



127 · XV · 1966

Der Schmelztiegel



Eine solche plötzliche Invasion hat der Remscheider Hauptbahnhof schon lange nicht erlebt. 500 starke Männer eilten zum Sonderzug, der für sie bereitstand, um in die Zoo-Gaststätte Wuppertal zu fahren und dort ihr diesjähriges Jubilärfest zu begehen. Viele kamen mit dem Auto dorthin.

Der Sinn der BSI-Jubilärfiern ist es immer, nach zwei Jahren wieder einmal zusammensein, wieder einmal vor allem mit den Jubilärspensionären sprechen zu können und zu erfahren, wie es ihnen geht und wer nicht mehr zu diesem frohen Treffen kommen konnte. Das war all die Jahre so: in Solingen-Widdert, im Ittert, in unserem Stadttheater mit anschließendem Umtrunk und diesjahr eben mal in den Zoo-Gaststätten Wuppertal, die genügend Platz hatten, uns alle aufzunehmen und dazu noch die Gelegenheit gaben, den Nachkömmlingen unserer Urhahnen im Zoo einen Besuch abzustatten.

Es sind alles bekannte Gesichter altbewährter Mitarbeiter, die hier die Stufen herunterkommen, zwar nur ein ganz kleiner Teil von den 732 Jubilären, die geladen waren, und das ist eine sehr eindrucksvolle Zahl. Von diesen 732 mit 25, 40, 50 und noch mehr Arbeitsjahren in der BSI sind 290 Arbeiterpensionäre, 61 Angestelltenpensionäre und 274 aktive Arbeiterjubilare und 107 aktive Angestelltenjubilare aller drei Werke.

Nicht alle haben leider zu dieser Feier erscheinen können. Vielen Pensionären machen Alter und Krankheit zu schaffen, und viele Jubilare waren noch in Urlaub. So mancher ist vermißt worden, den wir noch vor zwei Jahren begrüßen konnten. Kaum einer von denen, die nicht dabei waren aber, an den nicht mit freundlichen Worten gedacht worden ist.

Hier konnte man feststellen, wie sehr doch gemeinsame Arbeit an gemeinsamer Wirkungsstätte die menschlichen Bindungen enger als anderswo werden läßt. Hier auch konnte man sehen, wie herzlich das Verhältnis aller BSI-Angehörigen zueinander ist, das durch diese frohen Stunden wiederum gestärkt wurde.

Der Schmelztiegel

Werkszeitung der Bergischen Stahl-Industrie Remscheid

Herausgeber

Bergische Stahl-Industrie KG Remscheid

Verantwortlicher Redakteur

Herbert Goretzki / Remscheid

Druck

Bergische Druckerei Ludwig Koch / Remscheid

Fotos

Heinz Lindenberg / Werksfotograf

Klischees

Grafisches Atelier Loose-Durach / Remscheid

Nachdruck nur mit Genehmigung der Redaktion

Die mit Verfasseramen gezeichneten Artikel
entsprechen nicht in jedem Falle der Meinung
der Redaktion

- 2 Zu unserem Titelbild
- 4 Zur Lage
- 5 Hans Kachelmaier im Ruhestand
- 7 Generaldirektor Werner Söhngen 60 Jahre alt
- 9 Neuer Leiter unserer Lehrwerkstatt
- 10 II. Vermögensbildungsgesetz
- 11 Neuorganisation unserer Erhaltungsbetriebe
- 13 Das neue Buch: Brevier für Vorgesetzte
- 14 Neues vom betrieblichen Vorschlagswesen
- 15 Die „Bergische Stahl-Walz- und Hammerwerke Julius Lindenberg“ jetzt „Bergische Stahl-Industrie Werk Lindenberg“
- 17 Wir stellen vor: Prokurist Karl Paas
- 18 Wir waren so fröhlich beisammen
- 23 Jubilärfeyer 1966 (Gedicht)
- 24 Walterscheidt-Lehrlinge zu Besuch
- 25 und das meint Struppi
- 26 Erst disponieren — dann transportieren
- 27 Wer macht mit?
- 28 Ist die Preisbindung noch zu rechtfertigen?
- 29 Berufswechsel eines Lehrlings
- 29 Die Volksbühne ruft
- 30 Per i nostri collaboratori italiani
- 30 Unsere Jubilare
- 31 Familiennachrichten
- 31 Wir nahmen Abschied
- 32 Bild: Ventilgehäuse aus säurebeständigem CrNi-Stahlguß.

Zur Lage

Dr. Wolfgang Busch

Dieser Artikel ist zwar bereits Ende Juli geschrieben worden, hat aber noch nichts von seiner Aktualität eingebüßt.

Der Umsatz in der ersten Hälfte des neuen Geschäftsjahres lag geringfügig über demjenigen des gleichen Zeitraumes im Jahre 1965. Die Rentabilität des Unternehmens sank in derselben Zeitspanne auf einen Bruchteil. Die Beschäftigungslage ist bei Lindenberg gut, in Papenberg befriedigend, jedoch mit leicht fallender Tendenz, und in Stachelhausen mäßig, zum Teil unbefriedigend. Für alle drei Werksabteilungen gilt in einer Hinsicht dasselbe: die Erzeugnisse unterliegen auf dem Markt einem Preiskampf ohnegleichen.

Verständlicherweise macht uns Stachelhausen am meisten Sorge. Nicht wegen des schwindenden Auftragsbestandes und sogar nicht einmal wegen des Preisdrucks. Letzteren erleidet unsere Konkurrenz zumindest in gleichem Maße wie wir; aber ihre Auftragsbestände sind schon lange kleiner, viel kleiner als die unseren. Sie kann daher auch seit Monaten schneller liefern als wir und angelt uns damit die rarer gewordenen und immer noch rarer werdenden neuen Aufträge weg. Unsere größte Sorge ist daher, daß man sich in unseren Betrieben an den noch vorhandenen Aufträgen „festhält“, anstatt draufzuhalten, damit wir für neue Aufträge kürzere Liefertermine nennen können. Wer heute in der Fabrikation auf „langsam“ schaltet, gräbt sich und uns allen das Wasser ab.

Es besteht aller Anlaß zum Nachdenken und mehr noch zum Mitdenken, aber es besteht ganz und gar keine Veranlassung zur Katastrophens Stimmung. Wer's immer noch nicht glauben will, lese den Anzeigenteil unserer heimischen Tageszeitung: wir suchen nach zusätzlichen Mitarbeitern, damit wir zügiger produzieren und somit schneller liefern können. Hoffentlich kriegen wir sie! —

Es kann also gar keine Rede davon sein, daß bei uns Entlassungen vorgenommen werden müßten. Aber das Bestreben, notorische Bummelanten und Minderleister loszuwerden, die — obgleich eine verschwindend kleine Gruppe — uns allen längst auf den Wecker fallen, dieses Bestreben

sollte möglichst bald auch in die Tat umgesetzt werden. Damit wir wieder unter uns sind!

Unter uns, die pflichtbewußt ihrer Arbeit nachgehen, Arbeitern an der Maschine also wie am Schreibtisch, unter uns also auch — ohne Ansehung der Nationalität. Wer auch nur ein wenig Gespür für Anstand hat, von Fairness oder gar Kollegialität ganz zu schweigen, kann nur Beschämung beobachten, daß da so eine Art Fremdenfeindlichkeit im Entstehen begriffen ist, die an Wahnideen der nationalsozialistischen Zeit bedrückend und peinlich erinnert. Wo eigentlich würden z. B. wir in der BSI nach der Ansicht jener Nörgler und Kritiker italienischer Lebhaftigkeit stehen, wenn nicht die nahezu 400 Mitarbeiter vornehmlich italienischer Staatsangehörigkeit die entstandenen Lücken in unseren Reihen geschlossen hätten? Und das gerade und vor allem an Arbeitsplätzen, die zu schließen ihnen, den Kritikern, wenig erstrebenswert schien.

So recht begonnen hat das Geschrei erst, als ein Neunmalkluger begriffen hatte und auch prompt lautstark herausposaunte, daß „der lästige Ausländer“ durch seine Arbeit in der Bundesrepublik ja obendrein der Dauer seines Aufenthaltes entsprechende Ansprüche gegenüber der Sozialversicherung erwirbt. Na und? Wo bleibt denn da um alles in der Welt unsere viel zitierte internationale Solidarität?

Wir mahnen dringend zur Besinnung und Einsicht: abscheuliche, bis zu Handgreiflichkeiten gehende Auseinandersetzungen zwischen deutschen und ausländischen Arbeitern, die sich unlängst in einem Betrieb unserer Stadt abspielten, sollten und müssen bei uns schärfste Verurteilung finden. —

Die Männer unserer Instandhaltungsbetriebe haben wiederum harte „Urlaubswochen“ hinter sich. Insbesondere in Papenberg mußte nicht nur fachlich sondern auch bezüglich der Einhaltung des Zeitplanes Maßarbeit geleistet werden. Wenn alles klappt, was wir zuversichtlich erwarten, wird mehr als ein dicker Schlußstein in die seit Jahren betriebene Mechanisierung der

Formerei gesetzt sein. Vor allem rund um die Ausschlagstation wird es dann keine Arbeitsplätze mehr geben, die den Namen „Knochenmühle“ gewiß nicht ganz zu Unrecht trugen – und vom Jahre 1967 an wird sich alsdann das Schwergewicht unserer Investitionen nach langen Jahren wieder auf Stachelhausen verlagern können. –

Es ist kaum überschaubar und daher schwer vorauszusagen, wie unsere geschäftliche Entwicklung bis zum Jahresende verlaufen wird. Für Lindenberg und mit kleinen Einschränkungen auch für Papenberg sind wir zuversichtlich. In Stachelhausen mag es hie und da mit der Beschäftigung hapern. Der Auftragseingang der letzten sechs, acht Wochen gibt uns berechtigte Hoffnung, daß wir alles in allem doch über die Runden kommen, vielleicht besser als es heute für manchen im Betrieb den Anschein hat. Es fehlt gar kein Anlaß, den Kopf hängen zu lassen – im Gegenteil!

Gleiserneuerung in Stachelhausen

Die Zeit der diesjährigen Betriebsferien in Stachelhausen wurde ausgenutzt, um eine schon lang anstehende Gleiserneuerung in Angriff zu nehmen. Eine Weiche und 100 Meter Gleise mußten ausgebaut und ersetzt werden. Gleichzeitig ist auch der Zugangsweg für unsere Elektrokarren und Fußgänger zu den anliegenden Werkstätten und Büros mit einer dauerhaften Straßendecke versehen worden. Neben der technischen Notwendigkeit für unseren Bahnbetrieb und die Elektrokarren ist dadurch für unsere Mitarbeiter ein besserer Weg zu ihren Arbeitsplätzen geschaffen worden.



Am 31. August ist unser Ausbildungsleiter Hans Kachelmaier in den Ruhestand getreten. 23 Jahre hat er unsere Lehrwerkstatt geleitet und ist auf diese Weise mit über 1000 jüngeren und heute schon älteren Menschen eng verbunden, die durch seine Schule gegangen und schon seit langem oder längerem im Leben und im Beruf ihren Mann stehen. Hier bei ihm in der Lehrwerkstatt hat er für sie und mit ihnen den Grundstein gelegt, auf dem sie beruflich aufbauen und viele von ihnen auch höhere Positionen erreichen konnten.

Hans Kachelmaier ist über zwei Jahrzehnte lang, mit stetigem Gleichmaß Erzieher gewesen und hat die schwere Bürde der Verantwortung gegenüber den Eltern der Lehrlinge, gegenüber den jungen Menschen selbst und gegenüber der BSI mit Klugheit und nimmermüder Ausdauer, geradlinig und unerschrocken getragen. Nie hat er es nach außen gezeigt und nie hat er geklagt,

Archivstück

wie schwierig doch oft die Probleme menschlicher und erzieherischer Art waren, die er zu bewältigen hatte. Er hatte seinen Stil, der ihn geradeaus blicken ließ, der ihn nicht abweichen ließ von dem Wege, den er sich kraft seiner Veranlagung, durch Einfühlungsvermögen in die jungen Seelen und durch Erfahrungen vorgezeichnet hat.

