

Der Schmelztiegel

WERKSZEITUNG DER BERGISCHEN STAHL-INDUSTRIE REMSCHEID





*Zu
unserem
Titelbild*

Bundesminister Walter Scheel stattete der BSI am 17. Juli d. J. einen Informationsbesuch ab. Als Sohn des Bergischen Landes sind ihm die Arbeit und Sorgen der industriellen Wirtschaft durchaus vertraut.

Der schaffende Mensch an seinem Arbeitsplatz und frei entwickelte Unternehmer-Initiative sind die Kräfte, denen die Bundesrepublik einen ungeheuren Wirtschaftsaufschwung verdankt. Ohne Hilfe von außen wäre dieser Aufstieg nicht so schnell erfolgt. Wenn wir von Entwicklungshilfe sprechen, sollten wir uns erinnern, was der Marshallplan für unseren Wiederaufbau nach dem Chaos des Krieges bedeutet hat.

Unser Bild zeigt den Minister bei der Besichtigung: links von Dr. Friederichs Bundesminister Walter Scheel, rechts Dr. Busch.

„Ich bin und bleibe mir bewußt, daß bei aller Politik der Entwicklungshilfe die deutsche Volkswirtschaft nicht vergessen werden darf. Die jungen Staaten sind daran interessiert, unsere wirtschaftlichen Erfahrungen kennenzulernen, und wir sind daran interessiert, diese Länder zu leistungsfähigen Märkten zu machen“.

Dieser Standpunkt umreißt die notwendige enge Zusammenarbeit im Interesse unserer Volkswirtschaft.

INHALT DIESER AUSGABE

Seite

Zur Lage	3
Auf dem Wege zur Freizügigkeit	4
Betriebliches Vorschlagswesen	4
Ministerbesuch in der BSI	5
Liebe Mitarbeiter	
Unser betriebliches Vorschlagswesen	8
Schleifscheibenuntersuchung in der Schleiferei Papenberg	10
Auf den Spuren des Mißerfolges	12
und das meint Struppi	13
Urlaub 64 (Gedicht)	14
Reparaturbetrieb im Großeinsatz	15
Getränkeautomaten	22
Aus Nieten keine Nägel machen	23
Kommentar zu den vier Fragen über das Betriebsklima	
Bespitzelei und Anträge sind vom Übel	25
Schulung der Führungskräfte ist notwendig	26
Besseres Betriebsklima auch durch bessere Leistungen	27
Schlechte Vorbilder — schlechtes Betriebsklima	29
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

Zur Lage

Dr. Wolfgang Busch

Wieder einmal muß an dieser Stelle von einigen für uns alle wesentlichen Fragen gesprochen werden, die in naher Zukunft auf uns zukommen werden.

Gemeint ist in erster Linie die am 1. Oktober wirksam werdende 6%-ige Lohn- und Gehaltserhöhung. Sie ist — wie in allen vorangegangenen Vereinbarungen zwischen den Tarifpartnern — keine 6%-ige Steigerung der Effektiv-Verdienste, sondern bezieht sich auf den tariflichen Ecklohn bzw. auf die Tarifgehälter. Wir könnten mit anderen Worten in all' solchen Fällen, in denen die effektiv gezahlten Löhne und Gehälter über den tariflich vereinbarten liegen, die ab 1. Oktober anstehende 6%-ige Erhöhung voll gegen die übertarifliche Bezahlung aufrechnen.

Bereits in der ersten Septemberwoche haben wir darüber Verhandlungen mit dem Betriebsrat geführt und sind zu einem u. E. allseits befriedigenden Ergebnis gekommen. Um es grob zu sagen: wir sind als Gießerei-betrieb einfach nicht mehr in der Lage, Verteuerungen unserer Fabrikation in einem Ausmaß von rd. 3% zu verkraften. Ja — Sie haben recht gelesen: eine Lohn- und Gehaltserhöhung von 6% bedeutet einen Anstieg der Herstellkosten um 3%. Mit anderen Worten: der Anteil der Personalkosten an unseren Herstellkosten beträgt rd. 50%. Das schwankt, je nachdem, ob wir Rohguß oder einbaufertig bearbeitete Teile liefern, zwischen 36% und 54%. Sie wissen selbst, wie gering unser Lieferanteil an rohen Gußstücken ist im Vergleich zu vorbearbeiteten oder gar fertig bearbeiteten Teilen.

Hier hört man förmlich die Papenberger rufen: „Na, dann haben wir also nichts mit dem ganzen Kram zu tun!“ — dieweil die Produktion von Papenberg ja nahezu 100%-ig das Werk unbearbeitet verläßt. Wir können darauf verzichten, dazu auf die unvorstellbar angestiegenen Anforderungen zu verweisen, die von unseren Abnehmern von Temperguß von Jahr zu Jahr mehr an unsere „rohen“ Gußstücke gestellt werden, Anforderungen, die einen immer größeren Aufwand an Löhnen für Kontrollen aller Art erforderlich gemacht haben.

Wir können auf eine zahlenmäßige Untermauerung dieses allen bekannten Hinweises

verzichten, weil wir schlicht und einfach die gesamte Papenberger Produktion seit Jahr und Tag zu unveränderten Preisen liefern müssen. Unsere Abnehmerwerke der Automobilindustrie rechnen uns inzwischen sogar vor, daß, und um wieviel billiger wir verkaufen müßten. Sie geben vor, dies mit verfeinerten Methoden der Kostenerfassung sogar besser ermitteln zu können als wir. Es liegt auf der Hand, daß wir uns völlig in die Hände unserer Abnehmer begeben würden, wenn wir derartigen „hilfreichen“ Angeboten entsprechen würden. Wir wissen selbst zur Genüge, in welchem Ausmaß sich unsere Kosten auch in der Tempergießerei erhöht haben und wo wir stehen würden, wenn wir nicht durch Investitionen ungewöhnlichen Ausmaßes dieser stetigen Steigerungswelle entgegengewirkt hätten.

Was für unsere Produktionsbetriebe gilt, trifft in gleicher Weise für das gesamte Werk, also auch die Nebenbetriebe, zu. Wir müssen Mittel und Wege finden, im gesamten Bereich unserer Kosten Verbilligungen zu erzielen. Zwar können und werden uns weitere, der Modernisierung dienende Investitionen dazu verhelfen, diesem Ziel näherzukommen. Ein Allheilmittel sind solche vielfach überaus kostspieligen Neuanschaffungen jedoch nicht!

Was uns vielmehr besonders am Herzen liegt, das ist eine bessere Ausnutzung der vorhandenen wie auch der künftig hinzukommenden Kapazitäten. Es ist nachgerade ein wirtschaftlicher Unsinn, z.B. hochmoderne Bearbeitungsmaschinen, die eine Viertel-million kosten, nur in einschichtigem Betrieb laufen zu lassen. Eine so wertvolle Maschine verdient dann einfach ihr Geld nicht! Das Gleiche gilt in mehr oder minder gleicher Weise für mechanisierte Aufbereitungsanlagen, Transporteinrichtungen etc.

Diejenigen von Ihnen, die den Urlaub außerhalb unserer engeren Heimat, am Ende gar im Ausland verbracht, haben vielleicht da und dort zum Nachdenken anregende Hinweise erhalten, Gespräche führen oder sich gar aus eigener Anschauung ein Bild davon verschaffen können, wie ernst und nachhaltig allenthalben das Problem der besseren Kapazitätsausnutzung behandelt wird.

Die gegenwärtig sehr gute Beschäftigungslage überdeckt bei uns leider vielfach diese

für uns alle so gewichtige Frage der Kapazitätsausnutzung. Wir sollten uns nicht blenden lassen durch einen trügerischen Schein — morgen werden wir nicht mehr umhin können, auch bei uns dieses Problem zu lösen, denn nur so können wir die chronische Krankheit der ständig steigenden Kosten heilen.

Auf dem Wege zur vollen Freizügigkeit

Die zweite Verordnung über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer in der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft ist am 1. Mai 1964 in Kraft getreten.

In der zweiten Verordnung (Nr. 38/64 EWG) sind Bestimmungen enthalten, die die Arbeitsaufnahme in den EWG-Mitgliedsstaaten für Staatsangehörige dieser Mitgliedsstaaten wesentlich erleichtern. Während bisher die Arbeitsaufnahme davon abhing, ob genügend Arbeitsplätze für Ausländer zur Verfügung standen, ist dieser Vorrang des inländischen Arbeitsmarktes aufgehoben worden. Nur wenn in bestimmten Gebieten oder Berufen Arbeitslosigkeit bei einheimischen Arbeitnehmern vorherrscht, kann die Zuwanderung unterbrochen werden.

Nach zweijähriger ordnungsgemäßer Beschäftigung werden die ausländischen Arbeitnehmer ihren einheimischen Arbeitskollegen hinsichtlich der Beschäftigung in einem Lohn- oder Gehaltsverhältnis gleichgestellt. Ausländer haben ferner das Recht, ihre Familien nachkommen zu lassen, sofern sie über eine Wohnung verfügen, die den für die inländischen Arbeitnehmer geltenden normalen Anforderungen entspricht. Zur Familie zählen nicht nur die Ehegatten und minderjährigen Kinder, sondern auch diejenigen Angehörigen in aufsteigender und absteigender Linie, denen Unterhalt gewährt wird.

Eine der wichtigsten Bestimmungen betrifft die Wählbarkeit zu den betrieblichen Vertretungsorganen. Ab 1. Mai 1964 können alle Arbeitnehmer aus den EWG-Mitgliedstaaten dann in die Betriebsräte gewählt werden, wenn sie mindestens drei Jahre im Hoheitsgebiet des Beschäftigungslandes in demselben Betrieb tätig gewesen sind.

Die neue Verordnung gilt nur für die Staatsangehörigen der Mitgliedstaaten (also nicht für Staatenlose oder Flüchtlinge), sofern sie als Dauerarbeitnehmer, Grenzgänger oder Saisonarbeitnehmer in einem EWG-Mitgliedsstaat tätig sind.

Betriebliches Vorschlagswesen

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

Peter Jäckel,	
Inspektion Stachelhausen	20 DM
Heinz Mewes,	
Instandhaltungsbetrieb	50 DM
K. H. Meyer,	
Instandhaltungsbetrieb	80 DM
Harald Ludwig,	
Instandhaltungsbetrieb	80 DM
Harald Ludwig,	
Instandhaltungsbetrieb	35 DM
K. J. Siebert,	
Instandhaltungsbetrieb	35 DM
Karl Bickert,	
Temperei Papenberg	1000 DM
K. H. Roestel,	
Instandhaltungsbetrieb	30 DM
F. J. Lörjé,	
Instandhaltungsbetrieb	30 DM
Wilhelm Meier,	
Instandhaltungsbetrieb	20 DM
Wilhelm Meier,	
Instandhaltungsbetrieb	50 DM
Wilhelm Meier,	
Instandhaltungsbetrieb	40 DM
Siegfried Gutzeit,	
Instandhaltungsbetrieb	20 DM
Walter Müller,	
Kernmacherei Papenberg	1400 DM
Siegfried Lewandowski,	
Richterei Papenberg	50 DM
Herbert Seeling,	
Formerei Papenberg	80 DM
Rudi Werner,	
Mech. Werkstätten Stachelhausen ..	630 DM
August Asbach,	
Mech. Werkstätten Stachelhausen ..	630 DM
Karl Herpel,	
Halle Süd	50 DM
Gottl. Vrana,	
Pausraum Stachelhausen	30 DM
Johann Bienholz,	
Formerei Papenberg	100 DM
Friedrich Wurm,	
Reparaturschlosserei Papenberg ..	950 DM
Rudi Nouvertne,	
Reparaturschlosserei Papenberg ..	750 DM
Wilhelm Meier,	
Instandhaltungsbetrieb	90 DM
Albert Bartel,	
Richterei Papenberg	750 DM

Ministerbesuch in der BSI

Entwicklungshilfe und ihre Probleme

Der Bundesminister für wirtschaftliche Zusammenarbeit Walter Scheel stattete anlässlich eines Aufenthaltes in Remscheid am 17. Juli 1964 der Bergischen Stahl-Industrie einen Besuch ab. Nach dem Empfang und der Begrüßung durch die Geschäftsleitung gab der Minister in zwanglosem Wechselgespräch einen Überblick über den Stand der deutschen Entwicklungspolitik und die Arbeit seines Ministeriums. Als gebürtigem Solinger sind ihm die wirtschaftlichen Verhältnisse des Bergischen Raumes und die Sorgen und Probleme seiner Wirtschaft durchaus vertraut, und die Schwierigkeiten, mit denen der Export zu kämpfen hat, nicht unbekannt.

Die weltpolitischen Umwälzungen, das Ende des Kolonialismus, die Entstehung junger selbständiger Staaten, z. B. in Afrika, und nicht zuletzt das Ost-West-Problem, stellen unsere Exportwirtschaft ständig vor neue Aufgaben.

In weiten Kreisen unseres Volkes ist die Frage der Entwicklungspolitik unpopulär, und man steht diesen Fragen verständnislos gegenüber. Es mag sein, daß die Fehler zu Beginn der Entwicklungshilfe, daß die Luxusautos afrikanischer Stammeshäuptlinge, angeschafft aus Kapitalhilfen, noch in den Köpfen spuken. Doch darf man und sollte man die Fehlleistungen der ersten Zeit heute nicht mehr zum Maßstab über Wert oder Unwert der Entwicklungshilfe machen.

Von der ständig wachsenden Zahl der Weltbevölkerung leben heute etwa 65% in Entwicklungsländern und existieren von einem Viertel der Nahrungsmittel-Produktion. An der Industrieproduktion der Welt sind diese Menschen mit nur 17% beteiligt. Das eine Drittel der „Wohlhabenden“ erzeugt jedoch das Dreifache an Nahrungsmitteln und etwa das Fünffache der Industrieproduktion. Es ist erwiesen, daß jährlich noch immer Millionen Menschen verhungern. Diese Tatsachen und nüchternen Zahlen sollten endlich einmal mit dem oberflächlichen Denken aufräumen.

Entwicklungspolitik ist im Grunde eine sozialpolitische Aufgabe von weltweiter Bedeutung. Uns Deutschen stünde es wohl an, uns zu erinnern, was die Hilfe des Marshall-Planes in der Nachkriegszeit für unsere Wirtschaft, für uns alle bedeutete.

Die Gesamtleistungen der deutschen Entwicklungshilfe, also die gesamte öffentliche und private Hilfe von 1950 bis 1963 liegen bei rund 23 Md. DM. Das sind umgerechnet auf diese Zeit je Bürger 400 DM bzw. 30 DM bis 40 DM pro Jahr.

Das Pro-Kopf-Einkommen der Bevölkerung der Bundesrepublik lag etwa bei 4500 DM im Jahr. Bei vielen asiatischen und afrikanischen Völkern beträgt es demgegenüber nur ein Dreißigstel, das sind etwa 150 DM pro Jahr. Die Veränderung des Lebensstandards dieser Menschen wird damit, über das Politische und Wirtschaftliche hinaus, auch zu einer menschlichen Aufgabe, der wir nicht ausweichen können. Die Problematik der Entwicklungspolitik liegt eben in diesem großen Unterschied zwischen dem Lebensstandard der hochentwickelten Industrieländer und der noch in der Entwicklung stehenden jungen Länder Asiens und Afrikas. In Lateinamerika liegen die Verhältnisse ähnlich. Der Anpassungsprozeß dieser Länder steht unter Zeitdruck und wird stark durch die Ost-West-Auseinandersetzungen der großen Machtblöcke beeinflusst. Charakteristisch für die Entwicklungsländer ist, daß und obgleich sie zum größten Teil Agrarländer sind, trotzdem, wie bereits erwähnt, nur einen sehr geringen Teil an der Produktion von Nahrungsmitteln haben. Es ist z. B. auch typisch, daß in einem Land mit großer Schafzucht und somit großem Wollanfall, Verarbeitungsbetriebe und eine Textilindustrie nicht vorhanden sind.

