Blinddarm herausnehmen lassen, machen Sie erst mal im

Krankenhaus eine Abmagerungskur; denn wahrscheinlich zwickt er Sie, weil er zu gut ernährt ist — deshalb rumort er. — Auf also — zur Krankenkasse — Einweisung ins Krankenhaus — mal etwas abnehmen — Essen und Trinken schmecken sowieso nicht mehr so richtig! Welch neue, ungeahnte Möglichkeiten! Herr Otto wird sich freuen — und alle, die gern und gut essen und trinken auch! — Wissen möchte ich nur gern, ob wenigstens alle Angestellten der Bundesversicherungsanstalt Leichtathletikfiguren sind und man an ihnen die Probe aufs Exempel machen kann?

go

#### Was tut man gegen Schlaflosigkeit?

Der zunehmende Mißbrauch von Schlafmitteln beweist, daß die Schlaflosigkeit ein weit verbreitetes Leiden unserer Zeit ist. Sie hat so viele Seiten, daß es falsch wäre, sie nur aus einer Richtung her kurieren zu wollen. Dr. med. Andreas Duttler läßt in dem Bändchen „Was tut man gegen Schlaflosigkeit?“ (Sammlung „Hilf dir selbst!“ Best.-Nr. 125 - Wilhelm Stollfuß Verlag, Bonn - DM 2,40) die verschiedensten Anschauungen zu Worte kommen, um entsprechend der Mannigfaltigkeit des Lebens dem Patienten alle Waffen für die Bekämpfung der Schlaflosigkeit in die Hand zu geben, die bisher von wissenschaftlicher Medizin und Naturheilkunde erarbeitet worden sind. Die Leser erkennen, daß der Weg zum gesunden Schlaf auch der Weg zur Gesundheit ist.

#### Fußleiden - Ihre Vorbeugung und Behandlung

Der menschliche Fuß ist ein kunstvolles Bauwerk der Natur. In einem bewundernswerten Zusammenspiel von Knochen, Gelenken, Bändern und Muskeln wird mit seiner Hilfe das Gehen auf allen Wegen und Unebenheiten ermöglicht. Ein ganzes Leben lang dienen uns so unsere Füße; aber Zivilisation und Mode, Unvernunft und Bequemlichkeit haben sie vielfach verkümmern lassen. Dr. med. Kurt Schiltenswolf zeigt in dem Bändchen „Fußleiden - Vorbeugung und Heilung“ (Best.-Nr. 203 - Sammlung „Hilf dir selbst!“ Wilhelm Stollfuß Verlag, Bonn - DM 3,20) Mittel und Wege auf, wie sich Fußverformungen und andere Fußleiden durch vorbeugende Maßnahmen vermeiden oder durch naturgemäße Heilmethoden behandeln lassen.

#### Wohnungstauschwunsch

Bewohnt werden 2½ Zimmer mit Bad, 1. Obergeschoß — gesucht werden 3 bis 4 Zimmer mit Bad.

Näheres bei unserer Wohnungsverwaltung.

#### Kleine Anzeige

Guterhaltene Couch preiswert abzugeben. Ernst Zimmermann, Papenberger Straße 89 Sehr gut erhaltener brauner Wohnzimmerofen, 80 cbm, für 40 DM zu verkaufen. Zu erfragen in der Redaktion.

Moderner, gut erhaltener Kinderwagen mit Matratze preiswert abzugeben. Zu erfragen in der Redaktion.

# FAMILIENNACHRICHTEN

## Unsere Jubilare

### 40 Jahre Mitarbeit

Waldemar Gebauer, Ledigenheim-Verwalter,  
am 14. August 1964

### 25 Jahre Mitarbeit

Ernst Meyer, Putzerei Stachelhausen, am 7. August 1964

Heinz Lindenberg, Werksfotograf, am 1. September 1964

Engelbert Blumberg, Instandhaltungsbetrieb,  
am 8. September 1964

Otto Henschel, Büro Papenberg, am 10. September 1964

## Ins Leben traten ein

Antonio, Sohn von Rocco Romano, Abklopferei Papenberg, am 10. April 1964

Ingo, Sohn von Erich Busse, Formerei Papenberg, am 20. April 1964

Gerd, Sohn von Helmut Gasser, Modellschlosserei Stachelhausen, am 24. April 1964

Erich, Sohn von Edgar Sperling, Maschinenformerei Papenberg, am 1. Mai 1964

Susanne, Tochter von Klaus-Peter Samleit, Reparaturbetrieb Papenberg, am 6. Mai 1964