Diese Zeilen sollen in keine Lobeshymnen ausarten, die er auch garnicht mag, weil sie seinem Wesen zuwider sind: Die BSI und die früheren und jetzigen Lehrlinge wußten und wissen, was sie an ihm hatten. Es wird ihm wohl am besten zusagen, wenn wir feststellen: er hat seine Sache gut gemacht — weil er seiner Aufgabe als Ausbildungsleiter, seiner Aufgabe, junge Menschen nicht nur fachlich auszubilden sondern ihnen auch für ihren menschlichen Lebensweg Richtschnur zu sein, in höchstem Maße gerecht geworden ist.

Nicht nur hier in der BSI, sondern auch in den verschiedenen Gremien der Industrie, in denen er im Sinne einer guten Lehrlingsausbildung mitgewirkt hat, ist er wegen seiner ruhigen und beruhigenden Art und wegen seines abgewogenen Urteils geschätzt und angesehen.

Es schien in diesen Tagen, als sein Ausscheiden bekannt wurde, als ob keiner so recht daran glauben wollte, daß Hans Kachelmaier nun nicht mehr bedächtigen Schrittes auf der Werkstraße zu seiner Wirkungsstätte gehen wird, und als ob man sich die Lehrwerkstatt ohne ihn garnicht vorstellen könnte. In solchem Maße kann ein Mensch zu einem fast unauslöschlichen Bestandteil einer Gemeinschaft werden.

Alles dies aber zeigt, daß unser bisheriger Ausbildungsleiter sich innen und außen eines hohen Ansehens und größter Wertschätzung erfreut. Das wird auch ihn freuen, der jetzt in den Mußestunden wohl so manches Mal an Freud und Leid der Lehrwerkstatt zurückblicken und zurückdenken wird.

Für alles aber, was er für die Menschen, die er ins Berufs- und Erwachsenenleben hinaus-

geleitet hat, was er für die BSI getan und was er für sie und uns bedeutet hat, danken wir ihm von Herzen. Sein Nachfolger, der ebenfalls durch seine Schule gegangen ist, hat von ihm die Grundlagen erhalten, auf denen er im Sinne einer guten Lehrlingsausbildung aufbauen kann. Wir alle wünschen Hans Kachelmaier einen Ruhestand in bester Gesundheit und im berechtigten Bewußtsein, ein arbeitsreiches und verantwortungsvolles Berufsleben abgeschlossen zu haben, um sich nun wohlverdienter Muße erfreuen zu können.

Der Berufsweg darf nicht zur Gewohnheit werden

Der Mensch ist anerkanntermaßen ein „Gewohnheitstier“. Das will besagen, daß er in den gleichen Situationen auch immer das gleiche tut. Aus Überzeugung, Bequemlichkeit oder was auch sonst, soll hier nicht untersucht werden. Ein gewohnheitsmäßiges Tun kann in jedem Falle auch das richtige Tun sein — solange eben die „Gewohnheit“ den Menschen nicht so abstupft, daß die sonst so hellen Sinne schlafen gehen. Dann aber wird's gefährlich für das Gewohnheitstier. Die größte Gefahr droht ihm dann, wenn er, tagaus auf dem Berufsweg. Gar mancher, der sich morgens noch mit traumverlorenen Gedanken auf die „Socken“ machte, ist schon wenig später im Krankenhaus gelandet, wenn ihn ein nicht noch schlimmeres Schicksal ereilte. Warum? Weil er völlig vergessen hatte, daß die Mahnung „Augen auf im Straßenverkehr!“ auch für ihn gilt und eine im Interesse aller Verkehrsteilnehmer liegende ernste Forderung ist. Ob zu Fuß, mit dem Zweirad oder dem Auto, immer gilt es, die Augen offen und die Sinne wachzuhalten, damit man jederzeit den Verkehrsbedingungen entsprechen und auftretende Gefahren meistern kann. Die Berufstätigen vor Gefahren zu schützen und sie zu Vorsicht, Besonnenheit und Rücksichtnahme zu ermahnen, ist der Sinn dieser wenigen Zeilen.



Generaldirektor Werner Söhngen 60 Jahre alt

Die Glückwünsche zum 60. Geburtstag von Generaldirektor Werner Söhngen erscheinen zwar erst heute, sind darum aber nicht weniger herzlich und aufrichtig.

nicht wenigen aufrechten Männern umgeben ist, die ihm im allerbesten Sinne des Wortes wohlwollen, deren abwägende Sorge um alles das, was unter seiner Verantwortung geschieht, die Wurzel in seiner hohen Wertschätzung hat.

Ob ein Mann auf solchem Posten überhaupt noch ein eigenes Selbst besitzt, irgendwann sich auch einmal selbst gehört? Ersteres: ja, letzteres: nein! Da ist die dem Musischen, vor allem anderen der Musik, innige Verbundenheit, und da ist das erlebens-offene Wandern durch die noch morgenfrische Natur, die den Menschen Werner Söhngen zu sich selbst führen. „Gehören“ tut er in den kargen Mußstunden wiederum einem Menschenkreis, nämlich dem seiner engsten Familie. Seine Augen beginnen zu strahlen, wenn er von den Seinen spricht. Und er ahnt gewiß nicht einmal, daß er damit in den Augen seines Gegenübers die vornehmste Qualifikation für sein bürdenreiches Amt selbst überzeugend zum Ausdruck bringt.

Von Zeit zu Zeit gezwungen, die üppig sprießende Zahl ehrenamtlicher Tätigkeiten auf ein tragbares Maß zurückzuführen, ist Werner Söhngen der BSI durch seine Mitarbeit im Kreise des Beirats in besonderem Maße verbunden geblieben. Er fühle sich wohl bei uns, so hat er gelegentlich mit wohlthuender Warmherzigkeit gesagt. Wir wiederum wissen ihm besonderen Dank dafür, daß er unsere Eigenständigkeit anerkennt und fördert. Werner Söhngen weiß, daß die persönliche Verantwortung der beste Motor für das Wohlergehen eines Unternehmens ist.

Sei's drum: nicht dem Generaldirektor, sondern dem Mann Werner Söhngen

Glückauf!

Dr. Wolfgang Busch

Wer so ungezwungen lachen kann, der muß Sinn für Humor haben. Und ob er den hat! Er wird ihm in diesen Monaten weitreichender, oft zweifelhafter Entscheidungen ein ebenso willkommenen wie notwendiger Helfer sein. Der vielschichtige Konzern der Rheinischen Stahlwerke steht inmitten einer tiefgreifenden Umwandlung seiner Unternehmens-Struktur. Die krisenhafte Entwicklung im Bergbau und in der Stahlindustrie zwingt zu Anpassungen und Neuordnungen, die nicht selten harte Eingriffe erfordern — im fabrikatorischen wie auch im menschlichen Bereich. Das kostet diejenigen, denen die Entscheidungen obliegen, Nervenkraft. Werner Söhngen gehört zu diesem Kreis, und daß er die ihm gestellte Aufgabe mit großem Ernst auf sich nimmt, dafür sprechen sein hohes Verantwortungsgefühl und seine persönliche Lauterkeit. Söhngen bringt dafür eine Eigenschaft mit, die Eignung und Belastung zugleich ist: er ist ungeachtet des hohen Ranges seiner Position Mensch geblieben, ein durch und durch schlichter, in Erscheinung und Sprache natürlicher Mann, dessen geformte Persönlichkeit ein empfindsames Gespür für Unrecht und Unaufrichtigkeit kennzeichnet.

Werner Söhngen müßte als schönste Gabe zu seinem Sechzigsten die Gewißheit gespürt haben, daß er bei seiner beruflichen Arbeit von

Die Informationsstelle der Rheinischen Stahlwerke hat anläßlich dieses Geburtstages folgende Pressemitteilung herausgegeben.

Generaldirektor Dipl.-Kfm. Werner Söhngen, Vorsitzender des Vorstandes der Rheinischen

Stahlwerke, vollendet am 12. Juli sein 60. Lebensjahr.

Söhngen zählt zu den profilierten deutschen Unternehmerpersönlichkeiten. Er gehört zu den Männern, die nach dem Kriege die Montanindustrie an Rhein und Ruhr wieder aufgebaut und ihr neues Gesicht entscheidend geprägt haben.

Vor allem ist der Rheinstahl-Konzern in seiner heutigen Größe und Struktur sein Werk. Die Rheinischen Stahlwerke hatten im Jahre 1926 die Vereinigte Stahlwerke AG mitgegründet und alle ihre eisenschaffenden und -verarbeitenden Interessen eingebracht; nur der Bergbau verblieb bei Rheinstahl. Söhngen und seinen engsten Mitarbeitern war in den Nachkriegsjahren die überaus schwierige Aufgabe gestellt, das Unternehmen, das fast zwei Jahrzehnte lang ausschließlich im Bergbau tätig und Träger reiner Finanzbeteiligungen an den Vereinigten Stahlwerken und dem IG-Farben-Konzern war, zu einer aktiven Produktionsgruppe umzugestalten. Er hat seine ganze Kraft für die Verwirklichung dieses Zieles eingesetzt. Mit Umsicht und Geschick entwickelte er die Rheinischen Stahlwerke zu einem fest fundierten Konzernverbund und führte das Unternehmen in die Spitzengruppe der deutschen und europäischen Industrie. Konsequenter wandte er sich gegen die Schaffung von Überkapazitäten und gegen eine Aufsplittierung der Konzerninteressen. Vom Beginn der Neuordnung an galten seine intensiven Bemühungen der Verstärkung der Betätigung in der Verarbeitung, wie sie heute für den Rheinstahl-Konzern charakteristisch ist. Den jüngsten Schritt in die Weiterverarbeitung hat Rheinstahl im Jahre 1964 mit der Übernahme der Henschel-Werke in Kassel getan.

Die Stellung als Vorstandsvorsitzender der Rheinischen Stahlwerke bringt es mit sich, das Söhngen bei den großen Tochtergesellschaften den Vorsitz im Aufsichtsrat innehat.

Trotz der Anforderungen, die seine Position bei Rheinstahl an ihn stellt, hat sich Söhngen stets Gemeinschaftsinteressen der Wirtschaft verpflichtet gefühlt. Vor Jahren hat er sich als

amtierender Vorsitzender des Unternehmensverbandes Ruhrbergbau mit Energie und der ihm eigenen Überzeugungstreue für die Wiederherstellung der Rentabilität der Ruhrzechen eingesetzt. Der Öffentlichkeit ist er als ein Unternehmens-Chef bekannt, welcher verantwortungsbewußt zu branchenmäßigen Grundsatzen klar Stellung nimmt und wirtschaftliche Forderungen mit Nachdruck auch an höchsten Stellen vertritt.

Vielen Gremien stellte er seine reichen Erfahrungen und Kenntnisse, sein abgewogenes Urteil und seinen klugen Rat zur Verfügung. Bei der Farbenfabriken Bayer AG, Leverkusen, wurde er zum stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden berufen; er gehört dem Aufsichtsrat der Brown, Boveri & Cie AG, Mannheim, der Gelsenkirchener Bergwerks-AG, Essen, der Münchner Rückversicherungs-Gesellschaft, München, sowie dem Beraterkreis der Deutschen Bank AG an.

Werner Söhngen ist, in Essen geboren, ein Kind des Ruhrreviers. Nach dem Studium der Betriebswirtschaftslehre in Freiburg und in Köln — hier war er Schüler Schmalenbachs — begann er seine Berufslaufbahn mit einer Vertrauensaufgabe für eine bedeutende Familiengesellschaft in Thüringen. Sein weiterer Weg führte ihn bald zum Rheinisch-Westfälischen Kohlensyndikat, das ihn im Kriege mit bedeutsamen zentralen Versorgungsaufgaben betraute. Am 1. 9. 1945 wurde Söhngen in den Vorstand der Rheinischen Stahlwerke berufen. Den Vorsitz im Vorstand hat er dort seit über 12 Jahren inne.

Strenges Pflichtgefühl und nüchterne Abwägung der unternehmerischen Chancen und Risiken sind Grundzüge seiner kraftvollen Persönlichkeit. Seinen Mitarbeitern darin Vorbild, wird er als Mensch mit ausgeprägtem sozialen Gewissen und christlichem Verantwortungsbewußtsein hoch geachtet. Seine Liebe gehört der Familie, seine künstlerische Neigung der Musik, sein literarisches Interesse dem zeitgeschichtlichen Buch, seine Passion der Natur und dem Wandern.