Hier ist ein wichtiger Ansatzpunkt für eine zweckgebundene Entwicklungshilfe gegeben. Die Hilfe zur Selbsthilfe wird hier zum Prinzip der Entwicklungspolitik. Rohstoffe und brachliegende Arbeitskräfte sind vorhanden; es fehlen Fabriken und geschulte Fachkräfte für die Weiterverarbeitung. In den Entwicklungsländern zeichnet sich eine Bevölkerungsumschichtung, entsprechend den sozialen und wirtschaftlichen Voraussetzungen, ab, wie wir sie im vorigen Jahrhundert, der Ära der Industrialisierung, in den europäischen Ländern und den Vereinigten Staaten erlebten. Praktische Entwicklungshilfe setzt hier mit der Errichtung von Betrieben zur Weiterverarbeitung der jeweils vorhandenen

Rohstoffe ein. Sie setzt voraus, daß die Entwicklungs- und unterentwickelte Länder vor der aktiven Mitwirkung bei der Lösung ihrer Probleme nicht zurückschrecken. Der Partnerschaftsgedanke der Entwicklungshilfe muß immer im Vordergrund stehen. Der wirtschaftliche Anpassungsprozeß des entwicklungsbedürftigen Landes darf nicht nur auf dem wirtschaftlichen Opfer des helfenden Landes basieren, sondern muß auch große eigene Beiträge an Kapital und sozialer Verantwortung voraussetzen.

Auf dieser Basis wird der Gedanke der Entwicklungshilfe für unterentwickelte Länder auch für die deutsche Wirtschaft interessant. An Stelle der verlorenen Exportmärkte wird dann die überseeische Niederlassung mit eigenen Verarbeitungs- und Produktionsbetrieben stehen. Der Aufbau eines solchen Zweigwerkes wird immer nur in Gemeinschaft mit dort ansässigen Kaufleuten, die den Markt kennen und über die notwendigen Mittel bzw. Staatskredite verfügen, möglich sein. Der deutsche Partner investiert mit der Lieferung der entsprechenden Maschinen und der Stellung eines Ingenieur- und Facharbeiter-Teams beträchtliche Summen. Die Bundesregierung mißt den Leistungen der privaten Wirtschaft große Bedeutung zu. Sie hat eine Reihe von Anreizen geschaffen, um den privaten Kapitalfluß in die Entwicklungsländer zu fördern.

Die eigenen Produktivkräfte für den Entwicklungsprozeß zu mobilisieren, ist für die Entwicklungsländer eine unabwendbare Notwendigkeit. Das brachliegende Wirtschaftsleben wird entwickelt, Arbeitskräfte dem Produktionsprozeß zugeführt, die sozialen Verhältnisse werden gebessert. Gemeinsame Arbeit, gemeinsamer Schweiß schaffen gemeinsame Werte. In diesen wenigen Sätzen liegt der Sinn und Wert der Entwicklungshilfe umrissen.

Wir machen die Probleme der Entwicklungsländer zu unseren Problemen. Im Mittelpunkt aller Bemühungen steht letztes Endes immer der Mensch. Wenn es gelingt, den Menschen in den unterentwickelten Ländern zu einem Mindestmaß an sozialer Sicherheit und Wohlstand zu verhelfen, werden sie auch den Wert der Freiheit erkennen, die in vielen Teilen der Welt noch nicht gesichert ist.

Zu den weiteren Aufgaben der Entwicklungspolitik gehört auch die technische Hilfe, die Ausbildung der jungen Gäste aus den Ent-

wicklungsländern. 1963 sind aus Bundesmitteln 3498 Stipendien für Praktikantenstellen in Industriebetrieben gewährt worden. Die deutsche Industrie hat auf eigene Kosten noch weitere 12000 Praktikanten aufgenommen. Die seit 1959 bestehende Stiftung für Entwicklungsländer ergänzt die materielle Hilfe der Bundesregierung durch Pflege der menschlichen Kontakte. Internationale Seminare mit Führungskräften aus 82 Entwicklungsländern diskutierten die Fragen der Arbeits- und Sozialpolitik, der Landwirtschaft, des Verkehrswesens, der Ausbildung und Weiterbildung künftiger Führungskräfte. Die Bundesrepublik und die USA arbeiten in vielen Gremien der Entwicklungshilfe international zusammen; u. a. in der Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD) in der Weltbank, wie in den Development Programs of the United Nations. Eine ständige Zusammenarbeit stellt einen dauernden Meinungsaustausch im Bereich der Entwicklungshilfe sicher und ermöglicht eine gegenseitige Abstimmung der Programme. Die amerikanischen Leistungen mögen im Vergleich zu unseren gigantisch erscheinen. Die Leistungen der Bundesrepublik liegen im Rahmen des Möglichen eines geteilten Landes und geben vielleicht gerade deshalb ein besonderes Zeichen für den Willen der Bundesrepublik, den Verantwortungssinn der Entwicklungsländer zu stärken und ihre Fähigkeit sowie ihren Willen zur Selbsthilfe zu steigern.

Dieser kurze Abriß ließe sich gelegentlich noch auf spezielle Fragen und besondere Blickpunkte hin vertiefen.

Selbstverständlich interessierte sich Minister Scheel auch für unser Werk und nahm gern die Einladung zur Werksbesichtigung an. In Begleitung seines persönlichen Referenten, Herrn Hofmann, und der anwesenden Gäste überließ er sich gern der Führung unserer Direktoren. Der Rundgang im Werk Stachelhausen führte durch die Schmelzerei, Formerei, Putzerei bis zu den mechanischen Bearbeitungsbetrieben. Unter sachkundiger Führung von Dr. Friederichs konnte der Minister leicht Vergleiche anstellen zwischen einer modernen Stahlgießerei seiner engeren Heimat und Gießereien in Entwicklungsländern. Starken Eindruck machte auf ihn die Automation in Papenberg.

Eine anschließende Entspannungspause gab noch Gelegenheit zu Fragen und Erläuterungen.

Robert Flehsig, Einkauf

Liebe Mitarbeiter!

Es scheint, als wenn die verschiedenen Aufrufe in unserer Werkszeitung zur Aktivierung des betrieblichen Vorschlagswesens nicht ungehört verhallt sind. Auf der letzten Sitzung des Kuratoriums stand eine große Zahl von zum Teil sehr guten Vorschlägen zur Diskussion, von denen 13 mit einer Gesamtpremiensusumme von über 3000 DM bewertet werden konnten.

Man sieht also, daß sich das Mitdenken bezahlt macht. Bedenkt man, daß in der Zwischenzeit schon wieder eine Reihe neuer und guter Vorschläge eingegangen ist, so kann man wirklich die Hoffnung haben, daß wir vor einem neuen Beginn stehen. Hierbei möge mit Nachdruck festgestellt sein, daß die Kuratoriumsmitglieder immer bestrebt sind, die eingegangenen Vorschläge sachlich und wohlwollend zu prüfen. Vielleicht hatte sich bei einem Teil der Belegschaft doch eine gewisse Voreingenommenheit breitgemacht, die aus der Einstellung des einen oder anderen Vorgesetzten zum Vorschlagswesen nicht ganz unbegründet scheint. Diese Voreingenommenheit zu beseitigen, ist im gegenwärtigen Zeitpunkt unser wichtigstes Anliegen.

Kein Mitarbeiter braucht sich darüber Gedanken zu machen, daß er vielleicht wegen eines Vorschlages von seinem Vorgesetzten schief angesehen wird, weil er selbst nicht auf die Idee gekommen ist. Ing. Feth wird sich in allen Zweifelsfällen unmittelbar mit dem Leiter der zuständigen Abteilung in Verbindung setzen und alle für den Einsender strittigen Fragen klären. Die Vorschläge der letzten Wochen haben gezeigt, daß immer ein gangbarer Weg gefunden werden kann.

In diesem Zusammenhang scheint auch eine Stellungnahme zu der Prämiierung von Vorschlägen aus den Reihen der Vorgesetzten wichtig zu sein.

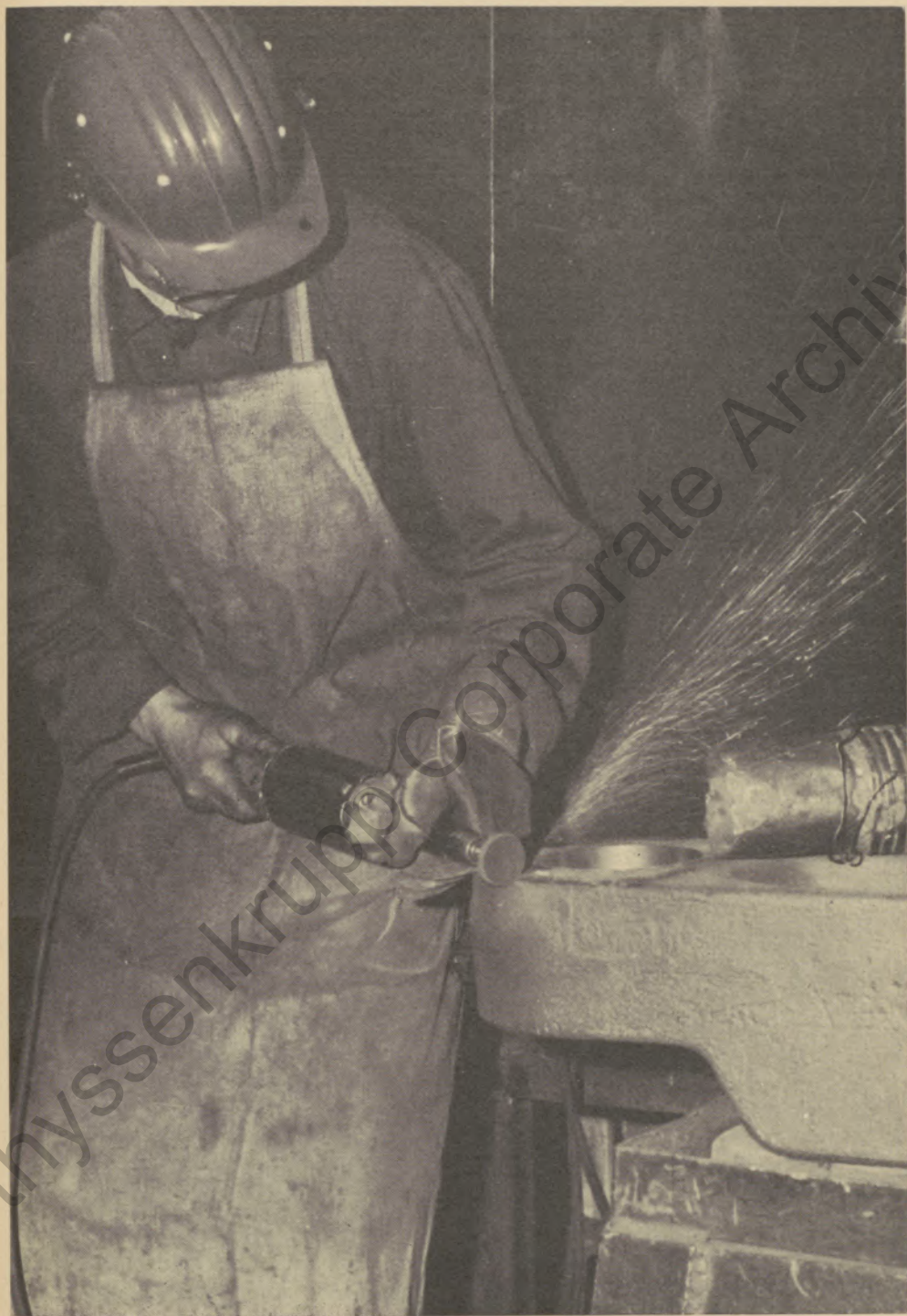
Vorschläge von Meistern fallen normalerweise nicht in den Aufgabenbereich des Kuratoriums. Hier erfolgt meist eine Prämiierung durch die Geschäftsleitung, aber in enger Fühlungnahme mit dem Kuratorium.

Es ist ganz selbstverständlich, daß man nicht einen Vorschlag eines Vorarbeiters prämiieren kann, der unmittelbar mit seinen ihm übertragenen Aufgaben zusammenhängt. Man kann also nicht beispielsweise einem Vorarbeiter der Dreherei eine Prämie zuerkennen für kleine Aufspannvorrichtungen, wie sie täglich zum rationellen Arbeiten benötigt werden und auch üblich sind, oder einem Vorgesetzten einer Montagekolonne für eine kleine Montagehilfe, die den Arbeitsfluß beschleunigt.

Konstruiert aber ein Vorarbeiter ohne Aufforderung durch seinen Vorgesetzten beispielsweise eine Vorrichtung, die normalerweise in das Aufgabengebiet eines Ingenieurs oder Konstrukteurs fällt und etwas gänzlich Neues darstellt, so kann dieser Vorschlag nach eingehender Prüfung durch das Kuratorium prämiierungswürdig sein.

Diese Ausführungen mögen dazu beitragen, bestehende Zweifel zu beseitigen, und die Hoffnung stärken, daß das betriebliche Vorschlagswesen durch die Mitarbeit aller Werksangehörigen weiteren Auftrieb erhält.

**Glauben Sie,
daß es besonders intelligent ist,
es auf einen Unfall ankommen zu lassen?
Wenn Sie das nicht glauben -
warum beachten Sie
die Unfallverhütungsvorschriften nicht?
Wenn es Ihnen aber gleichgültig ist,
ob Sie einen Unfall erleiden oder nicht,
dann schließen Sie gleich morgen
eine hohe Lebens- und Unfallversicherung ab,
damit wenigstens ihre Familie
von Ihrem Leichtsinn etwas hat!**



Schleifscheibenuntersuchungen in der Schleiferei Papenberg

Ing. Gerd Feth

Als Mitte Juli in der Schleiferei Papenberg Messinstrumente installiert wurden, gewogen und gezählt wurde, wird mancher Mitarbeiter zuerst gedacht haben, daß etwas besonderes im gange sein müsse, um vielleicht Zeitaufnahmen zu machen oder Leistungsermittlungen durchzuführen. Recht bald aber wurde bekannt, daß es sich „nur“ um eine umfangreiche Schleifscheibenuntersuchung der Technischen Hochschule Aachen handelte, die gemacht wurde mit dem Ziel der Ausarbeitung von Abnahmebedingungen für Schleifkörper und auf unsere Anregung im Auftrage der Rheinischen Stahlwerke durchgeführt worden ist. Da diese Untersuchung etwa zwei Wochen dauerte und drei Ingenieure der TH Aachen erforderte, wird mancher die Frage gestellt haben, ob sich dieser Aufwand lohnt und gerechtfertigt ist. Auf diese Frage kann man mit einem eindeutigen Ja antworten; doch scheint es angebracht, etwas ausführlicher zum bisher etwas vernachlässigten Thema „Schleifscheiben“ Stellung zu nehmen.

Vor allem ist der Hinweis wichtig, daß die BSI im Bereich der Rheinischen Stahlwerke einer der größten Schleifscheibenverbraucher ist, und unser Jahresbedarf einige Hunderttausend DM beträgt. Wir sind also sehr daran interessiert, gute und preiswerte

Schleifscheiben zu erhalten. Daß es nicht so einfach ist, dies in die Tat umzusetzen, wie es sich liest, weiß jeder, der sich mit Schleifscheiben beschäftigt.