Alexandra, Tochter von Gerold Marsch, Putzerei Stachelhausen, am 6. Mai 1964

Reinhard, Sohn von Leonhard Wysokowski, Putzerei Papenberg, am 22. Mai 1964

Vincenzo, Sohn von Giovanni D'Avanzo, Gießerei Papenberg, und Grazia D'Avanzo, Endkontrolle Papenberg, am 23. Mai 1964

## In den Ruhestand traten

Hans Krüll, Leiter Stahlguß-Verkauf, nach 43jähriger BSI-Zugehörigkeit, am 31. März 1964

Walter Drenge, Schweißerei Stachelhausen, nach 37-jähriger BSI-Zugehörigkeit, am 26. Mai 1964

Karl Eigenbrod, Schlosserei Stachelhausen, nach 29-jähriger BSI-Zugehörigkeit, am 1. Juni 1964

Karl Schmidt, Schlosserei Stachelhausen, nach 45jähriger BSI-Zugehörigkeit, am 1. Juni 1964

August Schmidt, Putzerei Stachelhausen, nach 12jähriger BSI-Zugehörigkeit, am 1. Juni 1964

Karl Stursberg, Formerei Stachelhausen, nach 25jähriger BSI-Zugehörigkeit, am 15. Juni 1964

Hermann Börsch, Gießerei Stachelhausen, nach 13jähriger BSI-Zugehörigkeit, am 19. Juni 1964



## WIR NAHMEN ABSCHIED VON

|                             |                                                                                       |
|-----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Karl Steinmetzer</b>     | Pensionär, 83 Jahre alt, am 17. April 1964                                            |
| <b>Hermann Möbus</b>        | Pensionär, 75 Jahre alt, am 17. April 1964                                            |
| <b>Willi Böhme</b>          | Rentner, 65 Jahre alt, am 18. April 1964                                              |
| <b>Robert Briel</b>         | Rentner, 70 Jahre alt, am 30. April 1964                                              |
| <b>Wilhelm Kirschsieper</b> | Rentner, 57 Jahre alt, am 4. Mai 1964                                                 |
| <b>Alois Hnup</b>           | Rentner, 76 Jahre alt, am 4. Mai 1964                                                 |
| <b>Maria Kosch</b>          | Ehefrau von Karl Kosch, Mech. Werkstätten Stachelhausen, 50 Jahre alt, am 9. Mai 1964 |
| <b>Josef Overath</b>        | Putzerei Stachelhausen, 64 Jahre alt, am 14. Mai 1964                                 |
| <b>August Jackel</b>        | Pensionär, 65 Jahre alt, am 16. Mai 1964                                              |
| <b>Josef Baltrusaitis</b>   | Rentner, 72 Jahre alt, am 19. Mai 1964                                                |
| <b>Josef Habicht</b>        | Rentner, 68 Jahre alt, am 22. Mai 1964                                                |
| <b>Ernst Hellmann</b>       | Rentner, 76 Jahre alt, am 24. Mai 1964                                                |
| <b>Wilhelm Klassen</b>      | Pensionär, 63 Jahre alt, am 24. Mai 1964                                              |
| <b>Sybille Laubmeier</b>    | Rentnerin, 73 Jahre alt, am 28. Mai 1964                                              |
| <b>Wilhelm Werner</b>       | Pensionär, 75 Jahre alt, am 4. Juni 1964                                              |
| <b>Hedwig Schreiber</b>     | Ehefrau von Karl Schreiber, Mech. Werkstatt Papenberg, 60 Jahre alt, am 6. Juni 1964  |
| <b>Alice Heinemann</b>      | Ehefrau von Berthold Heinemann, Verkauf Stahlguß, 33 Jahre alt, am 9. Juni 1964       |
| <b>Friedrich Wallner</b>    | Rentner, 90 Jahre alt, am 10. Juni 1964                                               |