Am 31. August 1966 ist unser allverehrter Ausbildungsleiter Hans Kachelmaier in den Ruhestand getreten.

Bereits seit zwei Jahren hat er seinen Nachfolger, Ing. Norbert Genau, in seine Schule genommen, um ihn mit den verschiedenen Problemen der Lehrlingsausbildung vertraut zu machen, ihn einzuführen in das gewiß verantwortungsvolle Amt eines Ausbilders, ihn an seinem reichen Erfahrungsschatz teilhaben zu lassen und ihm dadurch den Übergang zur Alleinverantwortung zu erleichtern.

Norbert Genau ist 1937 geboren und ein remseider Kind. Nach vier Jahren Volksschule besuchte er das hiesige Ernst-Moritz-Arndt-Gymnasium, das er mit dem Zeugnis der mittleren Reife 1955 verließ. Nachdem er sich schlüssig geworden war, daß er in der Industrie und zwar im technischen Bereich sein Berufsleben beginnen wollte, trat er als Maschinenschlosserlehrling in die Bergische Stahl-Industrie ein und

machte dort 1958 die Facharbeiterprüfung. Anschließend besuchte er die Berufsschule in Remscheid und bereitete sich in Abendkursen auf die Fachschulreife vor. Bis zur Aufnahme in die Staatliche Ingenieurschule für Maschinenbau in Wuppertal arbeitete er ein halbes Jahr als Werkzeugmacher in der Werkzeugmacherei Stachelhausen. Nach sechs Semestern Ingenieurschule erhielt er dann 1962 das Zeugnis als Ingenieur.

Wieder zog es ihn zur BSI hin, und bis Ostern 1964 war er im Konstruktionsbüro, Abteilung Scheibenbremsen, beschäftigt. Hier wurde ihm von der Geschäftsleitung der Vorschlag gemacht, sich vorzubereiten auf die Stelle des Ausbildungsleiters. Norbert Genau nahm an und kam 1964 in die Lehrwerkstatt in die Obhut von Hans Kachelmaier, an dessen Seite er sich mit den Aufgaben eines Ausbildungsleiters vertraut machte. Am 1. September 1966 übernahm er dann verantwortlich die Leitung unserer Lehrwerkstatt.

Wir wünschen dem neuen Ausbildungsleiter alles Gute in seinem neuen Aufgabengebiet und viel Erfolg in technischer und menschlicher Beziehung bei unseren jetzigen und künftigen Lehrlingen, die unsere Nachfolger werden sollen.

Arbeitsunfall auf dem Wege zur Unfallstation

Begibt sich ein an Kopfschmerzen leidender Beschäftigter zu der vom Unternehmen eingerichteten Unfallstation, um sich dort – zur Hebung seiner Arbeitskraft – Tabletten geben zu lassen, so steht der Weg vom Arbeitsplatz zur Unfallstation und wieder zurück unter dem Schutz der Unfallversicherung.

II. Vermögensbildungsgesetz (312.- DM-Gesetz)

Von den Bestimmungen des II. Vermögensbildungsgesetzes verdient eine Vorschrift besondere Beachtung, auf die, da sie von allgemeinem Interesse ist, nachstehend hingewiesen werden soll.

Nach § 4 dieses Gesetzes hat nämlich jeder Arbeitnehmer die Möglichkeit, Teile seines Arbeitslohnes bis zur Höhe von DM 312,- im Jahr (bei mehr als 2 Kindern DM 468,-) lohn-, kirchensteuer- und sozialversicherungsabgabefrei vermögenswirksam anzulegen. Das kann, um nur die hier infragekommenden Anlagemöglichkeiten zu nennen, geschehen

a) durch Einzahlung auf ein Prämien-Sparkonto bei einem Geldinstitut oder durch Erwerb von Wertpapieren mit einer Festlegungsfrist von 5 Jahren,

b) durch Einzahlung auf Bausparverträge oder durch Erwerb von Anteilen an Bau- oder Wohnungsgenossenschaften,

c) durch Verwendung zum Bau, zum Erwerb oder zur Entschuldung eines Eigenheims oder einer Eigentumswohnung.

Die Abführung der vermögenswirksam anzulegenden Beträge an die Banken, Bausparkassen usw. ist Sache des Arbeitgebers. Wer die aufgezeigten Vorteile nutzen will, muß daher einen Antrag an die BSI stellen, von seinem Lohn oder Gehalt Beträge bis zu DM 312,- jährlich (bzw. DM 468,-), einmalig jedoch mindestens DM 60,-, monatlich oder mindestens DM 10,- auf ein näher zu bezeichnendes Prämien- oder Bausparkonto usw. zu überweisen.

Von diesen Beträgen werden, wie bereits betont, Steuern und Sozialversicherungsbeiträge nicht einbehalten. Das führt im Einzelfall zu Einsparungen bis zu DM 100,-, abgesehen von späteren Prämien- und Zinsgutschriften.

Eine Kürzung der Bemessungsgrundlage für die Berechnung des Arbeitgeberzuschusses im Krankheitsfall um die nach dem 312,- DM-Gesetz angelegten Beträge und dadurch weniger Krankengeld erfolgt nicht mehr.

Steht die Ehefrau ebenfalls in einem Arbeits-

verhältnis, so kann auch sie diese Vergünstigungen in Anspruch nehmen.

Wer noch in diesem Jahr von seinen Bezügen oder auch von der Weihnachtsgratifikation Gelder entsprechend anlegen will, muß den Antrag bis spätestens zum 15. November 1966 stellen. Später können Anträge für das laufende Jahr nicht mehr berücksichtigt werden.

Zur Beantwortung weiterer Fragen steht das Steuerbüro an den Sprechtagen zur Verfügung.

Personelle Veränderungen

Herr Hans Nyenhuis, Leiter der betriebswirtschaftlichen Abteilung, dem am 1. Juli 1966 Handlungsvollmacht erteilt worden ist, vertritt in dessen Abwesenheit den Leiter der Finanzbuchhaltung Herrn H. F. Wunn.

Herr Franz Fellner, Vorarbeiter in der Modellschlosserei Papenberg, ist mit Wirkung vom 1. September 1966 zum Meister in der Modellschlosserei ernannt worden, die auch weiterhin Meister Gerhard Fuder als dem Leiter der technischen Arbeitsvorbereitung untersteht.

Herr Horst Pallaks ist mit Wirkung vom 1. September 1966 zum Vorarbeiter in der Schleiferei Papenberg ernannt worden.

Die Reparaturwerkstatt Stachelhausen (Leitung Herr Schweißing) wurde am 1. September 1966 aus dem Verantwortungsbereich der Betriebsleitung Stachelhausen herausgenommen und dem Verantwortungsbereich des Instandhaltungsbetriebes (Leitung Herr Reimers) zugeordnet.

Kleine Anzeige

Zwei M+S-Reifen, 5.60/13, 700 km gelaufen, billig abzugeben. Zu erfragen in der Redaktion.

Helmut Reimers

„Habt Ihr schon gehört,“, so wird gerade in jüngster Zeit in vielen unserer Reparaturbetriebe geraunt. Die wildesten Gerüchte verbreiten sich mit Windeseile.

Was aber ist wirklich wahr von alledem? Ergänzend zu den verschiedensten Informationsgesprächen soll auch an dieser Stelle berichtet werden, welche Veränderungen für unsere Reparaturbetriebe geplant sind.

Ihren Ursprung finden alle in diesem Zusammenhang angestellten Überlegungen in zwei Aufgaben:

1. Wie erreichen wir, daß die in den vergangenen Jahren so stark angestiegenen I + R-Kosten (Instandhaltung und Reparatur) auf ein vertretbares Maß begrenzt bleiben?
2. Auf welche Weise läßt es sich verwirklichen, daß tüchtige Facharbeiter auch in Reparaturabteilungen angemessen entlohnt werden?

In diesem Fragenkomplex wurde eine Beratungsfirma, die auf diesem Gebiet über entsprechende Erfahrungen verfügt, von uns beauftragt, eine Studie durchzuführen und geeignete Vorschläge zu unterbreiten. Die Untersuchung ergab, daß bei gewissen Voraussetzungen eine Lösung der gestellten Aufgabe weitestgehend möglich ist, das heißt: eine Rationalisierung im Erhaltungsbereich und damit Beschränkung der I + R-Kosten bei gleichzeitig im Durchschnitt besserer Bezahlung der Reparaturfacharbeiter, nämlich in enger Anlehnung an die Löhne von qualifizierten Handwerkern der Produktion.

Die beiden wesentlichsten Voraussetzungen für die Erreichung dieser Ziele sind:

- a) die Zusammenfassung der Erhaltungsbetriebe
- b) die Einführung eines Leistungslohnes.

Der Zusammenschluß der Reparaturbetriebe ist streng genommen die logische Fortsetzung einer Entwicklung, die vor annähernd hundert Jahren ihren Anfang nahm und sowohl in der Industrie als auch im Handelsgewerbe ständig an Bedeutung gewinnt. So waren es im vergangenen Jahrhundert z. B. Schleifer und Feilenhauer, wie auch Weber und Händler, die sich mit ihresgleichen

zunächst zu Compagnon-Betrieben zusammenschlossen, aus denen Fabriken und weitere Industriebetriebe aber auch Handelsunternehmen von weltweiter Bedeutung entstanden. Und, erleben wir es nicht gerade heute, wie sich Industrieunternehmen zusammenfinden zu Konzernen, und selbst diese wiederum sich zusammenschließen, wie aus Einzelhandelsgeschäften Verkaufsringe, Großkaufhäuser und Supermärkte entstehen?

Der Grundgedanke all dieser Zusammenballungen ist die Spezialisierung, die Massenfertigung bzw. der Massenverkauf. Nur die Masse aber rechtfertigt eine Mechanisierung oder gar Automatisierung, die günstige Verkaufspreise ermöglichen.

Ohne Zweifel liegen die Verhältnisse in einem Reparaturbetrieb etwas anders als in der Produktion. Hier kommt es im allgemeinen weniger auf große Stückzahlen als auf rasche und zuverlässige Arbeit an. Wie schon der Name sagt, ist es Aufgabe der Erhaltungsbetriebe, alle Werkseinrichtungen so zu erhalten, daß die Produktion geringstmöglich beeinträchtigt wird. Die kurzfristige und gewissenhafte Beseitigung von Schäden an Produktionseinrichtungen ist die vorrangige Aufgabe der Erhaltungsbetriebe. Zunehmende Bedeutung kommt weiterhin der „vorbeugenden Instandhaltung“ zu. Es gilt, durch Wartung und Inspektion beginnende Mängel bereits möglichst frühzeitig zu erkennen und abzustellen, bevor sie zu schwerwiegenden Störungen und Ausfällen führen.

Gerade für diese beiden Aufgaben ist — zumindest für sehr viele Fälle — die Zentralisierung natürlich nicht gerade die geeignetste Form der Organisation. Zumeist wird nur der Spezialist in der Lage sein, umgehend Abhilfe zu schaffen; nur er wird es sein, dem ein ungewöhnliches Geräusch oder eine abnormale Temperatur sofort verdächtig vorkommen.

Handelt es sich jedoch um umfassendere Werkstattarbeiten, so wird im allgemeinen eine gut ausgerüstete Zentralwerkstatt ein wirtschaftlicheres Arbeiten ermöglichen als eine Außen-

werkstatt, bei der die Mehrzahl der Einrichtungen nur zu einem Bruchteil ausgelastet wird. Ohne Zweifel bietet eine Zentralwerkstatt darüberhinaus weiterhin dann Vorteile, wenn es darum geht, stark schwankend mal in dem einen und dann wieder im anderen Betrieb eine größere Anzahl von Facharbeitern einzusetzen, sei es für Großreparaturen, für Umstellungen oder auch Neuanlagen.