Fast auf jedem Gebiet der Technik gibt es umfangreiche Prüfmethode, um die Qualität der Erzeugnisse zu testen. Man denke nur an die Methoden, mit denen man unserem Stahl- und Temperguß „zu Leibe geht“, zum Beispiel durch Spektralanalyse, Röntgen- und Rißprüfung, Zerreiß- und Biegeproben usw. Demgegenüber sind wir den umfangreichen Lieferungen unserer Schleifscheibenhersteller mehr oder weniger hilflos ausgesetzt. Die einzige Möglichkeit der Kontrolle besteht für uns in einer statistischen Leistungserfassung, wie sie in der Abteilung Papenberg seit langem durchgeführt wird, und die uns zeigt, welche Schleifscheibe eine hohe Stückleistung erbringt und welche eine niedrige. Diese Kontrolle ist aber auf große Stückzahlen beschränkt und zudem noch beeinflusst durch viele äußere Umstände, zum Beispiel durch den Anpreßdruck des Mannes. Wir haben uns schon durch selbstgebaute kleine Kontrolleinrichtungen mit konstantem Anpreßdruck geholfen, doch sagen die Ergebnisse nichts aus über die Zusammensetzung der Schleifscheibe selbst. Zum besseren Verständnis sei erwähnt, daß

Bild 1

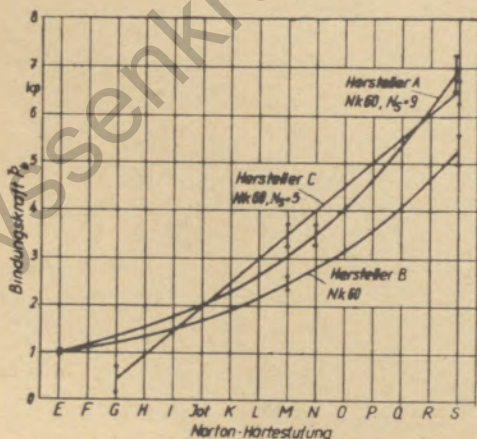
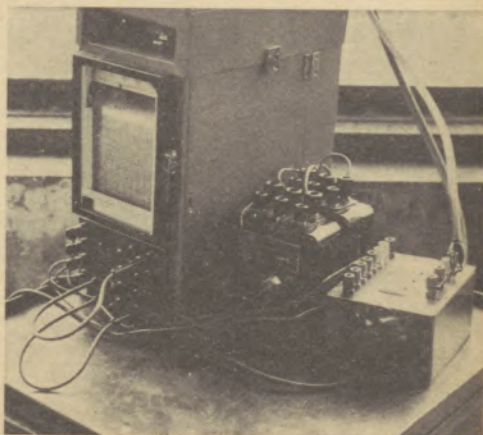


Bild 2



eine Schleifscheibe im wesentlichen aus dem Schleifmittel und der Bindung besteht. Als Schleifmittel werden zur Zeit überwiegend Elektrokorunde und Silicium-Carbid verwendet, die alle beide im elektrischen Schmelzofen erzeugt werden. Für die Bindung gibt es zwei große Bindungsgruppen: die organische und die anorganische. Bei beiden Typen ist eine der Gruppen vorherrschend:

die keramische Bindung als anorganische, die Kunstharzbindung als organische Bindung (bei uns als Bakelitscheiben zum Schruppschleifen im Einsatz).

Darüberhinaus besteht die Möglichkeit, die Schleifleistung einer Schleifscheibe durch entsprechende Variierung von Körnung, Härte und Gefüge zu beeinflussen. Leider arbeiten alle Schleifscheibenhersteller nach mehr oder weniger geheimgehaltenen Rezepturen, so daß man bei Bestellung einer bestimmten Schleifscheibenqualität, etwa NK 30 P, bei drei verschiedenen Herstellern nicht die gleiche Schleifscheibe erhält. Die Unterschiede zwischen drei Firmen sind beträchtlich und unterstreichen die Notwendigkeit der Ausarbeitung klarer Abnahmebedingungen mit dem Ziel einer genauen Qualitätskontrolle. Bild 1: Vergleich der Härte verschiedener Schleifscheiben. (Die

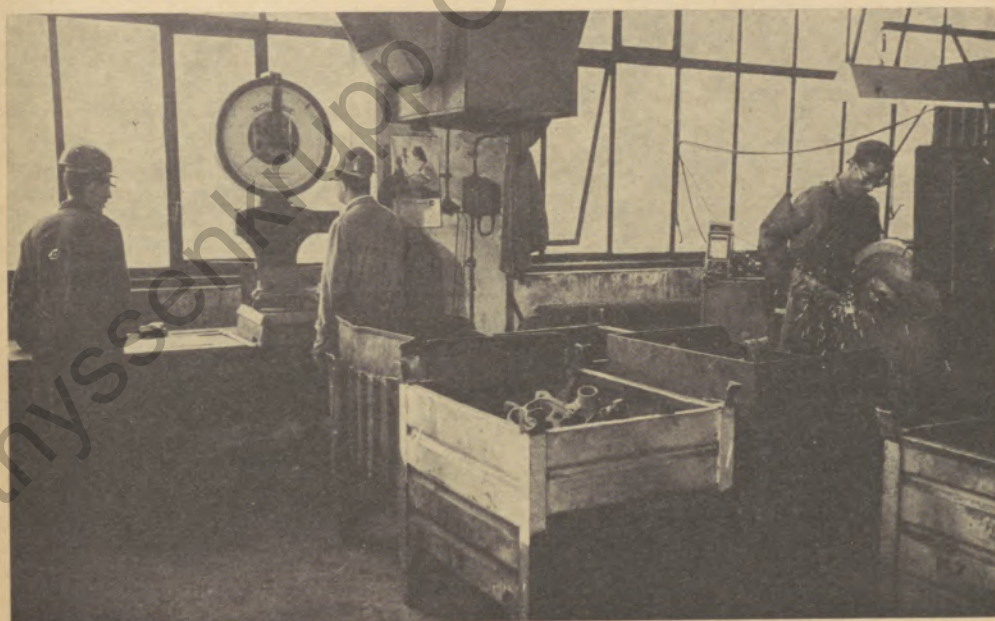
Unterschiede betragen zum Teil einige Härtegrade).

Bei unseren Schleifversuchen in der Abteilung Papenberg wurde im wesentlichen folgendes Versuchsprogramm durchgeführt:

Eine bestimmte Anzahl von Schleifscheiben von zwei Herstellern wurde vor dem Einsatz von der Technischen Hochschule Aachen mit einem neu entwickelten Prüfgerät auf Härte untersucht. (Die Härte einer Schleifscheibe ist die Kraft, die notwendig ist, das Schleifkorn aus der Bindung zu brechen). Nach dieser Prüfung wurden je sechs Schleifscheiben entsprechend der ermittelten Härte in drei Gruppen zu je zwei Scheiben zusammengefaßt (hart, mittel, weich) und zum betrieblichen Einsatz gebracht und zwar auf zwei Schleifböcken. Um den Anpreßdruck des Schleifers und die Leistungsaufnahme des Schleifbocks ermitteln zu können, wurde ein Leistungsmesser angebaut, der die Ergebnisse automatisch auf Spezialpapier registrierte. Auf diese Weise war es möglich, Rückschlüsse auf das Schleifverhalten der Scheibe zu ziehen, denn eine harte Schleifscheibe erfordert automatisch einen höheren Anpreßdruck und damit eine größere Leistungsaufnahme des Schleifbocks. Bild 2: Leistungsschreiber.

Geschliffen wurden Lagerkörper, da sich bei

Bild 3



gleichartigen Teilen und großen Stückzahlen eine bessere Beurteilung des Schleifverhaltens der beiden Schleiffabrikate ergab. Gemessen wurde das abgeschliffene Werkstoffvolumen durch Auswiegen der Lagerkörper vor dem Schleifen und nach dem Schleifen, die jeweilige Tourenzahl der Schleifscheibe und damit die effektive Schleifgeschwindigkeit sowie der Schleifscheibenverschleiß. Hier konnte durch Ausmessen mit einer Schieblehre noch zusätzlich eine Zuordnung zur jeweils geschliffenen Werkstückmenge durchgeführt werden.

Bild 3: Ermittlung der Versuchsergebnisse der Schleifversuche

Nach Beendigung der Schleifversuche mit den je sechs Schleifscheiben der zwei Hersteller wird die Auswertung durch die Technische Hochschule Aachen vorgenommen. Wenn auch noch keine endgültigen Ergebnisse vorliegen, weil sie im Zusammenhang mit den zu erstellenden Rheinstahl-Abnahmebedingungen stehen, so wurden doch bereits wertvolle Erkenntnisse gewonnen. So wissen wir jetzt zum Beispiel, daß

1. der Schleifer A mehr Material pro Werkstück abschleift als der Schleifer B, wodurch eine wesentlich andere Beurteilung der erzielten Pro-Scheibenleistung notwendig wird,
2. die in der Härteprüfung festgestellten Unterschiede in der Schleifscheibenhärte sich auch in der Leistung der Schleifscheibe zeigen,
3. die Härteprüfung der Schleifscheiben eine Zuordnung zur Leistung erkennen läßt, die aber unter Umständen vom Einfluß des Schleifers überdeckt wird,
4. das abgespannte Gewicht bezogen auf den Schleifscheibendurchmesser bei den Schleifscheiben der Firma A in allen Fällen besser liegt als bei der Firma B.

Wir haben somit auch die Erklärung für die uns seit langem bewegende Frage gefunden, warum die Schleifleistung der Scheiben unseres bisherigen Lieferanten so große Schwankungen aufweist, denn oft wurden mit diesen Scheiben einmal 300 Lagerkörper geschliffen und das andere Mal bis zu 1000. Die Ergebnisse unserer Schleifversuche werden Grundlage der Gespräche bilden, die wir nunmehr mit unseren Schleifscheibenlieferanten führen und in ganz bestimmten Forderungen von unserer Seite gipfeln werden. Wir glauben, auf diese Weise zu einer gleich-

mäßigen Schleifleistung pro Scheibe und damit zu einer Verringerung unseres Schleifscheibenverbrauchs zu kommen. Vor allem werden wir unserem Ziel, der Ausarbeitung brauchbarer Abnahmebedingungen von Schleifkörpern einen erheblichen Schritt nähergekommen sein. Der BSI gebührt damit das Verdienst, einmal mehr Mitwegbereiter einer positiven Entwicklung auf einem Gebiet gewesen zu sein, das bisher vom technischen Fortschritt sehr vernachlässigt worden ist.

Auf den Spuren des Mißerfolges

Eine umfangreiche Untersuchung über die Ursachen betrieblicher Fehlschläge und Mißerfolge ergab folgende Gründe:

- 22 % entstanden durch unklare, mißverständliche und unzureichende Anordnungen der Vorgesetzten,
- 20 % durch Nachlässigkeit, Unaufmerksamkeit, Arbeitsunlust, mangelhaften Arbeitseinsatz, zu geringes Arbeitstempo und Böswilligkeit der Mitarbeiter,
- 11 % durch Überbeanspruchung von Werkzeugen, Maschinen und Rohstoffen,
- 8 % durch lückenhafte oder gar keine Kontrolle und Überwachung der Mitarbeiter durch die Vorgesetzten,
- 8 % durch mangelhafte Arbeitseinteilung, wodurch die Mitarbeiter den Überblick verloren,
- 8 % der Fehlschläge entstanden dadurch, daß die Mitarbeiter infolge ihrer fachlichen und geistigen Fähigkeiten den Aufgaben nicht gewachsen waren,
- 7 % entstanden durch Überbelastung der Mitarbeiter, durch zu knappe Zeiteinschätzung durch die Vorgesetzten, was die Arbeitsfreude zerstörte und die Qualität der Erzeugnisse minderte,
- 4 % durch unvorhergesehene Schwierigkeiten, mit denen die Mitarbeiter nicht fertig wurden, es aber trotzdem ohne Rückfrage bei den Vorgesetzten versuchten,
- 4 % entstanden durch schlechte Qualität der Roh- und Hilfsstoffe,
- 8 % durch höhere Gewalt und technische Ausfälle.

Diese Aufstellung zeigt mit aller Deutlichkeit, daß durch qualifizierte Vorgesetzte die überwiegende Anzahl der Fehlerquellen ausgeschaltet werden kann.

und das meint Struppi

Die Aufforderung der Geschäftsleitung in der letzten Belegschaftsversammlung an alle Werksangehörigen, auch in Zukunft überall da, wo es möglich ist, zu sparen, ist nicht besonders freundlich aufgenommen worden. Diese Aufforderung wird aber auch wohl allgemein und seit jeher falsch verstanden.

Sparen in einem Industriebetrieb hat zunächst mal nichts zu tun mit Gewinn oder Verlust; denn wenn der Verlust zunimmt, müssen ganz andere Maßnahmen ergriffen werden, als daß er durch Sparsamkeit der Mitarbeiter am Arbeitsplatz restlos wettgemacht werden könnte. Sparen auch in einem Werk, das ist eine einfache Haushaltsregel, die jeder zu Hause in seiner Familie ebenfalls beachtet, das heißt, er wirft ein Paar etwas abgetragene Schuhe auch nicht gleich weg, sondern gibt sie zur Reparatur, um sie weitertragen zu können; er wirft den Löffel auch nicht weg, mit dem er ein Mal gegessen hat; er läßt den Hosenboden des Jungen auch erst mal flicken, ehe er die Hosen in die Lumpen wirft; er kauft sich auch nicht einen neuen großen Radioapparat, wenn sein alter noch gut ist, usw.

Mit der Bitte zu sparen, sollte niemals gesagt sein, das wir am Rande des Bankrotts stehen oder die jeweiligen Lohn- und Gehaltserhöhungen uns dahin treiben; vielmehr sollte gesagt werden, daß die Gelder verdammt zusammengehalten werden müssen, wenn alle Verpflichtungen gegenüber der Belegschaft erfüllt und darüberhinaus noch die Betriebe ausgebaut werden sollen. Geld kann man aber nur zusammenhalten, wenn es nicht für unnötige Sachen ausgegeben zu werden braucht. Es war immer nur eine haushälterische Aufforderung, die der Nachlässigkeit, dem Leichtsinne, der Verschwendung Einhalt gebieten soll, wobei wiederum nicht behauptet wird, daß wir uns an den Arbeitsplätzen benähmen, als würden wir mit Seesand spielen.

Wie gewiß es ist, daß der einzelne Mitarbeiter nicht eine so starke Bindung zum Werk hat wie zu seiner Familie, die letzten Endes sein Geld verbraucht, so gewiß ist es, daß keiner mit fremdem Eigentum besser umgeht als mit seinem eigenen. Tausende von Beispielen könnte man anführen, in denen von einem haushälterischen Verhalten der Mitar-

beiter durchaus nicht gesprochen werden kann. Man denke nur an die Arbeitshandschuhe, Arbeitsschuhe, Schutzbrillen, Werkzeuge und andere Materialien, die nicht gepflegt, einfach weggeworfen, nicht voll abgenutzt werden, von den großen teuren Anlagen mal abgesehen. Es gilt auch hier, was noch bei unseren Großvätern galt, aber heute anscheinend keine Bedeutung mehr hat: wer den Pfennig nicht ehrt, ist des Talers nicht wert. Dabei ist es den meisten noch garnicht aufgegangen, daß, je mehr in der Kasse des Werkes ist, umso mehr auch für den einzelnen abfällt. Das ist, einfach gesagt, auch der Sinn des heutigen Leitartikels. Geschäftsleitung und Betriebsrat fühlten sich bei Lohn- und Gehaltsverhandlungen viel wohler, wenn monatlich mehr Geld herauspringen würde, als es zur Zeit der Fall ist.

Den meisten will es nicht in den Kopf, daß es ausgerechnet der Gießereiindustrie so schlecht gehen soll (immerhin steht sie in der Lohn- und Gehaltsskala nach dem Bergbau an zweiter Stelle), obwohl rundherum Geld en masse verdient wird, weil sie keine Unterschiede machen. Darüber wollen wir uns in der nächsten Ausgabe ausführlich aufklären lassen, obwohl es täglich in den Wirtschaftsbeilagen zu lesen ist. Aber wer liest die schon?

Sparen, das bedeutet bei uns wirtschaftliches Ausnutzen der Werkzeuge und Maschinen und der Hilfsmittel sowie aller anderen Materialien, die zur Produktion notwendig sind.

Diese Bitte zu sparen, gilt natürlich nicht nur für den Former, Schweißer oder Dreher, sondern noch mehr für die Vorgesetzten; denn sie müssen beurteilen, was und wieviel notwendig ist zur Produktion, und müssen die Bestellungen unterschreiben, die natürlich kaum ein Mensch außerhalb des betreffenden Betriebes auf ihre Notwendigkeit beurteilen kann.

Es braucht sich also niemand auf den Fuß getreten zu fühlen, wenn diese Aufforderung immer wieder ausgesprochen wird. Gewiß hören wir sie seit Jahren, aber sie ist gewiß nicht so aufzufassen, als wollte sich die Geschäftsleitung vor den Lohn- und Gehaltserhöhungen drücken, und wir würden sie auch hören, wenn wir im Gelde schwimmen würden.

Im übrigen ist die Redensart, die man immer wieder hören kann, „es ist genug Geld da“,

allmählich so albern geworden, daß man nicht mehr darauf einzugehen braucht.

Natürlich ist genug Geld da; es wird ja auch fleißig produziert; aber es geht leider auch immer wieder weg, und leider bleibt nicht alles nur für unsere Lohntüte in der Kasse. Ein Teil geht leider auch für die vielen Nachlässigkeiten, Überflüssigkeiten (das fängt beim Telefonieren an) Gedankenlosigkeiten mit Ausreden („es gehört ja nicht mir“) und Verschwendungen aus der Kasse wieder heraus. Der Betriebsrat hätte es leichter, wenn mehr übrigbliebe, als was gerade zur fälligen Lohnerhöhung notwendig ist.

Was damit gesagt sein soll, ist dies: Sparen ist kein „kapitalistisches“ Ausbeutungsprinzip (auch in sozialistischen Wirtschaftssystemen muß gespart werden, sonst kommen sie zu nichts [siehe ...]), sondern bildet die Grundlage jeden richtigen Wirtschaftens, jedes ordentlichen Haushaltes. Nur das soll mit der immer wieder wiederholten Bitte ausgedrückt werden.

In diesem Sinne grüßt Euch alle recht herzlich

Euer Struppi

Kleine Anzeigen

Fast neuer Gasbackofen, zweiflammig, billig abzugeben. Zu erfragen in der Redaktion.

PKW, Modell DKW 3=6, F 93, 900 ccm, 40 PS, zweifarbig, günstig zu verkaufen. Zu erfragen in der Redaktion.

Guterhaltener Wohnzimmerschrank, Nußbaum, preiswert abzugeben. Zu erfragen in der Redaktion.

Sehr gut erhaltener Rasenmäher, Marke Cultus, billig zu verkaufen. Zu erfragen in der Redaktion.

Guterhaltener, neuwertiger und moderner Küchenschrank, 140 cm breit, preiswert abzugeben. Zu erfragen in der Redaktion.

Tadellos erhaltene Schallplattentruhe preiswert zu verkaufen. Zu erfragen in der Redaktion.

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

Urlaub 64

Wie war es doch vor vielen Jahren, als wir noch jung und Kinder waren: Zu Haus gehütet und gepflegt, stets munter und gut aufgelegt, tagtäglich hin zur Schule geh'n, heut wissen wir, auch das war schön. Im Sommer war genau wie heut' die sogenannte Urlaubszeit.

Ich weiß, daß wir in all den Jahren niemals in Urlaub sind gefahren. Man war, das war nun einmal so, auch ohne Urlaubsreise froh. Daß wir die Heimat kennenlernten, weil wir uns nicht zu weit entfernten, war klar und auch sehr vorteilhaft, wir kannten uns're Nachbarschaft.

Wer heute Urlaub hat, der fährt weit weg, er macht es umgekehrt wie wir es in der Jugend taten, er hat ein Auto — meist auf Raten — natürlich neuestes Modell, nicht so ein altes Blechgestell. Nun ist er — wer hat was dagegen — den and'ren haushoch überlegen.

Das Urlaubsziel stimmt ihn zufrieden, natürlich geht es in den Süden, mit Motorkraft flieht schnell er hin, dahin, wo die Zitronen blühen. Geht alles gut, dann kann er lachen, er fährt mit 140 Sachen und mit fahrtechnischem Elan auf bundesdeutscher Autobahn.

Er fährt und rast, er möchte fliegen, die Reifen quietschen vor Vergnügen, der Fahrtwind singt, es braust und rauscht, daß er mit keinem König tauscht. Vom Fahrtausch kriegt er nicht genug — das Ende ist ein Achsenbruch. Nun liegt er irgendwo im Süden, ist alles andre als zufrieden.

Kann man ein solches Autorennen noch Urlaub und Erholung nennen? Mir ist die Reise hinterm Steuer ein viel zu großes Abenteuer. Ich gönne jedem seinen Wagen, doch bitte sehr — wenn Sie mich fragen — ich glaube, daß der glücklich ist, der ohne Auto — mobil — ist.

Heinrich Aab, Stachelhausen

Ferienzeit....

Reparaturbetrieb im Großeinsatz

Ing. Helmut Reimers

24. 8. 1964. „R - r - r - r,“ rasselt das Telefon. Am anderen Ende meldet sich Struppi: „Herr Reimers, können Sie nicht für den nächsten „Schmelztiegel“ mal etwas über die Reparaturwochen schreiben? Dazu sollten wir dann möglichst auch Fotos haben.“

Damit fing es an; - - - und das, nachdem mehr als $\frac{3}{4}$ der Ferienwochen bereits „um“ waren (!). Nun, das nächste war ein Anruf beim Fotolabor: „Wir müssen rasch noch ein paar Aufnahmen von Ferienarbeiten machen.“

— Ach, armer Hoffotograf! Welch bittere Enttäuschung wurde ihm zuteil; hatte er sich doch schon trügerischer Hoffnungen auf „kleine Dienstreisen“ hingegeben, um womöglich die lieben Mitmenschen am Ostseestrand und an der Mittelmeerküste, auf den Campingplätzen im Schwarzwald und an der Weser bei ihren Ferienhobbys zu fotografieren. Statt dessen nun durfte er mit nach Papenberg, wo die Überholungsarbeiten noch auf Hochtouren liefen, durfte er öl- und staubverschmierte Reparaturleute bei deren „Ferienarbeiten“ aufnehmen.

Unser kleiner Rundgang führte zunächst in die Formstoffaufbereitung (Bild 1), wo für Schlosser und Elektriker ein umfangreiches Arbeitsprogramm vorgesehen war. Die Vielzahl der hier betriebenen Förderbänder und Aufbereitungseinrichtungen legt im Jahr Hunderte von Kilometern zurück, und das zumeist ohne größere Pausen, die eine umfassende Erhaltungsarbeit erlauben würden. Daher sind es gerade die Sandaufbereitungen, die während der Betriebsferien einer Generalrevision unterzogen werden, um dann möglichst für ein volles Jahr und mit möglichst geringem zwischenzeitlichen Wartungsaufwand wieder stets betriebsbereit zu sein.

Einen weiteren Schwerpunkt der Überholungsarbeiten fanden wir in der Elektroschmelzerei (Bilder 2 bis 6). Einen ungewöhnlichen Anblick bot die Offenbatterie, standen doch alle 6 Öfen hochgekippt und ausgerichtet wie zu einer Parade. Das friedliche Bild konnte jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, daß hier bienenfleißig gearbeitet wurde. Neben Elektrikern, Rohrlegern und Schlossern halfen auch die Maler emsig mit, um diese Anlage pünktlich wieder betriebs-

bereit zu haben. Es ging nicht allein darum, die Öfen zu richten, auszubessern und neu zuzustellen; auch die verschiedensten Hilfseinrichtungen zum Betrieb dieser Schmelzöfen waren einer genau so sorgfältigen Überprüfung zu unterziehen. Schwenkkräne und Beschickungshängebahn, Hochdruck-Hydraulikanlage mit Pumpen, Rohrleitungen und Ventilen, die Kühlwasserversorgung mit ihren

Bild 1: Montagearbeiten an der Übergabe eines Gurtförderers der Formstoffaufbereitung.



Bild 2

Bild 2: Bei den hoch gekippten Ofen werden die gerichteten Spritzschutzbleche wieder angebracht.

Bild 3: Die letzten Handgriffe an dem neu erstellten Ofen Nr. 6.

Bild 4: Hunderte von Muffen und Tüllen der Kühlwasserversorgung der Induktionsofenanlage mußten ausgetauscht werden.

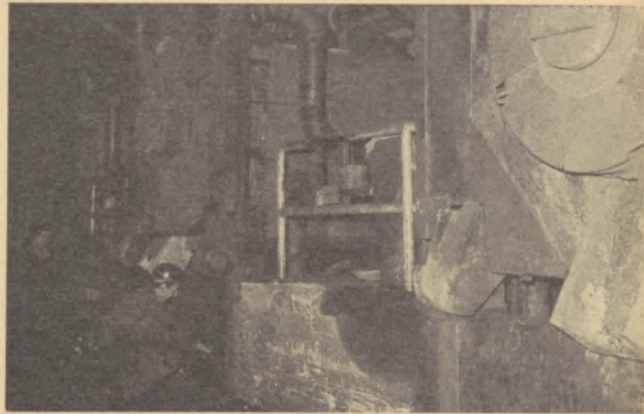


Bild 3

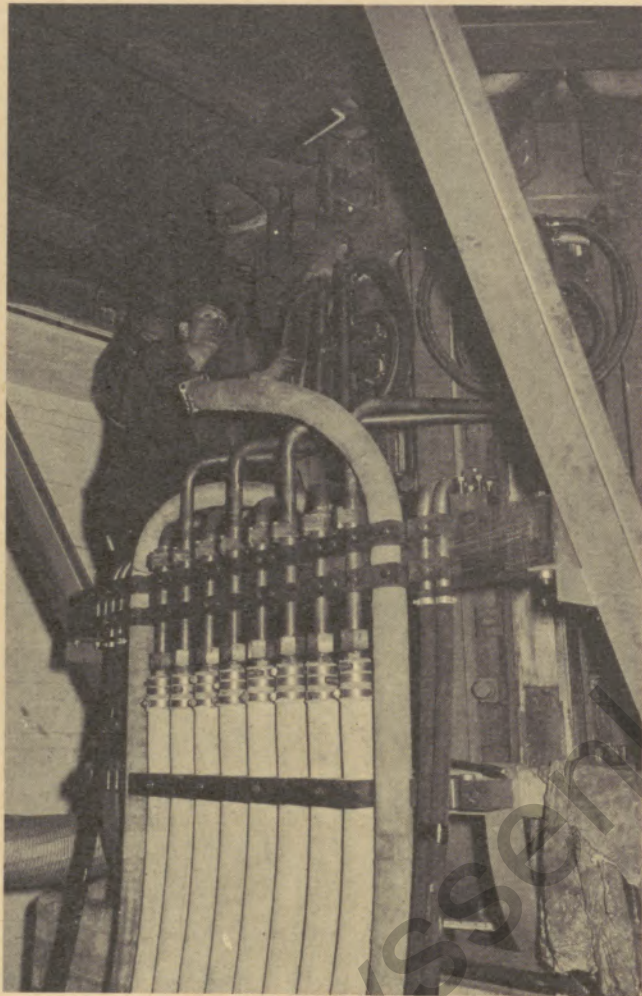


Bild 4



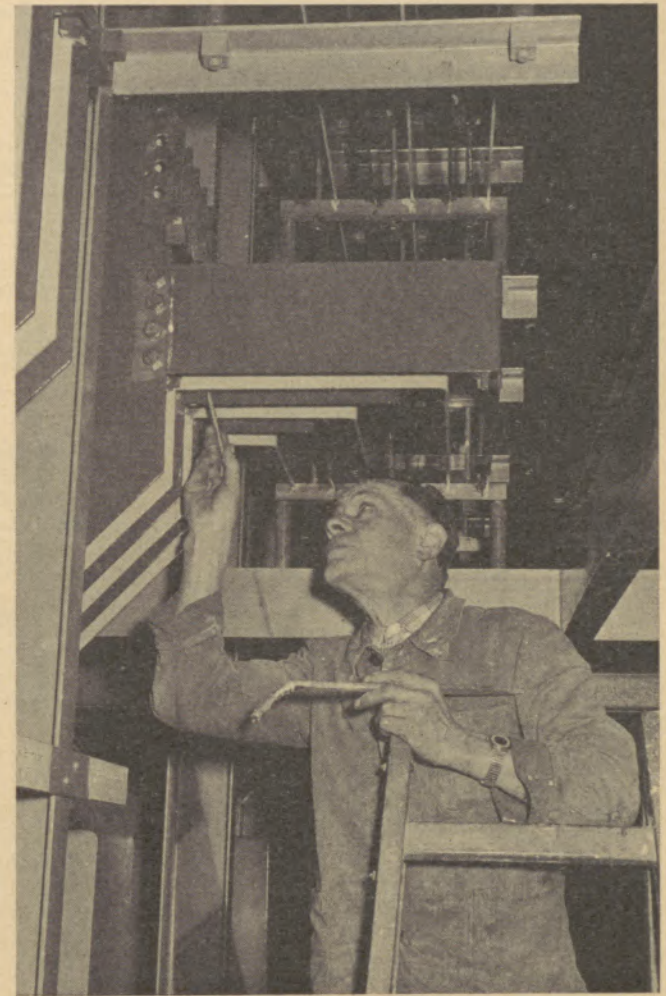
Bild 5

Bild 5: Eine der 20 Kühlwasserverteilungen für die Kondensatoren der MF-Ofenanlage wird nach der Überholung wieder montiert.

Bild 6: Das Anstreichen der Hochstromschienen, die in wenigen Tagen wieder Tausende von Amperè führen werden, grenzt oftmals an Akrobatik.



Bild 6



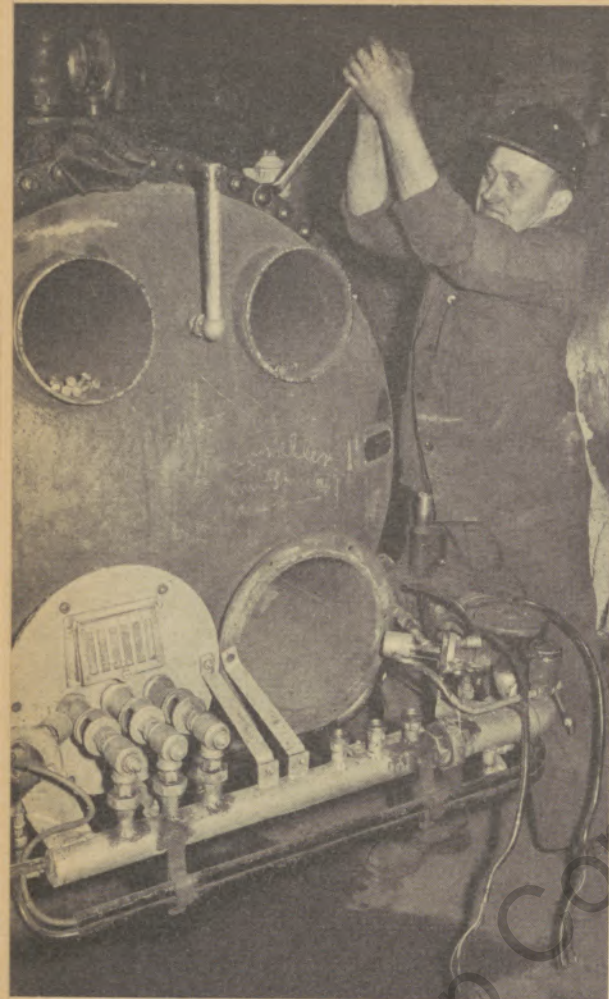


Bild 7: Um den Erhitzer einwandfrei dicht zu bekommen, müssen viele Schrauben sorgfältig festgezogen werden.

Bild 8: Für die Überholung sind manche Stellen am Durchlaufternperofen sehr schlecht zugänglich.

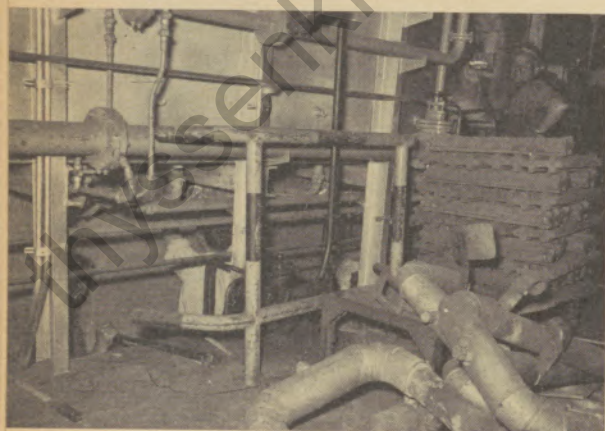


Bild 9: Er hat hier draußen am Durchlaufofen gut lachen, während sein Kollege (Bild 10) viele Ausbesserungsarbeiten in dem engen Ofen nur in gebückter Stellung erledigen kann.

vielen -zig Anschlüssen, die Hochstromschalter, Schienenabstützungen und Klemmenleisten, sie alle mußten ebenso wie Kondensatoren, Melder, Schütze und vieles mehr gewissenhaft kontrolliert und instandgesetzt werden.