Wir haben daher geplant, die für die Wartung und Inspektion und für die kurzfristige Abstellung von Störungen sowie für die Behebung kleinerer Mängel eine erforderliche Anzahl von hochqualifizierten und weitestgehend spezialisierten Facharbeitern aller erforderlichen Handwerkergruppen, d. h. neben Schlossern auch Maurer, Elektriker und Rohrinstateure sowie gegebenenfalls auch weitere in Erhaltungswerkstätten innerhalb der Produktionsbetriebe zu stationieren. Daneben soll eine größere Anzahl von Facharbeitern in der Zentralwerkstatt arbeiten.

Die weiterhin beabsichtigte Einführung des Leistungslohnes hat verständlicherweise zu erheblichen Beunruhigungen geführt. Wir sollten jedoch eines dabei bedenken: das Ziel ist, bei angemessenen Leistungen eine bessere Bezahlung der Reparaturfacharbeiter, das heißt: im Durchschnitt sollen die Reparaturhandwerker durch den Leistungslohn zukünftig mehr verdienen als bisher. Die bei einer gewissen Voreingenommenheit, in vielen Fällen auch aus Unkenntnis vertretene Ansicht, „Akkord ist Mord“, ist eine Phrase, die dem beabsichtigten Zweck keineswegs gerecht wird. Wem sollte denn schon damit gedient sein, wenn sich hochwertiges Fachpersonal durch körperlichen Raubbau gesundheitlich zugrunderichtet? Dem Unternehmer vielleicht? Es ist eine allgemein anerkannte Tatsache, daß der Leistungslohn derzeit die wohl gerechteste Form der Entlohnung darstellt. Bei sachlicher Prüfung kann dieses nur noch von Arbeitsunwilligen oder -unfähigen bestritten werden. Hohe Leistungen berechtigen hohe Löhne, geringe Leistungen aber bedingen ein

niedrigeres Entgelt. Das ist doch wohl gerecht. Zur Beruhigung derjenigen jedoch, die aus Altersgründen, aus gesundheitlichen oder sonstigen Motiven nicht im Leistungslohn eingesetzt werden können (oder in Einzelfällen möchten), sei gesagt, daß gerade in den Reparaturbetrieben eine Vielzahl von Arbeiten anfällt, die bei dem besten Willen zuverlässige Vorgabezeiten nicht ermittelt werden können. Eine gewisse Anzahl von Facharbeitern wird daher ohnehin nicht im Leistungslohn eingesetzt werden.

Und noch ein weiteres sollte von allen Beteiligten bedacht werden. Alle Vorgabezeiten sollen so gut wie möglich nach anerkannten arbeitsrechtlichen Richtlinien ermittelt werden. Die Arbeitsvorbereiter wurden fast ausschließlich aus unseren eigenen Reihen herausgezogen und haben sich einer Ausbildung unterzogen, die von allen persönliche Opfer erforderte. Ganz ^{mit} wußt haben wir uns bemüht, hierfür möglichst betrieblich anerkannte, qualifizierte Facharbeiter, die über die nötige geistige Reife verfügen, auszuwählen. Alle Arbeitsvorbereiter wurden darüber hinaus von neutraler Stelle einem Eignungstest unterzogen, ob sie den Anforderungen gewachsen sind, die an sie, zur Wahrung der objektiven Stellung, die sie zwischen ^{den} Interessen von Unternehmer und Arbeitnehm^{ern} einnehmen sollen, gestellt werden. Es mag sein, daß ein Arbeitsvorbereiter schon einmal in seinem Eifer die Dinge vielleicht nicht so sieht, wie der eine oder andere Handwerker, wobei unter Umständen auch noch persönliche Gesichtspunkte eine Rolle spielen, es sich vorstellt. Auf alle Fälle dürfen wir voraussetzen, daß unsere Arbeitsvorbereiter sich nach bestem Wissen bemühen werden, möglichst objektiv zu urteilen. Sollten dennoch in dem einen oder anderen Falle Meinungsverschiedenheiten mit dem Arbeitsvorbereiter in sachlicher Diskussion nicht abgestimmt werden können, so werden alle zuständigen Vorgesetzten um eine objektive Klärung bemüht sein.

Abschließend soll noch etwas zu dem beabsich-

tigten zeitlichen Ablauf der vorgesehenen Neuorganisation gesagt werden:

Noch im Monat September erfolgt die Eingliederung der Reparaturschlosserei Stachelhausen in den Instandhaltungsbetrieb. Einige Elektriker und Rohrinstallateure werden in der Schlosserei Stachelhausen stationiert werden, einzelne Schlosser von Stachelhausen zum Instandhaltungsbetrieb umbesetzt. Ein Teil der Elektrowerkstatt wird für die mechanische Bearbeitung eingerichtet, ein weiterer Abschnitt als Werkstatt sowie Eichraum für die Wärmestelle, das Rohrlager als Abstellplatz für Reparaturteile.

Nach Probedurchlauf im September soll ab 1. 10. für alle Reparaturbetriebe das neue Formularwesen (Werkstattanforderungen, Lohnzettel, Materialzettel) eingeführt werden. Geplant ist, daß ab diesem Datum alle internen Aufträge über die AV-Erhaltungsbetriebe abgewickelt werden sollen und zugleich das gesamte Lohnwesen für Baubetrieb, Reparaturschlossereien Papenberg und Stachelhausen und den Instandhaltungsbetrieb von einem Lohnschreiber in der AV-Erhaltungsbetriebe übernommen wird.

Im Oktober, spätestens November, soll weiterhin die Eingliederung des Baubetriebes erfolgen und die der Reparaturschlosserei Papenberg im Anfang 1967.

Die Vergabe der ersten Arbeiten im Leistungslohn an Reparaturpersonal soll im Oktober beginnen und von da an ständig weiter ausgebaut werden.

Es ist anzunehmen, daß sich diese oder jene Maßnahme im Zuge der Neuorganisation als wenig geeignet erweisen wird und korrigiert, wenn nicht vielleicht rückgängig gemacht werden muß. Sicher werden auch manche Pläne hier und dort abgeändert werden müssen, bis die günstigste Lösung erreicht ist. Auch andere Schwierigkeiten werden sich hier und da einstellen.

Wir sind jedoch fest überzeugt, daß der beschrittene Weg uns letztlich doch zu dem angestrebten Ziel führen wird: Betriebssicherheit der Produktionseinrichtungen mit minimalem

Aufwand bei angemessenen Löhnen für die Facharbeiter unserer Erhaltungsbetriebe.

Das neue Buch

Hans Kilian: „Brevier für Vorgesetzte“ und solche, die es werden wollen, Hans Holzmann-Verlag, Bad Wörishofen, 16.80 DM.

Es gibt bekanntlich viele Bücher, Broschüren, Anweisungen, Leitfäden und Unterweisungen für Vorgesetzte. Die einen kranken an den starren Formeln, die sie anpreisen, um ein guter Vorgesetzter zu werden, die anderen machen es mit Karikaturen und Witzen, was vielleicht sehr witzig aber völlig sinnlos ist, wieder andere versuchen es mit hochwissenschaftlichen Abhandlungen und Untersuchungen. Alles dies, so wertvoll es sonst auch sein mag, hat sich meistens als nicht sonderlich zugkräftig erwiesen, um mit Nutzen gelesen zu werden. Es ist deshalb nicht verwunderlich, daß man auch an das Kilian'sche „Brevier für Vorgesetzte“ mit Skepsis herangeht – aber siehe da – es läßt sich lesen, mehr noch, zum Schluß ist man überzeugt, daß es allen Vorgesetzten und solchen, die es werden wollen, von größtem Nutzen sein kann, wenn sie es mit Interesse lesen und den guten Willen haben, daraus zu lernen, statt jedes Kapitel abzuwerten und eigene, selbst gebastelte Führungsmethoden entgegenzusetzen. Hier spricht ein Fachmann, das heißt einer, der jahrzehntelang Vorgesetzter war und sein Vorgesetztsein bewußt betrieben hat, weil dahinter stets die Frage stand: machst du es auch richtig, kannst du es besser machen und wie? Und er schrieb nun das Buch, das er am Anfang seiner Laufbahn geschrieben haben möchte, um nicht erst durch bittere Erfahrungen klug zu werden. Das Buch ist vorzüglich geschrieben, und man hat die Gewißheit, daß derjenige, der dies alles und jedes, was hier gesagt ist, zu beherzigen und zu befolgen weiß, also danach zu handeln versteht – was durchaus nicht ganz einfach ist –, mit Sicherheit ein guter Vorgesetzter sein und werden müßte. Dazu bedarf es natürlich eines gewissenhaften Studiums, aufrichtiger Selbstkritik und überzeugtem Verantwortungsbewußtsein. Nicht derjenige ist oder wird der beste Vorgesetzte, der die Kunst der Menschenführung mit Farsicht zu meistern versucht, sondern der, der sich hierin bewußt vom Lehrling zum Meister entwickelt. Man kann auch nicht ohne weiteres sagen, man hat Talent, Menschen zu führen oder man hat es nicht – dann wäre es einfach, Vorgesetzte zu machen –, sondern, wie dieses Buch beweist, kann man sich die hier aufgezeigten Grundsätze aneignen und sie in der Praxis erobern, um immer mehr in die Handhabung dieser Kunst hineinzuwachsen. Dazu ist dieses Brevier ein ausgezeichnete Ratgeber.

Neues vom betrieblichen Vorschlagswesen

Gerd Feth

Von der „Wirtschaftsvereinigung Eisen- und Stahlindustrie“ wurde im Jahre 1965 bei allen Mitgliedsfirmen, die über ein betriebliches Vorschlagswesen verfügen, eine Umfrage gehalten. Diese wurde von 59 Firmen beantwortet und dann entsprechend ausgewertet. Es erscheint angesichts der hier und da laut gewordenen Kritik angebracht (unser Struppi hat zu diesem Thema in diesem Heft auch etwas zu sagen), das Resultat dieser Umfrage zu betrachten und die Frage zu beantworten, wie die BSI, also wir, dabei abgeschnitten hat.

An dieser Erhebung waren Firmen der unterschiedlichsten Größe beteiligt, mit Belegschaftsstärken zwischen 400 und 22 000 Mann; die durchschnittliche Belegschaftsstärke betrug etwa 3000 – 4000, so daß von der Firmengröße her Vergleiche zur BSI gezogen werden können.

In der Beteiligung am Vorschlagswesen in Prozent, also auf je 100 Mann Belegschaft, lag die BSI im Jahre 1964, welches ein gutes Jahr für das Vorschlagswesen war, mit 3,5 % an 7. Stelle der 59 Firmen. In der Prämienhöhe pro Kopf der Belegschaft, also eine Zahl, welche sich aus der Gesamtprämienhöhe des Jahres, geteilt durch die Belegschaftszahl, ergibt, liegt die BSI mit 5,25 DM an 4. Stelle aller erfaßten Unternehmen.

Man kann also auf Grund dieses Ergebnisses mit Fug und Recht sagen, daß wir in bezug auf das betriebliche Vorschlagswesen unser Licht nicht unter den Scheffel zu stellen brauchen und sehr gut abgeschnitten haben. Damit sind auch die ab und zu laut werdenden Kritiken beantwortet, die Unzufriedenheit über die Prämienhöhe ausdrückten. Das Kuratorium für das betriebliche Vorschlagswesen bemüht sich nach bestem Wissen und Gewissen, eine gerechte Berechnung über die auszuzahlende Prämie durchzuführen, wobei sich natürlich hier und da kleine Härten nicht vermeiden lassen, die aber eine gewisse Großzügigkeit meistens wieder ausgleicht. Diese Härten ergeben sich vor allem dann, wenn Einsendungen aus Abteilungen (zum Beispiel aus dem Instandhaltungsbetrieb) vorliegen, die nicht direkt in die Produktion eingeschaltet sind,

so daß eine genaue Ersparnisberechnung meistens unmöglich ist. Hier wird dann nach einem Punktbewertungssystem prämiert, das natürlich nicht immer die vielen unsichtbaren Arbeiten, die der Vorschlag in sich birgt, gebührend bewerten kann. Da es kein Bewertungssystem gibt, daß jeden Vorschlag gleichermaßen absolut zufriedenstellend beurteilt, ist wohl die bisherige Methode der prozentualen Prämiiierung nach der ermittelten Einsparung immer noch am sinnvollsten und gerechtesten, denn wenn das Werk durch einen Vorschlag eine große Einsparung erzielt, kann es auch eine große Prämie ausschütten.

Es ist recht aufschlußreich, die Entwicklung des betrieblichen Vorschlagswesens in den letzten Jahren bei uns zu betrachten.

Jahr	1961	1962	1963
Gesamtzahl d. Vorschläge	42	29	23
davon abgelehnt	13	12	10
prämiert	29	17	13
in %	69	59	70
Gesamtprämiensumme	1800,00	1355,00	4535,00
Prämiendurchschnitt	62	80	283
Jahr	1964	1965	1966
			1. Halbj.
Gesamtzahl d. Vorschläge	88	39	35
davon abgelehnt	36	8	15
prämiert	52	31	18
in %	60	79	67
Gesamtprämiensumme	10462,00	3490,00	2400,00
Prämiendurchschnitt	201	112	133

Diese Aufstellung zeigt, daß durchschnittlich zwei Drittel aller Vorschläge prämiert werden, bei einer durchschnittlichen Prämienhöhe von zur Zeit 133,00 DM.

Die Mitarbeit lohnt sich also durchaus. Auffallend ist allerdings das Rekordjahr 1964 mit über 10000,— DM gezahlten Prämien.

Diese Tatsache soll der Anlaß sein, auch heute wieder alle Belegschaftsangehörigen zu bitten, in erhöhtem Maße am Vorschlagswesen mitzuarbeiten.

Die „Bergische Stahl- Walz- und Hammerwerke Julius Lindenberg“ jetzt „Bergische Stahl-Industrie Edelstahlwerk Lindenberg“

Im Jahre 1900, als die Stahl-Industrie in Deutschland eine sprunghafte Aufwärtsentwicklung nahm, faßte Julius Lindenberg, der gemeinsam mit seinem Bruder Richard Lindenberg Inhaber des „Glockenstahlwerkes“ Remscheid-Hasten und ein Pionier der deutschen Edelstahlindustrie war, den Entschluß, ein Tiegelstahlwerk mit einem Blechwalzwerk und Hammerwerk zu errichten. Die beiden Gründer waren hochqualifizierte Edelstahlfachleute und hatten zum Beispiel als erste in Deutschland in ihrem Glockenstahlwerk einen Elektroofen nach dem französischen System „Heroult“ errichtet.

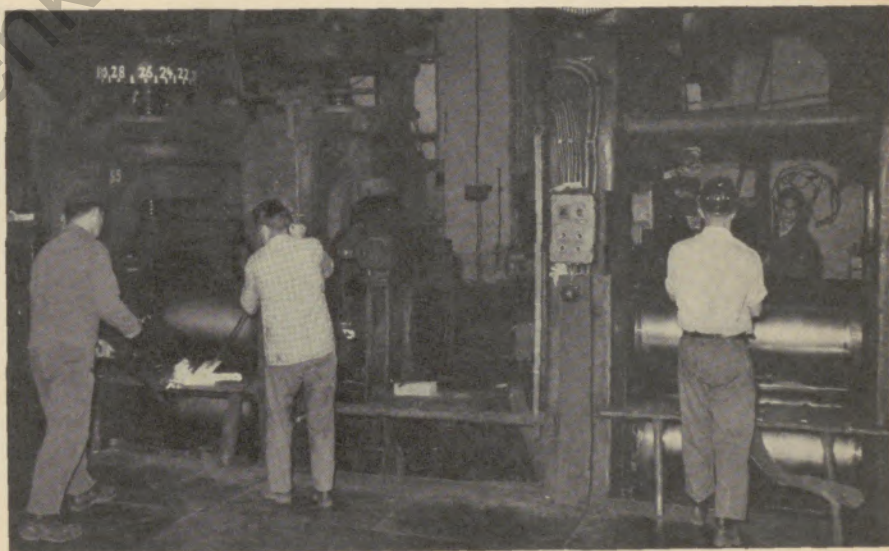
Hier in Remscheid, im Zentrum seiner in der ganzen Welt bekannten Werkzeugindustrie, bestand schon damals ein großer Bedarf an hochwertigen Werkzeugstählen, die in Konkurrenz standen zu den englischen und schwedischen Stählen.

Werk seines regen schöpferischen Geistes und unermüdlichen Fleißes gelang es Julius Lindenberg in Zusammenarbeit mit einem qualifizierten Mitarbeiterstab in verhältnismäßig kurzer Zeit, sein Werk zu einer Blüte zu bringen, die den „Lindenbergstahl“ zu einem Begriff höch-

ster Qualität werden ließ. Durch enge Zusammenarbeit auch mit seinem weitverzweigten Kundenkreis wurde eine Reihe von Stahlmarken entwickelt, die den höchsten Ansprüchen gerecht wurden und noch heute Bestandteil des Werkzeugstahlprogramms der deutschen Edelstahlindustrie sind. Das Ziel, nämlich die Herstellung von im Tiegel erschmolzenen Schnelldrehstählen, wie sie die moderne Werkzeugindustrie braucht, wurde bis zur Vollkommenheit erreicht. Durch die Güte der Lindenberg-erzeugnisse, durch den Fleiß und die gute Zusammenarbeit der gesamten Belegschaft, konnte sich das Werk stetig weiterentwickeln und seinen guten Ruf und Namen weit über Deutschlands Grenzen hinaustragen und festigen.

Julius Lindenberg, der keine direkten Nachkommen hatte, entschloß sich dann 1926, den Begriff „Lindenbergstahl“ dadurch zu sichern, daß er sein Unternehmen in den Besitz der „Bergischen Stahl-Industrie“ überführte, die gleich ihm die Qualität als höchstes Ziel betrachtete.

Auch nach seinem Tode, im Jahre 1929, konnte sich das Werk, das weiterhin unter dem Firmen-



Teilansicht der
Walzenstraße

namen „Bergische Stahl-Walz- und Hammerwerke Julius Lindenberg“ produzierte, unter der Leitung von Dr. Ing. Paul Pütz des erworbenen großen Ansehens und einer ständigen guten Weiterentwicklung erfreuen. Die in den dreißiger Jahren eingetretenen außergewöhnlichen Schwierigkeiten bei der Beschaffung von Legierungsmitteln führten Dr. Pütz zur Entwicklung des Schnellarbeitsstahles „ABC III“, der auch patentiert wurde und noch heute bei vielen Schnellstahlwerkzeugen Anwendung findet. Im Jahre 1946 starb Dr. Paul Pütz, und Robert Hilger trat seine Nachfolge an.

1953 wurde das Tiegelstahlwerk abgebaut und durch zwei moderne Elektroöfen ersetzt. 1962 wurden eine neue Walzenstraße für Bleche und ein Lager für Stabstahl und Bleche errichtet, um eine schnelle Belieferung der Kunden in gängigen Abmessungen und Qualitäten zu erreichen. Nach insgesamt 40jähriger Tätigkeit in der BSI und bei Julius Lindenberg trat Robert Hilger Ende 1964 in den Ruhestand.

Sein Nachfolger wurde Dr. Ing. Eduard Wetter. Unter seiner Leitung erfolgte die Errichtung

neuer und die Umstellung bereits vorhandener Anlagen sowie der Einsatz von Manipulatoren im Hammerwerk.

Während das Werk Julius Lindenberg bisher unter dem alten Firmennamen ein eigenständiges Produktions-, Vertriebs- und Verwaltungsleben führte, geht es am 1. Oktober 1966, nach den inzwischen abgeschlossenen Vorarbeiten, auch verwaltungstechnisch im Gesamtunternehmen „Bergische Stahl-Industrie“ auf und heißt nun von da ab: „Bergische Stahl-Industrie, Edelstahlwerk Lindenberg“. Die Fabrikation und den Verkauf ihrer Spezialerzeugnisse jedoch behält diese BSI-Werksabteilung in eigener Hand. Der Vertrieb aller Lindenberg-Erzeugnisse ist Karl Paas übertragen, dem am 1. Juli 1966 Prokura erteilt worden ist.

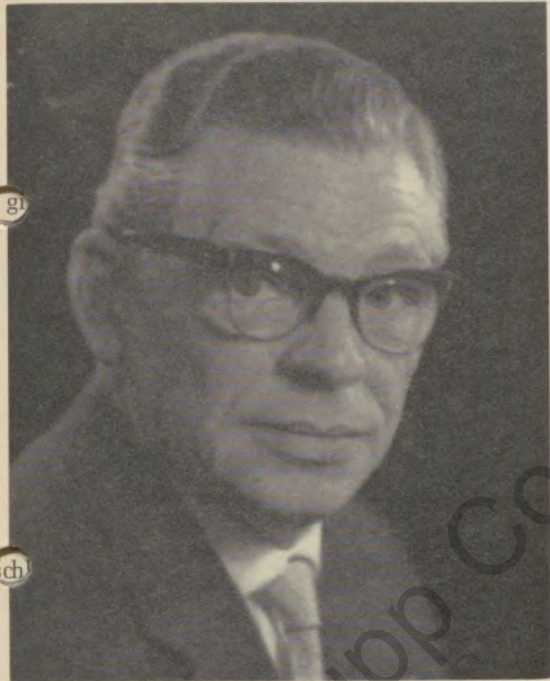
Zweck dieser Fusion sind allein Rationalisierungsmaßnahmen, die es von nun ab gestatten, Unkosten abzubauen, Doppelarbeiten zu vermeiden, alles Material auch für Lindenberg zentral einzukaufen und den Verwaltungsapparat zu vereinfachen.



Manipulator bei
schwerer
Schmiedearbeit

Prokurist Karl Paas, Edelstahlwerk Lindenberg

geboren in Remscheid, verheiratet, 3 Kinder



ihn von da ab und trat 1932 ebenfalls als „Mann an der Front“ bei den „Stahl-Walz- und Hammerwerken Julius Lindenberg“ ein, die seit 1926 der „Bergischen Stahl-Industrie“ gehören. Von 1940 bis 1945 war er Soldat, und als im Jahre 1945 sein Vater wegen Krankheit seinen Beruf aufgeben mußte und bei Julius Lindenberg auschied, übernahm er dessen Stelle und die Vertretung der Lindenberginteressen auf dem Markt. Diese Tätigkeit übte er bis zum 1. Juli 1966, dem Tag der Prokuraerteilung aus, um sich nun ganz dem Verkauf aller Lindengerzeugnisse zu widmen.

Über sein Aufgabengebiet weiß Karl Paas zu sagen, daß ihm vor allem daran liegt, den alten Kundenstamm intensiv zu betreuen, nach Möglichkeit neue Kunden für die Lindenbergproduktion zu gewinnen, aber auch zu diesem Zweck den Vertriebsapparat neu zu organisieren und dem Außendienst eine neue Organisation und neue Impulse zu geben.

Wir wünschen Karl Paas, der das Werk Lindenberg, man kann sagen, wie seine Westentasche kennt und der Lindenbergkundschaft und -belegschaft ein guter alter Bekannter ist, alles Gute in der neuen Verantwortlichkeit und viel Glück und Erfolg zum Wohle der BSI und des Edelstahlwerkes Lindenberg.

Am 1. Juli 1966 ist Karl Paas, der bisher im Außendienst unseres Werkes „Stahl-Walz- und Hammerwerke Julius Lindenberg“ tätig war, Verkaufsleiter für das gesamte Produktionsprogramm des „Edelstahlwerkes Lindenberg“ der „Bergischen Stahl-Industrie“ geworden. An diesem Tag wurde ihm Prokura erteilt.

Karl Paas kann bereits auf eine 34jährige Zugehörigkeit zur BSI zurückblicken. Nach neunjährigem Besuch der Oberrealschule in Remscheid, ging er auf die Höhere Handelsschule und machte anschließend eine dreijährige kaufmännische Lehre durch. Mit dem Zeugnis als Industriekaufmann wurde er Vertreter einer remscheider Sägenfabrik, um die ersten Erfahrungen im kaufmännischen Berufsleben zu sammeln. Dieser Tätigkeit widmete er sich zwei Jahre, um schon 1930 in die Fußstapfen seines Vaters Karl Paas einzutreten, der Vertreter bei Julius Lindenberg gewesen ist. Er unterstützte

Bethel-Spenden

Unser Aufruf, Sachen für Bethel zu spenden, hat bereits einen schönen Erfolg gehabt. Ein LKW voll kann als Spende übergeben werden. Wir danken allen, die sich die Mühe gemacht haben, Kleidungsstücke, die sie nicht mehr brauchen, herauszusuchen und hier abzugeben, für ihre gute Tat und bitten sie, auch in Zukunft an Bethel zu denken.