Auch tief unten im Gebläsehof wurde noch eifrig gewerkt, wenngleich dort die Hauptarbeit auch bereits abgeschlossen war. Ein defekter Gasstrahlapparat zum Bereiten des Badewassers für den Formereiwaschraum mußte gegen einen bereits überholten Warmwasserbereiter ausgetauscht werden (Bild 7). Schwierig war in diesem Fall der Transport der großen Brocken; stand hier doch kein Kran zur Verfügung.

Wir setzten unseren Weg fort zur Temperei, wo die Schwarzgußöfen und der Durchlaufternperofen 3 für Überholungsarbeiten stillgesetzt wurden (Bilder 8 bis 10). Auch hier mußten viele Hände sich regen, um sicherzustellen, daß diese Öfen nach dem Anfahren wieder Stunde um Stunde, Tag für Tag, ja Monat für Monat möglichst ohne Störung, die dann meist einen Ausfall für einige Tage bedeutet, fortlaufend betrieben werden können.

Von der Temperei ging es fort in den Schutzgaskeller, wo der Kompressor für die Preßluftversorgung der Luftbrausen einschließlich Motor bereits ausgetauscht war. Eine Überprüfung der beiden Schutzgasgeneratoren (Bild 11) ergab die dringende Notwendigkeit einer Generalüberholung.

In der Formerei stießen wir auf eine Großbaustelle, die man mit den vielen Bau-

schlossern, Schlossern, Maurern, Rohrininstallateuren, Elektrikern und einer Vielzahl von Hilfskräften bald mit einem wimmelnden Ameisenhaufen vergleichen konnte (Bilder 12 bis 17). Änderungen zur Verminderung der Störanfälligkeit sowie umfangreiche Deckenerneuerungen und Generalüberholungen der Bänder, speziell deren Antriebsstationen, ließen ein Gewirr von Trägern, Rollen, Rädern, Wellen und Rohren selbst in der Mitte dieser letzten Reparaturwoche noch zutage treten. Es konnte einem angst und bange werden bei dem Gedanken, daß aus diesem Wirrwarr bis zum Montagfrüh noch wieder betriebsbereite Gießbänder entstehen sollten.

In dieser Hinsicht machten die Kerntrockenöfen, an denen gerade noch ein Strahlungsschutz angebracht wurde, um die elektrischen Leitungen vor unzulässigen äußeren Erwärmungen zu schützen, doch einen ungleich besseren Eindruck (Bild 18).

Zum Abschluß unserer „Ferienexpedition“ warfen wir noch kurz einen Blick in die Batterieladestation, aus der für diese Zeit eine regelrechte Motorenreparaturwerkstatt entstanden war. Wir erfuhren, daß hier in diesen Tagen schon weit über 100 Elektromotoren durchgeschleust waren. Diese wur-

In dem engen Ofen sind viele Ausbesserungsarbeiten nur in gebückter Stellung möglich.

Bild 10

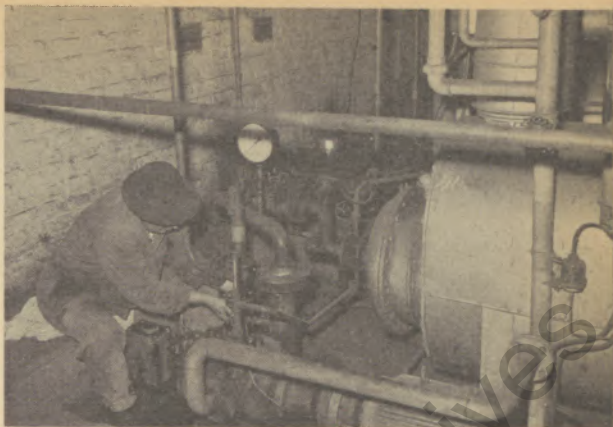


Bild 11: Montage an dem Verbrennungsgemisch-Kompressor einer der beiden Schutzgaserzeuger.

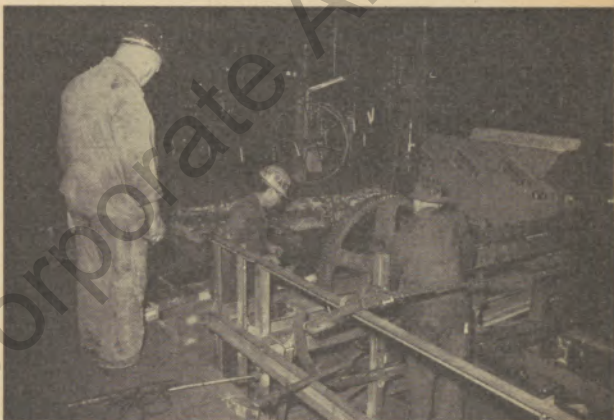


Bild 12: Montagearbeiten an der Antriebsstation eines Gießbandes.

Bild 13: Ein Bild der guten Zusammenarbeit auch mit Gastarbeitern an einem Gießband.

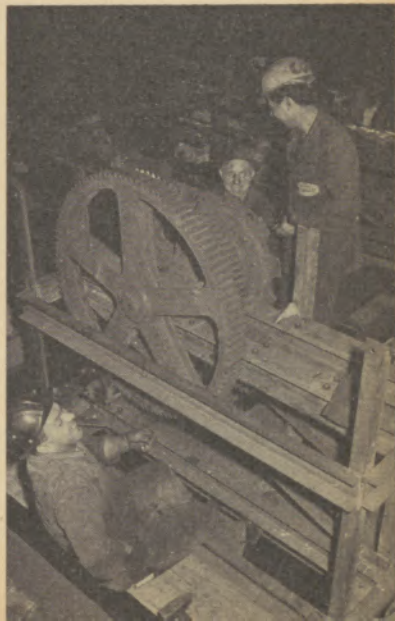




Bild 14

Bild 14: Neue Steuerleitungen waren unterhalb der Gießbänder zu verlegen.

Bild 15: Welches ist wohl die richtige Strippe? Am Steuerschrank vom Gießband 4.

Bild 16: Nur nicht die Ruhe (und den Humor) verlieren, selbst wenn es gilt, die fast 100 Endschalter eines Gießbandes zu überholen.

Bild 15

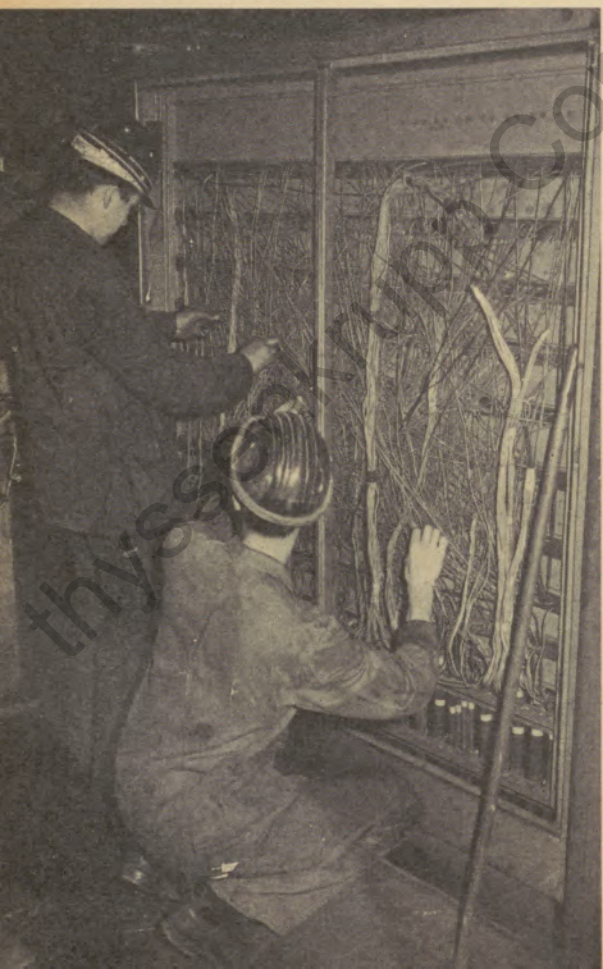


Bild 16

den Stück für Stück zerlegt, gereinigt und, soweit erforderlich, mit neuen Lagern und Kupplungspuffern ausgerüstet, um nun für ein weiteres Jahr möglichst ohne zusätzliche Überholung wieder Tag für Tag ihre Arbeit zu leisten.

Unser kurzer Besuch in Papenberg konnte natürlich nur einen gewiß nicht vollständigen Einblick verschaffen. Wir wissen, daß daneben an Kränen und Gabelstaplern, an Wänden und Böden, Wasserverteilungen, Heizungsanlagen und elektrischen Einrichtungen und, nicht zu vergessen, in erheblichem Ausmaß in den Reparaturwerkstätten selbst umfangreiche Arbeiten ausgeführt wurden.

Ferienzeit? Wie mag wohl so mancher Reparaturmann in diesen Tagen wehmütig an Freunde und Bekannte gedacht haben, die in dieser Zeit, sei es an der See, in den Bergen oder in der Heide, weiß Gott erholungssameren Beschäftigungen nachgehen konnten. Für unsere Erhaltungsbetriebe waren diese Wochen eine harte Zeit, in der Tag für Tag mehr als nur 8 Stunden unermüdlich geschafft wurde, in der es wohl kaum ein freies Wochenende gegeben hat. Ihnen allen aber, die in rastlosem Einsatz mithelfen, die Funktionsbereitschaft unserer Produktionseinrichtungen sicherzustellen, sei an dieser Stelle für ihre viele Mühe recht herzlich gedankt.

Unseren SI jedoch, den gewiß keiner von uns um seine schwere und oftmals doch auch so undankbare Aufgabe beneidet, möchten wir noch herzlich bitten, bei den zugehörigen Fotos doch ein Auge (bei einigen Bildern vielleicht sogar alle beide) zuzudrücken.



Bild 17

Bild 17: Während von Elektrikern unter dem Gießband Steuerleitungen neu gezogen werden, überholen die Rohrinstallateure Absaugleitungen in luftiger Höhe.

Bild 18: Das Befestigen eines Strahlungsschutzes an den Kertrockenöfen.

Bild 19: Motorenüberholung in der Ladestation.

Wenn auch Maler, Maurer, Monteure und Installateure eine Zunft für sich sind, bei der die Schiebermütze oder auch der verbeulte Hut zu einer alten, oft lieb gewonnenen Tradition gehören, so wissen doch im Grunde auch diese Mitarbeiter, daß die ständig wiederholten Hinweise und Ermahnungen unseres Sicherheitsingenieurs keineswegs Schikanen oder Willkürakte sind. Uns allen ist zu genau bekannt, daß alle sicherheitstechnischen Vorschläge und Vorschriften letztlich nur dazu dienen, uns und unsere Mitmenschen vor gesundheitlichen Schäden zu schützen.



Bild 18

Bild 19



Getränkeautomaten

Viel ist zu diesem Thema bereits gesagt worden; wenig Gutes.

Wir alle wissen, daß die getroffene Lösung keine Ideallösung darstellt. Wieviel schöner wäre es, wenn der im Schwabenlände so übliche „Vesperbub“ oder gar eine freundlich-charmante Serviererin uns alle gewünschten Getränke und Genußmittel möglichst bis an den Arbeitsplatz bringen würde. Doch, wer soll das bezahlen? Dann würden sich für unsere Erfrischungen zumindest Preise ergeben, wie wir sie an jeder Stehbierhalle, bei jedem Bahnsteigverkaufswagen bezahlen müssen.

Es wurden Vorschläge gebracht, den früheren Kantinenbetrieb zumindest für stundenweise Verkaufszeiten wieder einzuführen. Wer soll bei dem heutigen Arbeitskräftemangel die Bewirtung übernehmen? Die Waschkauenwärter vielleicht, die ohne dies heute weit mehr eingespannt sind als vor einigen Jahren? Ein fremder Pächter? Dies dann aber doch wieder nur zu Stehbierhallenpreisen!

Und andere Wege? Auch sie wurden wohlüberlegt. Flaschenautomaten standen u. a. zur Diskussion, ein fremd geführter Automatenstand mit Warm- und Kaltgetränken, Suppen, Würstchen und belegten Broten, d. h. einem richtigen Automatenzentrum, wie man es heute schon in vielen Großbetrieben findet. Es scheiterte an den gewünschten Preisen für die angebotenen Waren.

Wir werden uns also wohl oder übel mit unseren Kaltbars weiter herumschlagen müssen. Doch halt! Schlagen? Das ist das, was den Automaten am allerwenigsten bekommt. Es ist verständlich, wenn ein vom Durst geplagter sein sauer verdientes Geld in einem „Groschengrab“ verschwinden sieht, ohne daß das erfrischende Getränk erscheint, daß ihm darob die Galle überläuft. Doch bitte, versuchen wir nicht, mit Hilfe von Fäusten oder gar Brechstangen unseren ersten Zorn an den Automaten auszulassen. Es dauert Stunden, unter Umständen gar Tage, bis derartige Beschädigungen wieder repariert sind. Wenden Sie sich bitte stets an Ihren nächsten Vorgesetzten, der sich bestimmt darum bemühen wird, Ihnen „Ihr“ Geld wiederzubeschaffen. Versuchen wir es auch nicht mit falschen Münzen, mit

abgenützten oder verbogenen, oder gar mit Stanzabfällen. Der in den Automaten eingebaute Münzprüfer ist ein hochempfindliches, elektromechanisches Kontrollsystem von höchster Präzision. Die Verwendung ungeeigneter Münzen führt meistens zur Blockade des Automaten. Wenn wir die Automaten pfleglich wie unsere eigene Uhr behandeln, werden sie es uns mit Unterstützung eines gewissenhaften Wartungsdienstes in der Regel durch stete Dienstbereitschaft danken. Und, sollte es wirklich einmal nicht so sein, so haben Sie bitte Verständnis.

Oder, wissen Sie gar etwas Besseres? Ein geeigneter Verbesserungsvorschlag dürfte auch in diesem Falle sicher angemessen prämiert werden. HR

Gefälligkeitsfahrt

Eine private Gefälligkeit für einen Arbeitskollegen fällt nach der Entscheidung des Bundessozialgerichts nicht unter den Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung.

Anlaß zu dieser Feststellung des Bundessozialgerichts gab die Klage der Hinterbliebenen eines Arbeiters aus Wermelskirchen im Rheinland. Der Arbeiter war in Remscheid beschäftigt und hat auf der Fahrt zur Arbeit jeden Tag einen Arbeitskollegen auf dem Motorrad mitgenommen. Der Arbeitskollege beteiligte sich an den Benzinkosten. Um den Arbeitskollegen mitnehmen zu können, mußte der Arbeiter jeden Morgen einen Umweg von sechs Kilometern fahren. An einem Herbsttag ist der Arbeiter auf dem Umweg mit dem Motorrad tödlich verunglückt.

Das Bundessozialgericht ging davon aus, daß dem Arbeitskollegen, den der verunglückte Arbeiter jeden Tag abgeholt und zur Arbeit mitgenommen hat, auch andere Verkehrsmittel zur Verfügung standen. Das Mitnehmen des Kollegen war nach Ansicht des Bundessozialgerichts lediglich eine persönliche Gefälligkeit, die nicht in einer wesentlichen Beziehung zum Betrieb stand. Vom Bundessozialgericht wurde daher nunmehr der Unfallversicherungsschutz für den Verkehrsunfall verneint. Die Hinterbliebenen des tödlich verunglückten Arbeiters können deswegen keine Rente aus der gesetzlichen Unfallversicherung beanspruchen. (Aktenzeichen Bundessozialgericht 2 RU 147/60).

Aus Nieten keine Nägel machen

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?

Die Veröffentlichung von Zuschriften über das Betriebsklima geht ihrem Ende zu, obwohl noch einige Antworten angesagt sind, die vielleicht Wichtiges auszusagen haben, die aber auch noch später ihren Wert für diesbezügliche Überlegungen behalten; denn dieses Problem wird immer bestehen, immer und überall, nur, daß es einmal dringlicher ist, mal zur besonderen Hervorhebung kein Anlaß besteht. Jeder für sich sowie die Vorgesetzengruppen werden immer wieder auch in gemeinsamem Gespräch die eine oder andere Betriebsklimalage (nicht: -anlage) prüfen müssen, um Zwietracht, Verbitterung, Unzufriedenheit, Mißverständnisse zu beseitigen und eine möglichst gute Zusammenarbeit und damit Produktion zu erreichen.