Wir waren so fröhlich beisammen

Etwas Glück muß man bei allem haben. Als unser Sonderzug zur diesjährigen Jubilarfeier am 3. September im Bahnhof Wuppertal-Zoo einlief, regnete es. Wir hatten auch alle vorsichtshalber unsere Schirme mitgenommen. Aber wir hatten noch nicht alle die Garderobe abgegeben, da schien die Sonne und mancher meinte: man spräch, es wär nicht möglich. Deshalb haben wir es vor allem der lieben Sonne zu verdanken, daß unser Jubilartreffen einen so schönen und harmonischen Verlauf nahm.

Das war ein Winken und Begrüßen, denn manche hatten sich schon viele Jahre nicht gesehen, und manchen Mitarbeiter, von dem wir hörten, daß ihm Alter und Krankheit zugesetzt haben, konnten wir nun frisch und munter in unserem frohen Kreise sehen — und das hat uns besonder gefreut. Viele allerdings haben es nicht geschafft und haben an dieser fröhlichen Fahrt nicht teilnehmen können. Ihnen galt unser aller Gruß ganz besonders, und wir haben sie alle aufrichtig vermißt. Auch Dr. Busch konnte nicht bei uns sein. Sein wohlverdienter Urlaub mit seiner Familie war noch nicht abgelaufen.

So begrüßte Dr. Friederichs im Namen der Geschäftsleitung die Pensionärs- und aktiven Jubilare und gab seiner Freude darüber Ausdruck, daß trotz Urlaubszeit noch so viele zu diesem Treffen gekommen waren. Um vor allem die Pensionärsjubilare an unserem Werksgeschehen teilnehmen zu lassen, gab er auch einen kurzen Bericht zur Lage, um sie wissen zu lassen, wie es um die BSI steht und wie die Aussichten für die nächsten Monate sind.

Im Namen des Betriebsrates begrüßte Otto Höffgen die Gäste und wünschte einen guten Verlauf der gemütlichen Stunden.

Ja, es war wieder mal schön, von den Pensionären Paul Dickel und August Buscher, Karl Klein und Adolf Ziska, Adolf Steffens und Walter Voß, Fritz Leymann und Otto Hilger, Prof. Roesch, Otto Schleimer, Karl-Albert Knüttel, Hermann Kösters, Ludwig Kesting, Heinrich Heuser, Philipp Mai und Ludwig Wohlfahrt — um nur einige für alle zu nennen — und alle die

anderen in unserer Mitte zu sehen, und immer wieder war es ein schönes Bild, wenn sich alte Bekannte aus Werkstätten und Büros freudig begrüßten. Von der Geschäftsleitung waren außer Dr. Friederichs Kurt Zimmermann und Herbert Küpper dabei.

Die Hauskapelle spielte fleißig alte und neue Weisen, Lieder- und Operettenklänge, und die Stimmung war so gut, daß es nachher schwerfiel, zum Zuge aufzubrechen; denn so jung kommen wir nicht mehr zusammen.

Alle zwei Jahre findet unser Jubilartreffen statt. Zwei lange Jahre, wenn sie vor uns sind, aber wie schnell gehen sie vorüber. Kaum sind die Erinnerungen an die letzte Feier verblaßt, da gehen auch schon wieder die Einladungen für die nächste heraus. Viele Teilnehmer an dem diesjährigen Treffen erinnerten sich noch gut der früheren Fahrten und Veranstaltungen. Die Zoo-Gaststätten in diesem Jahr zu wählen, hat, insofern etwas sehr Günstiges, als wir nicht die ganze Zeit im Saale zu sitzen brauchten, sondern draußen in den schönen Anlagen spazieren gehen und dabei alte und junge Mitarbeiter begrüßen konnten.

Auf den Fotos wird sich so mancher mit so manchem wiedererkennen und eine kleine Erinnerung haben bis zum nächsten Treffen.

Viel zu früh ging es wieder heimwärts. Ein Stündchen länger hätten wir noch gern zusammengegessen und hätte uns gut getan, vor allem, nachdem die Musik auf halbe Besetzung gegangen war. Trotzdem aber war es wunderschön. Einen Fehler jedoch haben wir alle gemacht. Jeder hätte sich für die Rückfahrt einen „Platten Kaal“ in die Tasche stecken sollen. Das wäre ein Gaudi geworden. Aber wer weiß, wozu es gut war, daß wir ihn vergessen haben.

Nun, ihr lieben Jubilare alt und jung, es war sehr schön gewesen. Auch die längste Nacht hat mal ein Ende. Wir wollen nun hoffen und wünschen, daß wir uns in zwei Jahren ebenso frisch und munter irgendwo, wo es schön und gemütlich ist, treffen können, und bis dahin Glückauf!









Jubililarfeier 1966

Heinrich Aab

Am dritten September in diesem Jahre,
wieder das Fest der Jubilare.
Wir feierten diesmal anderswo,
und zwar im Wuppertaler Zoo.
Ein Sonderzug wartet auf Bahnsteig zwei
im Bahnhof Remscheid — ich war dabei.
Noch grüßt man sich freudig, reicht sich die Hand,
dann fahren wir los — ich bin gespannt.
Die Stimmung ist gut vor solchen Festen,
gibt Erinnerungen zum Besten.
In Wuppertal regnet's, es tropft an die Scheiben,
hoffentlich werden wir trocken bleiben.
Aussteigen und aus dem Bahnhof hinaus,
ein Wunder — die Sonne kommt heraus.
Die Gaststätte Zoo stellt uns auf die Probe,
als Auftakt: Kampf an der Garderobe.
Dann endlich ging's in den Saal hinein,
die Musik spielte das Waldmägdelein.
Die Kaffeetafel war schon gedeckt,
und Kuchen und Kaffee haben geschmeckt.
In dieses Idyll dann ein langer Tusch!
Begrüßung: Dr. Friederichs, nicht Dr. Busch.
Schließend trug uns der Männerchor
das Lied von den „Ruhmreichen Bergen“ vor.
Die Sonne draußen lockt in den Garten,
Bewegung im Saal, und viele starten,
(derweil noch mancher wartet auf Bier)
hinaus in den Zoo, zu fremdem Getier.
Wie mannigfaltig ist doch die Natur,
buntfarbig-glühend, die Kreatur
so exotisch und doch so vertraut,
wir haben uns alles angeschaut.
Auf breiten Parkwegen ist es geschehen,
daß alte Freunde sich wiedersehen,
ein Grüßen, Fragen und Neckisch-Streiten,
man kramt in längst vergangenen Zeiten.
Die Zoo-Uhr ist nicht stehengeblieben,
wir dürfen nur die Gegenwart lieben,
und als man langsam zur Gaststätte schreitet,
da ist schon das Abendbrot vorbereitet.
Nur eine Stunde noch oder auch zwei,
Musik und Gesang, der Tag ist vorbei.
Doch halt — man muß vor allen Dingen,
noch seine Wertmarken unterbringen,
und weiß plötzlich, als man zum Bahnhof trabt,
da hat wer das richtige Händchen gehabt.
Schön war's und Dankeschön, eh' ich fahre,
Aufwiedersehn Freunde und Jubilare!



Walterscheidt-Lehrlinge in unserer Tempergießerei

Am 6. September 1966 hatten wir die Lehrlinge der Firma Jean Walterscheidt, Siegburg-Lohmar, mit dem Leiter des Ausbildungswesens Herrn Sievert und seinen Ausbildern bei uns zu Gast. Es war für uns ein besonders lieber Besuch, denn die Firma Walterscheidt ist ein wesentlicher Abnehmer unseres Tempergusses.

Das Unternehmen stellt Gelenkwellen für alle nur denkbaren Anwendungsbereiche im Landmaschinenbau her. Wir haben uns deshalb besonders gefreut, den 75 gewerblichen und kaufmännischen Lehrlingen, die bei Walterscheidt ausgebildet und vielleicht unsere Kunden von morgen sein werden, zum größten Teil aber zum ersten Mal in eine Gießerei kamen, zeigen zu können, wie ein scheinbar so einfaches und beinahe selbstverständliches Gußstück, wie es eine Gelenkwellengabel ist, hergestellt wird, und wie kompliziert doch die Produktion im Vergleich zum fertigen Werkstück ist.

Nachdem Dr. Ulrich Klein die jungen Gäste begrüßt und ihnen einen kleinen theoretischen Einblick in die Herstellung von Temperguß gegeben hatte, gingen sie in Gruppen unter der bewährten Leitung von Papenberger Mitarbeitern durch die einzelnen Betriebe, von der Sandaufbereitung bis zur Endkontrolle.

Mit größtem Interesse verfolgten die Lehrlinge die einzelnen Arbeitsgänge im Produktionsablauf und zeigten reges Interesse auch für verschiedene Einzel Fragen der Fertigung. Einige Gruppen sahen zusätzlich unsere mechanischen Werkstätten in Stachelhausen und unsere Versuchsanstalt.

Bei dem anschließenden gemeinsamen Mittagessen versicherten Ausbilder und Lehrlinge freimütig, daß es für sie ein eindrucksvolles Erlebnis gewesen sei, eine Tempergießerei in vollem Produktionsbetrieb gesehen zu haben.

Die Walterscheidt-Lehrlinge machten alle einen sehr aufgeschlossenen Eindruck und freuten sich natürlich noch auf die Fahrt durchs Bergische Land, auf den Besuch von Schloß Burg und auf das gemütliche Beisammensein am Abend in der



Nähe ihres Unternehmens, für das sie im Gespräch anerkennende Worte für die Fürsorge, die Großzügigkeit und die intensive Ausbildung fanden.

...und das meint Struppi

Unser betriebliches Vorschlagswesen hat wieder mal Flaute. Es ist aber nicht anzunehmen und durch nichts zu beweisen, daß dies an der Intelligenz oder am Desinteresse unserer Mitarbeiter liegt. — Es liegt aber auch nicht an der Höhe der Prämien, die sich durchaus sehen lassen können.

Die fortschreitende Technisierung zwingt den Menschen geradezu, sich Gedanken über das Instrument zu machen, mit dem er arbeitet, weil er ja mit der Technik lebt und sie ihm allerlei Vorteile bietet, wenn er sie richtig auszunutzen versteht. Wir können also voraussetzen, daß heute die Menschen für die Technik und ihre Möglichkeiten viel aufgeschlossener sind als noch vor zwei Jahrzehnten. Woran also könnte es liegen, daß nun wieder weniger betriebliche Vorschläge gemacht werden als zum Beispiel noch vor ein oder zwei Jahren.

Es ist dies ein Problem, das in gleicher Weise mehr oder weniger alle Werke beschäftigt, und auf das wir ebenfalls schon mal vor Jahren hingewiesen haben. Die Antwort ist, daß hier wohl am meisten menschliche Hindernisse im Wege stehen, die einige Mitarbeiter überhaupt keine und einige andere weniger Vorschläge einreichen lassen. Es ist zwar schwer zu begreifen, daß es heute, im sechsten Jahrzehnt des 20. Jahrhunderts, in der Zeit des größten wissenschaftlichen und technischen Fortschritts der Weltgeschichte, überhaupt noch Menschen geben soll, die sich gegen technische Verbesserungen sträuben — das heißt, sie sträuben sich dagegen, daß andere, also ihre Mitarbeiter, welche machen —, aber wir müssen immer noch mit ihnen rechnen.

Da ist der Arbeitskollege an der Nebenmaschine, der es durchaus nicht verdauen kann, daß sein Mitarbeiter dies und jenes entdeckt, was besser gemacht werden, und auch findet, wie man es besser machen kann, und der dann dafür noch eine Geldprämie bekommt. Da ist der Vorgesetzte, der glaubt, daß außer ihm überhaupt keiner seiner Leute in der Lage ist zu erkennen, daß eine Maschine noch besser arbeiten kann.