Das alles und unsere ganze Aktion bedeutet natürlich nicht, daß wir nun auf einer Humanitätswelle dahintreiben und alles entschuldigen wollen mit menschlichen Unzulänglichkeiten, persönlichen Belastungen und dergleichen Möglichkeiten. Das Leben ist bekanntlich kein Traum, sondern eine verflucht ernste und harte Angelegenheit, und Ordnung und Disziplin, denen wir uns innerhalb der menschlichen Gesellschaft überall, wo sie existiert, von der Wiege bis zum Grabe unterwerfen müssen, sind, sinnvoll angewendet, eigentlich der einzige Weg zum Glück auf Erden, weil aus ihnen (Ordnung und Disziplin) die Ergebnisse und Erfolge für ein zufriedenes Leben des einzelnen und der Gesamtheit erwachsen. — Reichlich kompliziert, wird jetzt mancher sagen; aber zu allem, was

gesehen, gesagt und geschrieben wird, gehört etwas Verstand, es zu begreifen, der ja wohl niemandem fehlen dürfte in einer Zeit, in der der eine immer mehr weiß oder zu wissen glaubt als der andere.

Von diesem und jenem ist gesagt worden, es sollte doch jetzt Schluß gemacht werden mit der Erörterung des Betriebsklimas. Hier wird das Problem völlig verkannt. Wir wissen aus den USA, deren Bewohner gewiß seit der Zeit des Wilden Westens harte Männer sind, denen man Gefühlsduselei in ernsten Sachen nicht vorwerfen kann, daß sie seit Jahrzehnten diesem Problem „Betriebsklima“ eine ganze Wissenschaft mit allem Drum und Dran gewidmet haben, und ihnen eine unübersehbare diesbezügliche Literatur zur Verfügung steht, die sie aber auch nutzen; und es ist nicht unbekannt, daß vieles bei ihnen in dieser Beziehung doch anders und besser ist als bei uns.

Das Betriebsklima gehört in die Sparte Ordnung und Disziplin (Zusammenarbeit) wie die richtige Schutzbekleidung bei Ausfahren einer Charge. Wir wollen uns nichts vormachen und uns einbilden, daß wir alles richtig machten und keinerlei Gedanken notwendig wären über unser Verhältnis zum Mitarbeiter (im Guten und Schlechten). Ganz das Gegenteil ist der Fall. Ein simples Beispiel möge das illustrieren:

Auf einem Parkplatz sind Striche aufgezeichnet, damit die einzelnen Wagen in die Felder hineinfahren, und jeder Wagen nicht zuviel, aber genügend Platz hat, um ein- und ausfahren zu können. Ein Wageninhaber beachtete diese Striche für seinen Wagen nicht (gewiß nicht aus Böswilligkeit) und ließ ihn immer mal mehr mal weniger mit einem Rad auf dem Nachbarfelde stehen, sodaß der Wagen dieses Feldes nicht mehr auf seinem Teil parken konnte, weil die Türen nicht zu öffnen waren. Was denken Sie nun, was passiert ist? Der Besitzer des falschparkenden Wagens ist nicht etwa hingegangen, nachdem sich die anderen beschwert hatten, und hat seinen Wagen richtig hingesetzt. Nein, vier erwachsene Männer, und nicht einmal irgendwelche, stritten darüber, wer an der Parkmisere schuld sei.

Auch das gehört zum Betriebsklima; denn nicht nur ist das menschliche Verhältnis der

vier Menschen getrübt worden (wenn nicht sogar die Zusammenarbeit leidet), sondern sie haben auch noch hin- und hertelefoniert und haben ihre Zeit damit verschwendet, sich über eine so alberne Sache herumzustreiten, wobei es gar keinen Zweifel darüber gibt, wer dies alles hätte vermeiden können.

Wie gesagt, man muß danach trachten, sich möglichst immer in der Zwingge zu haben, um jedesmal das richtige tun zu können, was ohnehin nicht immer gelingen wird. Dazu gehört Arbeit an sich selbst, aus der dann auch das Vorbild für die anderen erwächst.

Da man mit Beispielen noch am ehesten überzeugen kann, noch ein anderes: Vor einigen Wochen beklagte sich ein Mitarbeiter, daß es ihm nicht möglich sei, zum Betriebsdirektor von Papenberg zu gelangen. Als das bezweifelt wurde, erklärte er, er hätte hier und da gefragt, und da wäre ihm gesagt worden, daß es ganz unmöglich sei, Dr. Klein zu sprechen, weil er niemals Zeit habe, sehr oft verreist oder in Besprechungen sei usw. Es sei jedenfalls unmöglich, ihn mal zu sprechen. Das war natürlich (und hier liegt der Hase im Pfeffer) ein, wahrscheinlich bewußter, böswilliger Trübungsversuch des Papenberger Betriebsklimas. Denn wer Dr. Klein kennt, und wer kennt ihn nicht, weiß von vornherein, daß der Mann belogen worden ist. Natürlich wird es kaum möglich sein, in Dr. Kleins Zimmer zu stürzen, wenn gerade die technische Direktion des Rheinastalikonzerne anwesend ist; aber, wenn sich einer im Vorzimmer anmeldet, falls es ihm nicht gelingt, Dr. Klein im Betrieb zu sprechen, dann kann er gewiß sein, daß der nächste freie Termin ihm gehört. Das eine nur hat Dr. Klein immer wieder gesagt: wenn es sich um betriebliche Angelegenheiten handelt, dann müssen zuerst die nächsten Vorgesetzten eingeschaltet werden (Ordnung und Disziplin). Erst dann, wenn diese nicht weiterkönnen oder vielleicht ein Machtwort gesprochen werden muß, dann ist er letztlich zuständig. Aber es wird natürlich auch andere Sachen geben (wie wohl in dem erwähnten Fall), die ihm der eine oder andere vortragen möchte, die in keinem Zusammenhang mit einer gerade aktuellen betrieblichen Schwierigkeit stehen; dann hat Dr. Klein noch niemanden abgewiesen, und wird es auch niemals tun, weil dies garnicht in seinem Wesen liegt und gerade auch er sich besondere Gedanken zum Betriebsklima (wie wir gelesen haben) gemacht hat und macht und

— weil es in unserem Werk seit jeher so war, daß jeder zu jedem gehen und vortragen konnte, was er auf dem Herzen hatte. Schon diese Tatsache allein beweist, daß wir mit unserem Betriebsklima weit besser dastehen als manche anderen Werke. Man kann auch in Gesprächen mit anderen Werksangehörigen oder bei Besichtigungen doch auch manches sehen und erfahren, was in bezug aufs Betriebsklima recht aufschlußreich ist.

Gottlob ist es bei uns nicht so, wie vielleicht der Außenstehende auf Grund dieser unserer Untersuchung vermuten könnte, als hätten wir diese Fragen gestellt, weil das Betriebsklima bei uns besonders schlecht ist. Das ist ganz und gar nicht der Fall. Wir haben diese Untersuchung angestellt, um das Betriebsklima hier und da besser zu machen, ausgehend von einem „gut“ im allgemeinen. Immer durchweht ein Hauch von Freundlichkeit und Freundlichkeit unsere Gebäude und Werkshallen. Das ist schon manchem Besucher, der etwas davon versteht, angenehm aufgefallen. Aber das allein macht das gute Betriebsklima noch nicht aus. Es wird grundsätzlich umso besser sein, je wohler sich der einzelne (immer unter dem Gesichtspunkt der Ordnung und Disziplin) an seinem Arbeitsplatz fühlt. Das bei dem einen die Arbeit mehr, bei dem anderen weniger schmutzig ist, liegt in der Natur einer Gießerei (es wird aber auch ununterbrochen etwas dagegen getan). Wichtig ist, daß tatsächlich immer nur der beste zum Vorgesetzten (Vorarbeiter, Meister, Betriebsleiter) gemacht wird. Davon (das kommt in den Antworten nur undeutlich zum Ausdruck) hängt alles, aber auch alles in einem Werk ab. Die Prüfung für eine Beförderung oder für die Übertragung einer Vorgesetztenaufgabe, fachlicher und psychologischer Art, kann nicht streng genug sein; denn von hier aus beginnt das gute oder schlechte Feuer zu brennen, das, in Konsequenz, von oben so oder so gelegt wird. Dieses kam auch in einer Zurschrift aus Stachelhausen zum Ausdruck: prüfen, prüfen und immer wieder prüfen und die Konsequenzen ziehen nicht nur für die engere Arbeitsgemeinschaft unten, sondern auch in der hierarchischen Folge von oben nach unten.

Natürlich: wer in seinem jugendlichen Leichtsinn glaubt, der Weisheit letzten Schluß gefunden zu haben, der ist ganz sicher auf dem Holzwege. Keine Sach- und Fachprü-

fung, mag sie noch so glänzend bestanden worden sein, gibt uns die Gewähr, daß wir auch gute Mitarbeiter und Vorgesetzte sind oder werden. Man kann sogar fast als Norm aufstellen, daß, je einfacher die Prüfung und je unbedeutender der Titel ist, der durch sie erworben wurde, umso weniger Neigung besteht, sich von egozentrischen Vorstellungen loszumachen; denn man ist ja jetzt was. Das ist ein wesentliches Problem des Betriebsklimas.

Wir behandeln die Betriebsklimafragen so ausführlich, weil es nicht richtig wäre, unseren Lesern einfach etwas hinzuwerfen und zu denken: sollen sie damit machen, was sie wollen, ganz abgesehen davon, daß eben nicht jeder machen darf, was er will. Gerade die vielfältigen Probleme, die das

Betriebsklima stellt, erfordern eine eingehende Erläuterung und Schlußfolgerung, zumal es nicht wenige gibt, die leider mit dem Begriff „Betriebsklima“ nichts anzufangen wissen oder nichts anfangen wollen, allerdings in der primitivsten Weise gegen die Grundsätze eines guten Betriebsklima verstoßen.

In einer Zuschrift hieß es: wenn diese Fragen und die Antworten zunächst einmal nur das erreicht hätten, daß jeder sich einige Gedanken zu diesem Problem macht, dann wäre dieses Bemühen nicht umsonst gewesen. Das walte Gott!

Nun lesen Sie bitte wieder, was uns einige Mitarbeiter zum Thema Betriebsklima zu sagen haben:

Bespitzerei und Anträgerei sind vom Übel

Zuschrift aus der Verwaltung

1. Unter gutem Betriebsklima verstehe ich eine kameradschaftliche Zusammenarbeit, wo auch mal einer den anderen stützt, wenn ihm etwas schwer fällt, gewissermaßen in gleichem Schritt und Tritt zusammenstehen.

2. Ein schlechtes Betriebsklima sieht wohl so aus: einer bespitzelt den anderen, jede Kleinigkeit wird angetragen, dabei möglichst noch aus einer Mücke ein Elefant gemacht. So wird eine vertrauensvolle Zusammenarbeit, ohne die man doch auf die Dauer nicht auskommt, untergraben. Anstelle von Vertrauen tritt Verbitterung und Unlust, was sich bei empfindlichen Naturen ungünstig auf die Arbeitsleistung auswirken kann.

3. Wen ich verantwortlich halte für ein gutes oder schlechtes Betriebsklima? Viele werden sagen: „Den Vorgesetzten“. So einfach mache ich es mir nicht. Jeder muß zu seinem Teil dazu beitragen und in etwa das Klima mitbestimmen. Sind Meinungsverschiedenheiten da, so müssen sie offen und auf friedliche Weise gelöst werden. Ist ein Kollege da, der glaubt, in überspanntem Geltungsbedürfnis sich immer über andere stellen zu müssen, so darf man sich davon nicht beeinflussen lassen, indem man es ihm bei jeder Gelegenheit gleich tut, denn dann stellt man sich auf die gleiche Stufe. Hier hilft nur strenge Pflichterfüllung am eigenen Arbeitsplatz, im übrigen durch gleichbleibende Höflichkeit den anderen entwaffnen. So wird mit der Zeit doch ein besserer Umgangston erreicht

werden. Gute und achtungsvolle Zusammenarbeit sollte man mindestens so hoch setzen wie den Inhalt der Lohntüte.

4. Damit ist auch gleich diese Frage beantwortet.

Qualifizierte Vorgesetzte - ein gutes Betriebsklima

Alfred Otto, Konstruktionsbüro

1. Das Betriebsklima ist das Barometer für eine gute oder schlechte Arbeitsgemeinschaft.

2. In Betrieben mit gesundem Betriebsklima herrscht gute Kameradschaft untereinander. Der einzelne wird seinem Kollegen jederzeit beratend zur Seite stehen. Der Belegschaftsbestand wird keinen großen Schwankungen unterworfen sein, ausgenommen bei Arbeitsmangel. Man geht gerne zur Arbeit und verzichtet unter Umständen auf Höchstlöhne bzw. -gehälter. Zwangsläufig wird die Arbeitsleistung in vielen Fällen über dem Durchschnitt liegen.

Bei schlechtem Betriebsklima werden sich alle oben aufgeführten Punkte ins Gegenteil wenden.

3. Einen Verantwortlichen für gutes bzw. schlechtes Betriebsklima zu suchen, ist nicht einfach. Es zeigen sich augenscheinlich drei Punkte:

1) Das Verhältnis des verantwortlichen Betriebsleiters zu seinen Angestellten. Dies setzt bei den Vorgesetzten nicht nur ausreichende

Fachkenntnisse sondern auch gutes Einfühlungsvermögen voraus.

2) Normale Arbeitsbedingungen am Arbeitsplatz.

3) Dieser entscheidende Punkt ist bei dem Betriebsangehörigen, dem Arbeiter oder Angestellten zu suchen. Unzufriedene, fortwährend nörgelnde Menschen vergiften in vielen Fällen das Betriebsklima.

4. Die Voraussetzungen zur Schaffung eines guten Betriebsklimas liegen hauptsächlich darin, daß die Betriebsleiter und Bürochefs die erforderliche Qualifikation in fachlicher und psychologischer Hinsicht besitzen und, daß normale Arbeitsbedingungen geschaffen werden.

Diese Dinge, die fast ausschließlich von der Geschäftsführung geschaffen werden, sind zwar unbedingt erforderlich, reichen aber ohne den guten Willen der Belegschaftsmitglieder nicht aus.

Schulung der Führungskräfte ist notwendig

Zuschrift aus der Werksaufsicht

1. Unter Betriebsklima verstehe ich: die Atmosphäre im Betrieb, die sich bei Erfüllung aller betrieblichen Aufgaben durch die Zusammenarbeit der Betriebsangehörigen ergibt.

2. In einem Werk, in welchem jeder seiner Aufgabe pflichtbewußt nachgeht, keine fertige Arbeit sucht, die ihm zufallende Verantwortung für seinen Arbeitsplatz oder Arbeitsbereich voll übernimmt und für gemachte Fehler nicht seinen Nebenmann oder Vorgesetzten oder nächstunterstellten Mitarbeiter verantwortlich macht, herrscht ein gutes Betriebsklima, im umgekehrten Falle ein schlechtes.

3. Jeder einzelne Betriebsangehörige, ganz gleich, auf welchem Platz er auch steht. (Vorgesetzte ein klein wenig mehr!)

4. Vorschläge:

1. Haargenaue Abgrenzung der Kompetenzbereiche und deren klare unmißverständliche Bekanntgabe. („Ach, wissen Sie, wer hier alles was zu sagen hat – ! – Der sagt so und eine Stunde später sagt der genau das Gegenteil. – Ja, was soll ich denn nun wirklich machen? Ist ja alles lächerlich.“)

2. Schulung der Führungskräfte durch Vorträge, Psychologen, Filme u. a. m. (Ausbildungsfilme sollen für solche Zwecke in einer Vielzahl vorhanden sein.)