Wenn zum Beispiel ein Vorgesetzter sagt, daß er alle Verbesserungen schon selbst vornimmt,

so daß für seine Leute nichts mehr zu entdecken übrigbleibt, dann weiß man, woher der Wind weht, denn sowas gibt es einfach nicht.

Das ist natürlich nicht schön, denn die Mitarbeiter, die dann Vorschläge machen, werden mit Redensarten abgespeist; das ist schon längst geplant, das wird in allernächster Zeit durchgeführt. Sie fühlen sich benachteiligt und verkannt. Dieser Vorgesetzte hat es also nicht gern, wenn seine Leute technische Verbesserungen vorschlagen; er will allen Ruhm selbst einheimsen und nur das gelten lassen, was er selbst verbessert.

Es liegt auf der Hand, daß dies die Mitarbeiter deprimiert; denn in den allermeisten Fällen geht es garnicht um die Prämie sondern um die geistige Betätigung des Menschen bei seiner Arbeit. Daß er dann, wenn sein Verbesserungsvorschlag Arbeitserleichterungen oder gar Einsparungen bringt, eine Belohnung erhält, ist nur recht und billig, und jeder wird sie ihm von Herzen gönnen. Dies ist aber wiederum auch nicht immer der Fall; denn nun gibt es Kollegen, die es wurmt, daß der andere zum mindesten in dem Fall des Verbesserungsvorschlages einen Grad intelligenter gewesen ist, und ihm obendrein die Prämie neiden.

Es ist also wohl tatsächlich so, daß menschliche Schwierigkeiten dem betrieblichen Vorschlagswesen ab und zu eine Flaute bringen.

Nun wird man fragen, was dagegen zu machen sei, nachdem es kein Rezept dagegen gibt. Etwas aber gibt es — und das heißt: In jedem Fall sich durchsetzen. Jeder weiß oder sollte es wissen, daß das Kuratorium für das betriebliche Vorschlagswesen hinter ihm steht. Auf keinen Fall sollte einer, der einen guten technischen Gedanken hat, einen Rückzieher machen, nur weil seine Kollegen bissige oder höhnische Bemerkungen machen oder der Vorgesetzte ihm diesen Gedanken auszureden versucht. Dieses Verhalten von Kollegen und Vorgesetzten sind menschliche Schwächen, mit denen wir fertigwerden müssen, allerdings nicht auf Kosten der geistig regeren Mitarbeiter, die es einfach nicht ansehen

Erst disponieren – dann transportieren

Hans Pohlhaus

können, daß etwas besser gemacht werden kann als es ist und deren Arbeitslust und -freude erheblich leidet, wenn sie immerzu einen Mangel vor Augen haben und mit diesem arbeiten müssen, obwohl er leicht abzustellen wäre.

Im übrigen aber werden alle, die sich auf die eine oder andere Weise behindert fühlen, ihrer geistigen Regsamkeit freien Lauf zu lassen, immer Rat und Hilfe beim Kuratorium erhalten, das es sich zur Aufgabe gesetzt hat, die geistigen Kräfte innerhalb unserer Werks- und Arbeitsgemeinschaft durch das betriebliche Vorschlagswesen zu fördern.

In diesem Sinne grüßt Euch alle recht herzlich

Euer Struppi

Wer macht mit?

Es besteht die Absicht, den Versuch zu unternehmen, einmal einen bunten Abend mit künstlerischen Kräften aus den Reihen der Belegschaft zu veranstalten. Wer also glaubt, mit einem Gesangsbeitrag, mit einem Musikstück, mit Rezitationen und dergleichen, wie sie bei solchen Veranstaltungen üblich sind, vor dem Publikum unserer Werksangehörigen auftreten zu können, wird gebeten, gelegentlich in der Redaktion vorzusprechen, möglichst schon mit einem konkreten Vorschlag, was er vortragen würde. Ein Klavier haben wir schon; es fehlt noch ein Klavierspieler für Vorträge mit Klavierbegleitung und einer für moderne Unterhaltungsmusik.

In dieser Ausgabe unserer Werkszeitung sollen Sie etwas über die Transportversicherung und den Haftungsumfang der Bundesbahn erfahren. Auch hier ist zu sagen, daß die Zusammenarbeit mit den Versicherungsgesellschaften und der Bundesbahn nicht nur im Geschäftsleben eine Rolle spielt, sondern auch im Privatbereich eines jeden von uns aktuell werden kann.

Zur Transportversicherung sei folgendes gesagt: nach der allgemeinen deutschen Lieferkondition, der die Bestimmungen des BGB (Bürgerliches Gesetzbuch) und HGB (Handelsgesetzbuch) zu grundeliegen, wird eine verkaufte Ware „auf Rechnung und Gefahr des Empfängers“ versandt. Dies bedeutet, daß allein der Käufer das Risiko aus dem Transport der Ware zu tragen hat. Er ist daher verpflichtet, in jedem Fall die Rechnung zu begleichen, ohne Rücksicht darauf, ob die Ware während des Transportes beschädigt wurde oder verloren ging.

Bei Versandtransporten kommt es für den Käufer darauf an, welche Bedingungen Inhalt des Kaufvertrages sind. Es gibt verschiedene Möglichkeiten, Kaufverträge auf Grund der Incoterms 1953 (dies sind international handelsübliche Lieferbedingungen) abzuschließen, und zwar: ab Werk, frei Waggon, FOB, CiF, frachtfrei u. a. Diese Bedingungen regeln hauptsächlich die den Transport berührenden Kosten und sind daher von besonderer Bedeutung.

Wird z. B. eine Sendung von Haus zu Haus versichert, so heißt das: die Versicherung beginnt zu dem Zeitpunkt, in dem die Güter am Abgangsort zum Zwecke der Beförderung auf der versicherten Reise von der Stelle, an der sie bis dahin aufbewahrt wurden, entfernt werden. Sie endet zu dem Zeitpunkt, in dem die Güter am Abladungsort an die Stelle gebracht werden, die der Empfänger zu ihrer Aufbewahrung bestimmt hat.

Im Gegensatz zu anderen Branchen deckt die Transportversicherung alle Gefahren, denen die Güter während des Transportes von Haus zu Haus einschließlich Ein-, Um-, und Ausladen sowie etwaiger Vor-, Zwischen- und Nachlage-

rungen ausgesetzt sind, jedoch unter Ausschluß solcher Gefahren, die keine eigentlichen Transportfahrten darstellen, beziehungsweise in keinem ursächlichen Zusammenhang mit dem Transportvorgang stehen. Da die Haftung der Transportführer in jeder Hinsicht begrenzt und eingeschränkt ist, sollte man, wie früher schon gelegentlich, die Frage klären, ob nicht doch der Abschluß einer Transportversicherung am Ende billiger ist, als sich auf die Haftungsbedingungen der Verkehrsträger zu verlassen.

Die Eisenbahn haftet auf Grund der EVO (Eisenbahn-Verkehrsordnung). Die Bestimmungen über den Haftungsumfang sind in den Paragraphen 82–84 und 91 niedergelegt. Nach diesen Bestimmungen haftet die Eisenbahn für den Schaden, der durch gänzlichen oder teilweisen Verlust oder durch Beschädigung des Gutes in der Zeit von der Annahme zur Beförderung bis zur Ablieferung entsteht. Ausgenommen sind Schäden, die durch ein Verschulden oder eine nicht von der Eisenbahn verschuldete Anweisung des Verfügungsberechtigten, durch besondere Mängel des Gutes, namentlich durch inneren Verderb, Schwinden, gewöhnlichen Rinnverlust oder durch höhere Gewalt verursacht worden sind. Ferner haftet die Eisenbahn nicht für Schäden durch öffentliche Unruhen, Streik, Aufruhr, durch mangelhafte Verpackung, durch Verladung in offenen Waggons, durch Bruch von Glas, Möbeln, Maschinen usw. Dies ist nur ein kleiner Teil der Haftungsausschlüsse.

Häufig können vom Empfänger einer Sendung begründete Ansprüche gegen die Eisenbahn wegen Transportschäden, die erst nach Ablieferung des Gutes festgestellt worden sind, nicht mehr mit Erfolg geltend gemacht werden, weil veräumt wurde, den Tatbestand rechtzeitig feststellen zu lassen. Hier sei noch einmal gesagt: bei äußerlich erkennbaren Schäden ist vor Abnahme des Gutes von der Eisenbahn eine Tatbestandsaufnahme zu verlangen. Bei nicht sofort erkennbaren Schäden, die sich also erst beim Auspacken zeigen, muß die Sendung unverändert liegenbleiben, bis sich ein Beauftragter der

Eisenbahn, der hierzu sofort aufzufordern ist, von dem Zustand der Sendung überzeugt hat.

Die Frist für die Benachrichtigung zum Zwecke der Schadensfeststellung beträgt 7 Tage nach Empfang der Sendung. Nur durch die Schadensfeststellung durch die Eisenbahn sind dann die möglichen Ansprüche des Verfügungsberechtigten gesichert und können nicht mehr ohne weiteres zurückgewiesen werden. Es ist dabei nur zu beachten, daß die Entschädigungsforderung innerhalb der einjährigen Verjährungsfrist (bei Schäden durch Vorsatz drei Jahre), die vom Tage der Ablieferung der Sendung an gerechnet wird, erhoben werden muß. Dabei sind der Frachtbrief und die Beweisunterlagen über die Schadenshöhe vorzulegen.

Wenn die Eisenbahn für gänzlichen oder teilweisen Verlust des Gutes Schadenersatz leisten muß, wird die Entschädigung entweder nach dem Börsenpreis, dem Marktpreis oder dem Wert berechnet, den Güter gleicher Art oder Beschaffenheit am Versandort zum Zeitpunkt der Annahme des Gutes zur Beförderung hatten. Die Entschädigung beträgt jedoch nicht mehr als 100 DM für jedes fehlende Kilogramm des Rohgewichtes. Außerdem sind die Fracht, die Nebengebühren, die Zölle und andere aus Anlaß der Beförderung des verlorenen Gutes bezahlte Beträge zu erstatten.

Betriebliches Vorschlagswesen

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

Heinz Ontl, Reparaturschl. Papenberg	170 DM
Heinz Ontl, Reparaturschl. Papenberg	300 DM
Rudi Werne, Mechan. Werkstätten	150 DM
Rudi Werne, Mechan. Werkstätten	110 DM
K. H. Nissen, Reparaturbetr. Papenberg	140 DM
K. H. Nissen, Reparaturbetr. Papenberg	30 DM
Günter Becker, Inspektion Stachelhausen	300 DM
Erwin Budde, Kernmacherei Stachelh.	30 DM

Ist die Preisbindung noch zu rechtfertigen?

Unter dieser Überschrift hat das Presse- und Informationsamt der Bundesregierung in seinen „Aktuellen Beiträgen zur Wirtschafts- und Finanzpolitik“ (Nr. 34/1966), die ausdrücklich als nichtamtliche Mitteilungen gekennzeichnet sind, folgenden Kommentar veröffentlicht:

„Die nach allem nicht zu bestreitende Tatsache, daß die Preisbindung warenverteuernd wirkt und damit die Preisstabilisierungsbemühungen der Bundesregierung beeinträchtigt, wird mittlerweile auch von den meisten Verfechtern der Preisbindung anerkannt. Kein Herstellerunternehmen würde die Mühen und Kosten der Errichtung eines Preisbindungssystems und die zahlreichen zu erwartenden Prozesse mit unterbietenden Einzelhändlern auf sich nehmen, wenn der gebundene Preis nicht auf höherem Niveau festgesetzt werden könnte als der freie Marktpreis, der sich aus Angebot und Nachfrage ergibt. Die tatsächlichen Preisüberhöhungen infolge der Preisbindung sind vom Bundeskartellamt durch systematische Marktbeobachtungen in den Jahren 1961 bis 1965 erfaßt worden. Danach sind in Wirtschaftsbereichen, in denen auf Veranlassung der Kartellbehörde oder autonom Preisbindungen aufgehoben wurden, die Endverbraucherpreise für die von der Preisbindung betroffenen Markenerzeugnisse um bis zu 30% abgesunken. Der Schwerpunkt der Preissenkungen dürfte bei 15% gelegen haben. Vom normalen Marktpreis aus gerechnet, entspricht dies, wie die Arbeitsgemeinschaft der Verbraucherverbände festgestellt hat, einer tatsächlichen Preisüberhöhung von bis zu 43% bzw. einer Verteuerung von fast 18% im Schwerpunkt.