Hierdurch soll erreicht werden:

a) Natürliches Denken (auch Mitdenken) Urteilen, Handeln. (– Nicht nur in Zahlenkolonnen.)

b) Mut zu unpopulären Entscheidungen, z. B.

zum klaren Nein bei den vielen Sonderwünschen. (Auch auf die Gefahr hin, daß der gute Nimbus, „der ist so in Ordnung“, leicht angekratzt werden sollte.)

c) Mut, sich zu bekennen, klar und deutlich, wo immer und in welchen Dingen auch immer.

d) Mut, der erbärmlichen Hechelei über andere entschlossen entgegenzutreten. Festigkeit, vertraulich gehörte Dinge auch für sich zu behalten.

e) Erkenntnis, daß die BSI mehr für jeden einzelnen ist als nur ein Geld- und Brötchengeber. Ohne Schulung ist das m. E. nicht zu erreichen. Die Reaktionen auf verschiedene Artikel im „Schmelztiegel“ beweisen, wieviele es nötig hätten, was getan werden sollte und nicht zuletzt, wieviele Rückversicherer (auch in den kleinsten Dingen) erst einmal wieder zu vertrauen erweckenden Mitarbeitern und Persönlichkeiten erzogen werden müßten.

Außerdem: wenn möglich, jeden Monat zwei „Schmelztiegel“, denn wie sehr wird doch über viele Sachen, die im „Schmelztiegel“ stehen, gesprochen, gemeckert, gehänselt und lobend genickt, und dadurch wird ebenfalls schon sehr viel erreicht.

Gute Arbeitsmöglichkeiten - verantwortungsbewußtes Arbeiten

Hans Barth, Technische Angebotsabteilung

1. Für das Betriebsklima halte ich die Art der Zusammenarbeit und des menschlichen Kontaktes unter allen Betriebsangehörigen, gleich welcher Stellung.

2. Das gute Betriebsklima zeigt Einsatzbereitschaft eines jeden für das Werk und wohlwollende Unterstützung der Mitarbeiter.

Das schlechte Betriebsklima zeigt selbstsüchtiges Vorgehen von einzelnen oder Gruppen ohne Rücksicht auf den Nutzen oder Schaden des Betriebes und ohne Achtung vor dem Mitarbeiter.

3. Verantwortlich für das Betriebsklima ist jeder einzelne Betriebszugehörige im Bereich seines Einflusses.

4. Zur Verbesserung eines Betriebsklimas schlage ich vor:

a) Gute Arbeitsmöglichkeiten in hellen freundlichen Räumen,

b) verantwortungsbewußtes Arbeiten aller,

c) gegenseitige Hilfsbereitschaft.

d) Auch jene Mitarbeiter, die im Betrieb die einfachsten und schmutzigsten Arbeiten machen, sollten gelegentlich ein Lob hören.

Besseres Betriebsklima auch durch bessere Leistungen

Eine allgemeine Betrachtung

Dr. Karl-Heinz Zetzmann, Betriebswirtschaftliche Abteilung

1. Daß unter dem Begriff „Betriebsklima“ die zwischenmenschlichen Beziehungen innerhalb eines Unternehmens zu verstehen sind, darüber besteht nach der auf die Initiative unserer Werkszeitung hin stattgefundenen Diskussion sicher völlige Klarheit. Ebenso gibt es wohl keinen Zweifel darüber, daß die zwischenmenschlichen Beziehungen einer besonderen Pflege bedürfen, weil der Mensch – drücken wir es einmal wissenschaftlich aus – unser wertvollster Produktionsfaktor ist. Und schließlich ist auch bekannt, daß zwischen den Leistungen eines Unternehmens und dem in ihm herrschenden Betriebsklima enge Wechselbeziehungen bestehen.

2. Bei der Betrachtung des Komplexes werden aber vielfach zwei Dinge vernachlässigt, die es wert sind, einmal klar herausgestellt zu werden, weil sie direkt oder indirekt das Betriebsklima entscheidend beeinflussen.

Das ist einmal die Tatsache, daß der eigentliche Zweck eines Unternehmens die Produktion und der Verkauf von Gütern ist, und zwar zu Kosten und Preisen, die wenigstens die Existenz sichern, wozu natürlich auch eine angemessene Verzinsung des eingesetzten Kapitals gehört. Darauf muß man sich zunächst konzentrieren. Zum zweiten, daß bei allen, das Betriebsklima betreffenden Überlegungen von zwei Voraussetzungen auszugehen ist:

a), daß die in einem Unternehmen beschäftigten Menschen guten Willens sind, das heißt, daß sie gewillt sind, ihr Möglichstes zu tun, und
b), daß sie die Fähigkeit haben, ihren Arbeitsplatz auch auszufüllen.

3. Was den guten Willen betrifft, so ist dieser eine unabdingbare Voraussetzung. Hier gibt es auch keine Kompromisse. Wer nicht mindestens den guten Willen zur Arbeit mitbringt, der verdient nicht, daß man sich mit ihm beschäftigt. Solche Menschen gehören auch nicht in eine Gemeinschaft, denn sie verderben ein vorhandenes gutes Betriebsklima oder verhindern, daß ein solches überhaupt entsteht. Letzten Endes leben sie auf Kosten ihrer Kollegen, weil sie nicht ihren entsprechenden Beitrag zum Unternehmenserfolg leisten. Glücklicherweise erkennt die Gemeinschaft solche „Mit“arbeiter sehr schnell und sondert sie meistens auch aus. Jedenfalls sollte sie das tun.

4. Die Fähigkeit bzw. Leistung der Mitarbeiter hat mit der Frage Betriebsklima noch viel mehr zu tun. Ja, man kann sagen, daß das Betriebsklima in wesentlichem Maße von dem Leistungsniveau einer Belegschaft bestimmt wird.

Es ist doch so, daß es in erster Linie Fehlleistungen einzelner Personen, Stellen oder Abtei-

lungen sind, die Anlaß zu Differenzen geben, und zwar zu Differenzen zwischen Hilfskraft und Sachbearbeiter, Sachbearbeiter und Abteilungsleiter, Abteilungsleiter und Betriebsleiter usw. Jeder Tadel aber ruft bei den Getadelten Ärger hervor. Dabei gehen wir davon aus, daß der Tadel berechtigt war. Häufen sich nun diese Fälle, dann wird die Arbeitsunlust immer größer, und die Freude an der Arbeit wird dem oder den Betroffenen genommen. Oft führen Fehler auch zu Meinungsverschiedenheiten zwischen einzelnen Stellen oder Abteilungen. Wieder ist eine allgemeine Verärgerung die Folge, und wieder werden die zwischenmenschlichen Beziehungen gestört; denn wer hat schon eine positive Einstellung gegenüber solchen Personen oder Stellen, von denen er fortlaufend getadelt wird? In einer Zuschrift zum Thema Betriebsklima heißt es: „... fortgesetztes Tadeln unterhöhlt nicht nur das Selbstbewußtsein des Mitarbeiters, sondern – was noch viel folgenschwerer ist – es beeinträchtigt die Arbeitsmoral“. Sehr richtig! Aber wer oder was gibt denn die Veranlassung zu einem Tadel? Normalerweise doch eine unzureichende Leistung. Natürlich kann es auch vorkommen, daß ein Vorgesetzter unrechtfertig tadelt, wenn er sich beispielsweise vorher nicht richtig über den Sachverhalt informiert hat. Hier wird die Arbeitslust des Betroffenen zumindestens fahrlässig gestört. Und das muß vermieden werden. Hierbei aber kann es sich nur um Ausnahmen handeln. Und wenn sich der Irrtum später herausstellt – jeder Getadelte hat doch die Möglichkeit und sollte die Gelegenheit suchen, seinen Standpunkt oder die Gründe für sein Handeln klarzulegen –, dann sollte sich der betreffende Vorgesetzte korrigieren. Das ist übrigens nur eine Sache des Formats des Vorgesetzten.

Eine wesentliche Grundlage jeden Arbeitserfolges ist die Freude an der Arbeit. Freude an der Arbeit hat aber nur derjenige, der eine positive Einstellung zur Arbeit und zur Firma hat und aufgrund seiner Leistungen von seinen Kollegen und Vorgesetzten anerkannt wird. Anerkennung stellt sich immer nur dann ein, wenn man seine Arbeit ordnungsgemäß erledigt und darüber hinaus noch ein Quentchen mehr an Einsatz zeigt als gerade eben verlangt wird.

Die meisten Menschen haben das Verlangen nach mehr Freiheit, mehr Selbständigkeit. Je selbständiger man arbeiten darf, umso größer ist die Arbeitsfreude und umso eher kann man seine eigene Leistungsfähigkeit beweisen. Aber welches sind denn die Voraussetzungen, um selbständig arbeiten zu dürfen? – Es wird auch

von „Kommandeuren“ gesprochen, „die ihre Mitarbeiter als reine Befehlsempfänger behandeln“. Ist denn das ohne Einschränkung als negativ anzusehen? Kann es nicht auch vorkommen, daß es Mitarbeiter gibt, denen man einfach alles sagen muß, die also nie oder nur ausnahmsweise auf die Idee kommen, dieses oder jenes aus eigenem Antrieb zu tun? Ist es in solchen Fällen nicht zwingend notwendig, daß der Vorgesetzte das Betriebsklima verschlechtert. Man könnte ihm allerdings den Vorwurf machen, daß er ungeeignete Mitarbeiter beschäftigt.

Schon mancher hat feststellen müssen, daß zwischen Theorie und Praxis ein großer Unterschied besteht. Er hat erfahren müssen, daß er sich falsche Vorstellungen von dem gemacht hat, was ihn in Wirklichkeit erwartete. Die Folge solcher Fehlvorstellungen ist eine Enttäuschung, oft sogar eine grenzenlose Enttäuschung, die bis zur Verbitterung führen kann. Natürlich hat das Auswirkungen auf das Betriebsklima, weil ja der Betreffende unzufrieden ist. Aber wo ist die Ursache zu suchen? Doch einzig und allein bei dem Betreffenden selbst, der nicht in der Lage ist, sich mit den Realitäten auseinanderzusetzen oder die Voraussetzungen durch eigene Leistung dafür zu schaffen, daß seine Wünsche erfüllbar werden, oder die notwendigen Konsequenzen zu ziehen, die seinen Vorstellungen näherkommen.

Der menschliche Geltungstrieb verlangt nach Anerkennung. Von dieser Regel gibt es wohl kaum eine Ausnahme. Aber schließt das wirklich „weitestgehend die Unsitte aus, daß Vorgesetzte immer nur die negativen Leistungen ihrer Mitarbeiter sehen“? Sind denn nicht gute Leistungen in vielen Fällen selbstverständlich? Von einem gewissen Personenkreis kann man sie einfach verlangen; denn das ist ja nichts anderes als eine ordnungsgemäße Arbeitserledigung. Ist denn ein gutes Betriebsklima gleichzusetzen mit der Honorierung von Selbstverständlichkeiten? Das kann man doch nicht ernsthaft annehmen. Ein Sonderlob für Selbstverständlichkeiten bedeutet ja nichts anderes als eine Geringschätzung der Persönlichkeit des Mitarbeiters. Lob kann doch nur dann ausgesprochen werden, wenn die Leistung einen besonderen Einsatz erforderte oder durch sie ein außergewöhnlicher Effekt erzielt worden ist. Und was die negativen Leistungen anbetrifft, so ist ein Hinweis darauf doch bestimmt keine „Unsitte“ und meistens nicht nur im Gesamtinteresse erforderlich. Nur wenn man auf seine Fehler aufmerksam gemacht wird, kann man sie in Zukunft vermeiden und damit auch den Tadel. Wird man aber fortlaufend auf Fehlleistungen aufmerksam gemacht, dann ist mit großer Wahrscheinlichkeit der Grund zunächst bei dem eigenen Vermögen

oder Unvermögen zu suchen. Vielleicht hat man auch den falschen Arbeitsplatz inne. Dann sollte man das seinem nächsten Vorgesetzten sagen, bzw. wäre es Aufgabe des Vorgesetzten, von sich aus für Abhilfe zu sorgen. Das bedeutet doch nur die Verwirklichung der bekannten Forderung: Der richtige Mann am richtigen Platz.

5. Bei dieser Betrachtung wurden rein sachliche Argumente in den Vordergrund gestellt. Das soll nicht heißen, daß die menschlichen zweitrangig sind. Sie wurden hier nur deshalb nicht behandelt, weil dies an dieser Stelle bereits ausführlich genug geschehen ist. Die hier geäußerten Gedanken sind indessen auch nicht neu, sondern es handelt sich um Binsenwahrheiten. Aber gerade diese werden allzu häufig vergessen.

Zusammenfassend:

Durch gute Leistungen eines jeden einzelnen und jeder Abteilung gibt es insgesamt einen guten Unternehmenserfolg. Die eigene gute Leistung vermeidet Kritik und somit Reibungen. Dadurch hat jeder einzelne eine höhere Arbeitsfreude, wodurch sich von selbst ein besseres Betriebsklima einstellt. Daß dieses seinerseits wieder Auswirkungen auf die Mitarbeiter hat, das heißt, daß Wechselbeziehungen bestehen, ist inzwischen selbstverständlich.

Auswüchse, die es immer wieder gibt, sowie Kleinigkeiten, sollten das Betriebsklima eigentlich nicht beeinflussen. Es gibt ausreichende Mittel und Wege, um solche Auswüchse zu beseitigen. Schließlich sind wir doch erwachsene Menschen.

Gegenseitiges Vertrauen

Zuschrift aus der Werksaufsicht

1. Die geistige und körperliche Mitarbeit, daß eine möglichst gute Zusammenarbeit möglich ist, und das Bemühen eines jeden, mit seinen Mitmenschen auszukommen.
2. Ein gutes Betriebsklima herrscht nach meinem Ermessen, wenn sich Arbeitskollegen und Vorgesetzte immer gut verstehen. Darunter verstehe ich auch, daß der Arbeiter hin und wieder auch ein Lob verdient, und daß man ihn nicht immer tadelt. Der Arbeitskollege soll vor seinem Vorgesetzten Respekt haben, er darf aber nicht das Empfinden haben, daß er nochmal eine militärische Ausbildung durchmachen muß. Auch zuviele Kontrollen und Zurechtweisungen schaden oft mehr als sie nutzen. Ein schlechtes Betriebsklima ist vorhanden, wenn unter den Arbeitskollegen und gegenüber dem Vorgesetzten Mißtrauen, Eifersucht, Ungerechtigkeit und Uneinigkeit bestehen, und wenn man nicht mehr weiß, wer wer ist, die Namen wechselt und bei Ausfall kein Ersatz da ist.
3. Ich halte in erster Linie alle Vorgesetzten, besonders die Geschäftsleitung für ein gutes

oder ein schlechtes Betriebsklima verantwortlich. Ein Mindestmaß an Verantwortlichkeit sollte aber ein jeder Mitarbeiter in sich spüren.

4. Eine Verbesserung des Betriebsklimas ist immer angebracht. Dazu ist Voraussetzung, daß ein jeder mit seinem Arbeitskollegen und mit seinem Vorgesetzten zufrieden ist (und umgekehrt), daß ein jeder Mitarbeiter einen Anspruch hat, gemäß seinen Neigungen, Fähigkeiten und Interessen an solch einen Arbeitsplatz gesetzt zu werden, der ihn nicht nur finanziell sondern auch arbeitsmäßig ausfüllt. Die gesundheitlichen Gründe sind immer besonders zu beachten. Die Zusammenfassung aller Teil- und Vollrentner in Abteilungen wäre zu überlegen, aber auch der nicht mehr hundertprozentig Arbeitsfähigen soweit sie noch keine Rente erhalten. Ein finanzieller gerechter Lohnausgleich ist nicht nur ratsam sondern müßte eine Selbstverständlichkeit sein.

Schlechte Vorbilder - schlechtes Betriebsklima

Heinz Heiderhoff

1. Die gute Zusammenarbeit aller Mitarbeiter in allen Abteilungen eines Unternehmens.

2. Ein gutes Betriebsklima hängt von verschiedenen Faktoren ab:

In gewissen Zeitabständen müßten offene, von gegenseitiger Achtung und von Vertrauen besetzte Aussprachen stattfinden. Es dürfen keine verletzenden Bemerkungen gemacht werden. An die Mitarbeiter müssen klare Anweisungen gegeben werden, aus denen Fachwissen und Betriebserfahrung sprechen. Es müßte mehr persönlicher Mut vorhanden sein, nicht immer einem nach dem Munde zu reden, sondern durch Tat und Vorbild zu überzeugen. Beim Betreten von Abteilungen sollte immer zuerst der Tagesgruß gesagt werden. Ebenso sollten die Vorgesetzten nicht verfehlen, auch mal an die Mitarbeiter einige anerkennende Worte zu richten.

Ein schlechtes Betriebsklima kann durch schlechte Vorbilder, Schnauzereien, ewige Nörgeleien, durch unberechtigte Kritik und Anträge hervorgehoben werden. Ferner können Grußlosigkeit, Nichtannehmen von gutgemeinten, sachlich und fachlich guten Vorschlägen und Meinungen das Betriebsklima verschlechtern. Aber auch dumme und blöde Klatschereien, Entstellung von Vorgängen, bei der eine herabgesetzt und der andere in den Vordergrund geschoben wird, sind vom Übel. Wer Gedankengut von anderen als eigenes Gedankengut weitergibt, sich durch schlechte Umgangsformen hervorruft, Anordnungen, die von höchster Stelle gegeben werden, nicht beachtet oder zu umgehen versucht und es auch an jeglichem Humor fehlen läßt, der ist kein Wegbereiter eines guten Betriebsklimas.

3. Jeder Angehörige eines Unternehmens ist verantwortlich für das Betriebsklima, von der Geschäftsleitung bis zum Stift. Es kann weitest-

gehend gefördert werden, wenn von der Geschäftsleitung gewisse Richtlinien erarbeitet und an alle Mitarbeiter weitergegeben würden. Diese müssen natürlich von den einzelnen Werksangehörigen beachtet, und es muß danach gehandelt werden.

4. Es sollten in gewissen Zeitabständen außerbetriebliche Zusammenkünfte stattfinden, um einen besseren persönlichen Kontakt zwischen den Mitarbeitern herzustellen. Zwanglose Ausspracheabende könnten abgehalten werden, wo über betriebliche, allgemeininteressierende Fragen gesprochen wird. Der Gedanke müßte gefördert werden, daß wir alle eine große Gemeinschaftsarbeit leisten müssen. Auch der Kontakt untereinander sollte mehr Pflege erfahren, um Mißtrauen und Hintergedanken zu beseitigen. Die Selbstverantwortung eines jeden sollte man fördern und unterstützen, und es könnte manchmal auch etwas freundlicher und liebenswürdiger miteinander umgegangen werden. Die neuen und jungen Mitarbeiter müssen besser aufgeklärt und an den Arbeitsplätzen besser eingearbeitet werden.

Kurt Frei: „So bucht der Handwerker“, Lehr- und Übungsbuch der doppelten Buchführung mit kalkulatorischer Auswertung und Kalkulation, 128 Seiten, mit einer Abbildung und 2 Ausschlagtafeln, 7.80 DM, Ferd. Dümmlers Verlag, Bonn

Fachlehrer Frei Buch ist entstanden aus langjährigen Erfahrungen im Buchführungsunterricht an Meisterkursen. So wurde aus der Praxis ein Buch für Unterricht und Praxis geschaffen. Frei konnte als Lehrer an einer Mannheimer Gewerbeschule die Erfahrungen verwerten, die mit dem vor einigen Jahren in den Handwerkskammerbezirken Mannheim und Karlsruhe eingeführten Buchhaltungssystem gemacht worden sind, natürlich mit einigen notwendigen Veränderungen. So richtet sich die Kontierung streng nach dem „Einheitskontenrahmen für das deutsche Handwerk“ (herausgegeben vom Deutschen Handwerksinstitut). Die Vordrucke für die innerbetriebliche Auswertung wurden vereinfacht. Notwendigerweise schließt sich an die innerbetriebliche Auswertung ein Kapitel über Kalkulation an. Dadurch soll dem angehenden Meister die Möglichkeit gegeben werden, die Zusammenhänge zwischen den beiden wichtigen Gebieten der handwerklichen Betriebsführung — Buchhaltung und Kalkulation — zu erkennen. Im Anhang bringt Frei eine schematische Darstellung der Buchungsvorgänge, den Einheitskontenrahmen für das deutsche Handwerk, ein Beispiel eines Kontenplanes und Vordrucke für die innerbetriebliche Auswertung. Ein solches Lehrbuch muß einen methodisch richtigen Aufbau haben. Darum hat Frei den Stoff in logisch aufeinander folgende Einzelabschnitte zerlegt, die den Lernenden in die Materie einführen. Die Abschlußbuchungen werden anhand eines durchgeführten Zahlenbeispiels erläutert, ausklappbar an der vorletzten Umschlagseite. Der Zeintot bei Meisterkursen trägt Frei Rechnung: sein Buch ist so angelegt, daß man damit ohne Lehrer im Selbststudium Lücken schließen und Nichtverstandenes nachholen kann. Als Übungsstoff hat Frei zu jedem behandelten Abschnitt zwei entsprechende Übungsaufgaben bereitgestellt. Damit soll das Erarbeitete durch Übung gesichert werden. Die Aufgaben enthalten in erster Linie den neu behandelten Stoff, dazu wird aber das früher Erlernete wiederholt. Darüber hinaus bieten in einem besonderen Abschnitt zusammengefaßte Übungsaufgaben reichlich Stoff zur Vertiefung und Sicherung des Gelernten, gut ausreichend für die Dauer eines Lehrgangs. Ein Sachregister gibt die Möglichkeit nachzuschlagen und nachzulesen, wie ein bestimmter Geschäftsvorfall zu buchen ist. Frei hat mit diesem Lehrbuch einen brauchbaren Band geschaffen, der eine Lücke für das Handwerk schließt: „So bucht der Handwerker“.

Spielzeit der Volksbühne Remscheid

Der „Kulturring Volksbühne Remscheid“ ist ein eingetragener Verein, der es sich zur Aufgabe gemacht hat, seinen Mitgliedern wertvolle kulturelle Veranstaltungen zu erschwinglichen Preisen zu vermitteln. Ein wohlabgewogener Spielplan bringt gute Werke des Theaters alter und neuer Zeit zur Aufführung. Geboten werden Opern, Operetten, Schauspiele, Lustspiele und Konzerte. Zur Vertiefung des Theatererlebnisses dient ein zu jeder Vorstellung erscheinendes Mitteilungsblatt, das über den Inhalt und die literarische Bedeutung des aufgeführten Stückes unterrichtet und dem Theaterbesucher das Verständnis für das betreffende Werk erleichtert.

Am Samstag, dem 10. Oktober 1964, beginnt der Kulturring Volksbühne seine Spielzeit mit der Aufführung des Schauspiels „Kabale und Liebe“ von Friedrich Schiller. Als weitere Aufführungen sind vorgesehen: das Lustspiel „Das Spiel von Liebe und Zufall“, die Oper „La Traviata“ von Verdi, die Operette „Victoria und ihr Husar“, die Komödie „Was ihr wollt“ von Shakespeare, das Musikspiel „Kiss mi, Kate“ (Küss mich, Kätzchen), das Schauspiel von Peter Weiss „Die Verfolgung und Ermordung Jean Paul Marats“, die Oper „Tiefland“ von D'Albert, die Komödie „Die schlaue Susanne“ und als Abschluß der Spielzeit die Operette „Die Zirkusprinzessin“. Dazu kommt noch eine Konzertveranstaltung.

Der Jahresbeitrag bei insgesamt 10 Vorstellungen in der Spielzeit beträgt 35,— DM, zahlbar auch in Raten zu 3,50 DM jeweils vor den einzelnen Veranstaltungen. Hinzu kommt ein einmaliger Verwaltungsbeitrag von 3,50 DM, der zu Beginn der Spielzeit zu zahlen ist.

Der niedrige Mitgliedsbeitrag bedeutet eine wesentliche Preissenkung gegenüber den Kassenpreisen. Dazu haben die Mitglieder des Kulturrings die gleichen Vergünstigungen für zusätzliche verbilligte Theaterbesuche wie die Mitglieder der anderen Abonnements. (Drei Gutscheine mit jeweils 20% Verbilligung sowie Vorkaufsrecht bei Sondergastspielen).

Alle Werksangehörigen, die Volksbühnenmitglieder werden wollen, werden gebeten, sich möglichst umgehend im Sozialamt zu melden, damit für sie Theaterplätze reserviert werden können.

Zum Prokuristen bestellt

Herr Gerhard Noelle, Leiter der Abteilung Verkauf Temperguß, ist mit Wirkung vom 17. September 1964 zum Prokuristen bestellt worden.

Wohnungsangebot

In einem Zweifamilienhaus in Leihwäsch, Kr. Düren, ist eine Dreizimmer-Wohnung im Obergeschoß (keine Mansarde) mit Bad, Balkon, eventuell kleinem Garten, ab Anfang November zu vermieten. Monatliche Miete 100,— DM.

Die Wohnung ist besonders geeignet für einen Pensionär ohne Kinder, da das Haus in einer landschaftlich sehr schönen, waldreichen und ruhigen Gegend steht. Interessenten können sich an Herrn Felix Niehoff, Remscheid, Honsberger Straße 20, wenden.

Titelschutz angemeldet

Im Zusammenhang mit dem Bestreben, das Betriebsklima zu verbessern, habe ich bei der Redaktion der Werkszeitung „Der Schmelztiegel“ Titelschutz für die Bezeichnung „Betriebsklimadirektor“ angemeldet. Heinrich Aab, Stachelhausen.

Jubilarfeiern

Es wird wiederum in Erinnerung gebracht, daß die Jubilare und ihre Ehefrauen am Jubiläumstage rechtzeitig von einem Werkspersonenwagen von der Wohnung abgeholt werden, damit sie pünktlich um 11.30 Uhr von der Geschäftsleitung empfangen werden können.

Wohnungstauschwunsch

Geboten werden 2 Zimmer mit Küche und Bad mit Nebengelaß im Keller und Boden, I. Obergeschoß, gesucht werden 3 Zimmer mit Küche und Bad mit Nebengelaß im Keller und Boden, im Stadtbezirk. Näheres bei der Wohnungsverwaltung.

FAMILIENNACHRICHTEN

Unsere Jubilare

25 Jahre Mitarbeit

Walter Baumgart, Halle Süd, am 16. Oktober 1964
Artur Rüter, Werkzeugmacherei Stachelhausen, am 30. Oktober 1964

40 Jahre Mitarbeit

Bruno Plätzer, Gewindeschneiderei Papenberg, am 27. November 1964

Es haben geheiratet

Rudolf Rösler, Versuchsanstalt, und Anita Heinrichs, am 3. Juli 1964
Bodo Skortzki, Karusselldreherei Stachelhausen, und Barbara Sziublinski, am 19. Juni 1964
Hans Pollmann, Schleiferei Papenberg, und Karla Wilken, am 3. Juli 1964
Sieglinde Borusak, Werk Julius Lindenberg, und Dieter Strack, am 17. Juli 1964
Hildegard Zimmermann, Wohnungsverwaltung, und Wilfried Wipperfeld, am 31. Juli 1964
Pietro Murgia, Schleiferei Papenberg, und Doris Hopfeld, am 11. August 1964
Otto Kopp, Werk Julius Lindenberg, und Anna Anskeit, am 14. August 1964
Ursula Kramer, Gießerei Stachelhausen, und Eriks Zirnitis, am 31. August 1964

Ins Leben traten ein

Maria Concetta, Tochter von Francesco Chiavetta, Temperei Papenberg, am 21. Juni 1964
Ulrich, Sohn von Werner Paas, Stachelhausen, Maschinensaal 1, am 26. Juni 1964
Sabine, Tochter von Horst Berndt, Kernmacherei Stachelhausen, am 26. Juni 1964
Jürgen, Sohn von Werner Krause, Spitzendreherei Stachelhausen, am 8. Juli 1964
Laura, Tochter von Domenico Lagana, Schleiferei Papenberg, am 14. Juni 1964
Francesca, Tochter von Vincenzo Stracquadaini, Sandaufbereitung Papenberg, am 23. Juni 1964

Vincenzo, Sohn von Carmelo Lorenzano, Formerei Papenberg, am 9. Juli 1964
Lutz, Sohn von Otto Sultz, Spitzendreherei Stachelhausen, am 22. Juli 1964
Arnd, Sohn von Anneliese Kowakowsky, Hauptbuchhaltung, am 25. Juni 1964
Peter, Sohn von Günter Uffelmann, Mech. Werkstätten Stachelhausen, am 24. Juli 1964
Peter, Sohn von Heinz Prattkie, Werk Julius Lindenberg, am 25. Juli 1964
Kerstin, Tochter von Alfred Ewert, Richterei Papenberg, am 6. August 1964
Peter, Sohn von Willi Saam, Werk Julius Lindenberg, am 15. August 1964
Santo, Sohn von Guiseppa Armenia, Temperei Papenberg, am 10. August 1964
Monika, Tochter von Günter Fresemann, Werkzeugmacherei Stachelhausen, am 26. August 1964
Dirk, Sohn von Hubert Richter, Werksaufsicht, am 1. September 1964

In den Ruhestand traten

Franz Schulte, Werksaufsicht, nach 29-jähriger BSI-Zugehörigkeit, am 25. Juni 1964
Paul Krüger, Reparaturschlosserei Stachelhausen, nach 12-jähriger BSI-Zugehörigkeit, am 10. Juli 1964
Robert Koll, Instandhaltungsbetrieb, nach 37-jähriger BSI-Zugehörigkeit, am 31. Juli 1964
Rudolf Vanselow, Versand Papenberg, nach 42-jähriger BSI-Zugehörigkeit, am 31. Juli 1964
Walter Körschgen, Werksaufsicht, nach 30-jähriger BSI-Zugehörigkeit, am 18. August 1964
Ewald Lüdke, Schlosserei Stachelhausen, nach 13-jähriger BSI-Zugehörigkeit, am 20. August 1964
Fritz Schmitt, Bahnbetrieb, nach 51-jähriger BSI-Zugehörigkeit, am 22. August 1964
August Schwalbe, Versuchsanstalt, nach 41-jähriger BSI-Zugehörigkeit, am 31. Juli 1964
Wilhelm Sahler, Inspektion Stachelhausen, nach 34-jähriger BSI-Zugehörigkeit, am 1. September 1964
Maria Marschalk, Kernmacherei Papenberg, nach 29-jähriger BSI-Zugehörigkeit, am 7. September 1964



WIR NAHMEN ABSCHIED VON

Maria Fierke	Ehefrau von Bruno Fierke, Rentner, 72 Jahre alt, am 3. Juni 1964
Friedrich Reinhard	Pensionär, 66 Jahre alt, am 15. Juni 1964
Giovanni Micali	Sohn von Antonio Micali, Stahlguß-Putzerei Stachelhausen, 3 Jahre alt, am 17. Juni 1964
Maria Stürzl	Ehefrau von Leonhard Stürzl, Rentner, 63 Jahre alt, am 25. Juni 1964
Wilhelm Riedemann	Rentner, 64 Jahre alt, am 30. Juni 1964
Hermann Wiertz	Verkauf Stahlguß, 51 Jahre alt, am 2. Juli 1964
Gustav Scharwächter	Rentner, 60 Jahre alt, am 9. Juli 1964
Karl Orsowa	Rentner, 69 Jahre alt, am 18. Juli 1964
Paul Schwarz	Rentner, 66 Jahre alt, am 24. Juli 1964
Paul Lemke	Pensionär, 69 Jahre alt, am 30. Juli 1964
Emmi Staeblein	Ehefrau von Ernst Staeblein, Rentner, 67 Jahre alt, am 5. August 1964
Paula Linn	Ehefrau von Karl Linn, Rentner, 65 Jahre alt, am 6. August 1964
Emil Pracejso	Werkzeugmacherei Stachelhausen, 58 Jahre alt, am 13. August 1964
Heinrich Scholl	Rentner, 85 Jahre alt, am 13. August 1964
Elisabeth Rothmeier	Rentnerin, 56 Jahre alt, am 25. August 1964
Wilhelm Schumacher	Rentner, 79 Jahre alt, am 28. August 1964
Gustav Heinrichs	Rentner, 79 Jahre alt, am 29. August 1964
Max Wegerhoff	Pensionär, 69 Jahre alt, am 29. August 1964
Uwe Hippler	Sohn von Hugo Hippler, 4 Jahre alt, am 2. September 1964
Fritz Bender	Rentner, 82 Jahre alt, am 3. September 1964