Die preislich zweifellos ungünstigen Auswirkungen der Preisbindung werfen die Frage auf, ob der Fortbestand des nur für Markenwaren (und Verlagserzeugnisse) geltenden Preisbindungsprivilegs bei der gegenwärtigen preis- und konjunkturpolitischen Situation noch gerechtfertigt werden kann . . . Im ganzen läßt sich selbst nach Verschärfung der Mißbrauchsaufsicht die Aufrechterhaltung des Preisbindungsprivilegs unter preis- und verbraucherpolitischen

Gesichtspunkten nicht rechtfertigen. Eine freie Preisbindung würde, zumal praktisch alle bisher preisgebundenen Waren reichlich angeboten werden, zu unterschiedlichen, im Durchschnitt aber erheblichen Preisermäßigungen führen. Zudem würden für die Hersteller- und Handelsunternehmen die beachtlichen Kosten der zahlreichen Rechtsstreitigkeiten aus Preisbindungsverträgen und für den Staat die durch die behördliche Mißbrauchsaufsicht verursachten Personal- und Sachaufwendungen entfallen.

Das Gesamturteil über das Institut der Preisbindung wurde bisher, insbesondere auch im Deutschen Bundestag, von struktur-, insbesondere mittelstandspolitischen Erwägungen mitbestimmt. Auf die Erhaltung einer mittelständisch ausgerichteten Struktur hat die Preisbindung in der Produktionsstufe jedoch offensichtlich keinen Einfluß. Im Gegenteil zeigt sich immer deutlicher, daß die Preisbindung vornehmlich Instrument der großen Markenartikelhersteller ist, die zum Teil mit Hilfe der Preisüberhöhung ihre Werbefeldzüge und damit ihre Marktpositionskämpfe finanzieren. Die vermeintliche Schutzwirkung der Preisbindung für mittelständische Unternehmen in der Handelsstufe wird schon dadurch aufgehoben, daß die Großunternehmen des Einzelhandels (Warenhäuser, Massenfiliälen, Versandgeschäfte usw.) infolge ihrer günstigeren Einkaufspreise bei Abnahme großer Mengen in Wirklichkeit eine höhere Handelsspanne erzielen als kleinere Handelsunternehmen. Auch die Möglichkeit des Ausweichens auf eigene (Handels-) Marken ist in der Regel nur für Großunternehmen gegeben.“

Ein Zimmer wird gesucht

Unser Mitarbeiter Otto Belling, Schweißerei Stachelhausen, sucht für seine Mutter, die aus Mitteldeutschland zu ihm übergesiedelt ist, dringend ein Zimmer, notfalls ein Mansardenzimmer. Vielleicht kann ihm ein Arbeitskollege raten oder helfen.

Berufswechsel eines Lehrlings

Ein Lehrling kann, ohne daß ihm daraus Nachteile entstehen, mit Ablauf eines Monats (vier Wochen) aus dem Lehrverhältnis ausscheiden, wenn er einen anderen Beruf ergreifen will. Dabei spielt es keine Rolle, in welchem Wirtschaftszweig der Lehrling beschäftigt ist.

Diese Grundsätze ergeben sich aus einer neuen Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG). Ein kaufmännischer Lehrling hatte nach einjähriger Lehrzeit erklärt, daß er am 1. April aus dem Lehrverhältnis ausscheiden werde, um in der Landwirtschaft ein neues Lehrverhältnis anzutreten. Der Arbeitgeber berief sich daraufhin auf eine im Lehrvertrag vereinbarte Schadenersatzklausel und forderte die Zahlung eines Betrages von 300,— DM.

Die Klage des Arbeitgebers auf Zahlung der Schadenersatzsumme blieb jedoch in allen Instanzen erfolglos. Das BAG — als Revisionsinstanz — führte in seiner Urteilsbegründung u. a. aus, daß jeder Lehrling das Recht habe, aus dem Lehrvertrag auszuschneiden, wenn er einen anderen Beruf ergreifen wolle. Zur Zahlung von Schadenersatz sei der Lehrling in solch einem Fall nicht verpflichtet, und zwar auch dann nicht, wenn der Lehrvertrag eine entsprechende Klausel enthalte. Für die kaufmännischen, handwerklichen und gewerblichen Berufe ergebe sich bereits aus den einschlägigen gesetzlichen Vorschriften. Aber auch für die Lehrlinge, die nicht unter diese Vorschriften fielen — wie im entschiedenen Fall — könne nichts anderes gelten. Es komme schließlich darauf an, einen Lehrling dann nicht an einen bestimmten Beruf zu binden, wenn feststehe, daß er an einem anderen Beruf stärker interessiert sei und dieser neue Beruf ihm besser zusage. Ein derartiger Berufswechsel dürfe aber nicht dazu führen, den Lehrling mit einer Vertragsstrafe oder anderen Schadenersatzforderungen zu belasten. Entgegenstehende Vereinbarungen seien stets unwirksam.

Die Volksbühne ruft

29

Immer noch ist trotz Rundfunk, Fernsehen und Kino das Theatererlebnis das unmittelbarste und erlebnisreichste. Hier findet der direkte Kontakt mit der Bühne und dem Schauspieler statt, der in des Dichters Gestalten dem Zuschauer Menschen und Zeiten in ihren jeweiligen Wandlungen eindrucksvoll vor Augen führt.

Im kommenden Monat Oktober beginnt die Spielzeit 1966/67, und wieder ruft die Volksbühne zum Theaterabonnement auf, das, im Verhältnis zu den Preissteigerungen auf allen anderen Gebieten, für geradezu ein kleines Taschengeld Schauspiele, Opern und Operetten anbietet. Zehn Theatergastspiele sind für die Volksbühne vorgesehen: drei Vorstellungen des Düsseldorfer Schauspielhauses, das sich beim remscheider Theaterpublikum besonderer Beliebtheit erfreut und über die besten und prominentesten Darsteller aller westdeutschen Bühnen verfügt. Vier Vorstellungen werden die Städtischen Bühnen Wuppertal bringen. Auch dieses Ensemble hat durch seine gute Darstellungskunst sich viele Freunde unter den remscheider Theaterfreunden erworben. Zwei Vorstellungen kommen von den Städtischen Bühnen Oberhausen, und auch in diesem Jahr wird die Compagnia d'Opera Italiana di Milano, und zwar mit „Troubadour“ von Verdi, bei uns gastieren.

Die Mitgliedschaft im Kulturring Volksbühne kostet für 10 Vorstellungen sage und schreibe 40 DM, dazu 4 DM Verwaltungsbeitrag. Überlegt man, was man sonst für 40 DM bekommt, und hier dafür 10 komplette, durch nichts geschmälerte Theateraufführungen erhält, dann muß man doch sagen, daß das Abonnement der Volksbühne äußerst preiswert ist.

Deshalb ruft die Volksbühne zu einem Abonnement für die kommende Spielzeit auf und hofft, daß sich wieder mehr Menschen dem Theater zuwenden, damit ihre Bemühungen, den Besuchern wirklich eindrucksvolle Erlebnisse zu vermitteln, sich in ausverkauften Vorstellungen bezahlt macht.

Per i nostri collaboratori italiani

Per dire la verità, io non ho avuto l'intenzione di scriverVi in questa edizione del «Schmelztiegel». Anche per me non è bello sempre ammonire e richiamare la Vostr'attenzione a una condotta impropria. Tutte le mie preghiere sono state quasi per niente sinora. Ora la visita del vescovo di Feltre e Belluno, Monsignore Muccin, nella nostra colonia al 3 di Agosto mi ha dato un motivo di scriverVi nondimeno.

Monsignore Gioacchino Muccin è stato realmente sorpreso della bella colonia che è stata costruita per i nostri collaboratori stranieri. Disse, di non aver visto mai una cosa simile coll'eccezione del cosiddetto «Borgo degli Italiani» del «Volkswagenwerk».

Con questo è incontestabile che Voi state vivendo nel miglior modo nelle abitazioni e pensioni della Repubblica Federale Tedesca, quasi anche del estero. Questa affermazione Vi impegna tutti di badare ancora più a che tutto rimanga in ordine, riguardo alla preservazione di tutta la colonia. I nostri fattori per i domicili degli scapoli Vi aiuteranno come meglio possono. Pur troppo, non ne fanno gran caso i nostri lavoratori. C'è un punto però che vogliamo chiarificare: Questi fattori non devono fare il comodo dei lavoratori. Non devono portar via le immondizie ed il fango intorno ai barrili di spazzatura. Questi Signori fanno l'ispezione e la sorveglianza della colonia. Tutti hanno da eseguire i loro comandi. Siate sicuri che non domanderanno mai troppo. Il punto essenziale è sempre la cura della bella colonia.

Finalmente vorrei richiamare l'attenzione su di una cosa particolare:

Ci importa a tutti di conservare quel bel prato. La grande piazza piotata non è un luogo destinato ai giuochi, non è stata fatta per giuocare del calcio. Sinora tutti gli avvertimenti dei nostri fattori sono stati per niente. Per questa ragione abbiamo dato l'ordine ai nostri fattori di denunziare tutti quelli che guastano o che hanno guastato o che hanno guastato il prato, perchè siano puniti colla disdetta dell'abitazione o dell'alloggio.

Tutto questo non è bello. Siamo forzati però, secondo le nostre esperienze durante l'estate, di prendere misure dure.

Il direttore dell'ufficio sociale
Bertram

Unsere Jubilare

30

40 Jahre Mitarbeit

Alfred Diedrichs,
Instandhaltungsbetrieb,
am 15. September 1966

Christian Riecken,
Formerei Stachelhausen,
am 20. September 1966

Wilhelm Kieser,
Instandhaltungsbetrieb,
am 26. September 1966

Erich Sander,
Werksaufsicht,
am 29. November 1966

August Reimann,
Formerei Papenberg,
am 6. Dezember 1966

Wilhelm Reichenberg,
Büro Papenberg,
am 16. Dezember 1966

Walter Krause,
Endkontrolle Papenberg,
am 16. Dezember 1966

25 Jahre Mitarbeit

Wilhelm Guba,
Formerei Stachelhausen,
am 2. September 1966

Wilhelm Raabe,
Putzerei Stachelhausen,
am 21. Oktober 1966

Walter Gritzan,
Werksaufsicht,
am 18. November 1966

Karl Pantenburg,
Gießerei Papenberg,
am 29. November 1966

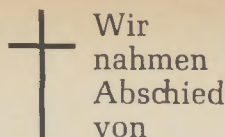
Alois Schüller,
Schmelzerei Stachelhausen,
am 2. Dezember 1966

Nikolaus Spies,
Putzerei Stachelhausen,
am 8. Dezember 1966

Wladislaus Wisniewski,
Baubetrieb,
am 16. Dezember 1966

10 Jahre Mitarbeit

Irma Koppe,
Kermacherei Papenberg,
am 19. Oktober 1966



Wir
nahmen
Abschied
von

Ins Leben traten ein

Torge, Tochter von Heinz Krüger, Karusselldreherei Stachelhausen, am 25. Mai 1966

Hans Ulrich, Sohn von Wolfgang Imsiepen, Stachelhausen, am 4. Juni 1966

idia, Tochter von Virgilio Pala, Elektrokarrenfahreier Stachelhausen, am 22. Juni 1966

Frank, Sohn von Berthold Bienholz, Karusselldreherei Stachelhausen, am 21. Juni 1966

Mauro, Sohn von Giuseppe Marra, Schleiferei Papenberg, und Fernanda Marra, Schleiferei Papenberg, am 7. Juli 1966

Ingo, Sohn von Gerd Schädner, Werk Lindenberg, am 22. Juli 1966

Silvia, Tochter von Richard Kallassa, Spitzendreherei Stachelhausen, am 2. Juli 1966

Silvana, Tochter von Paolo Summa, Werk Lindenberg, am 26. Juli 1966

Stephan, Sohn von Rudolf Huber, Modellschlosserei Papenberg, am 28. Juli 1966

Eva, Tochter von Günter Freudenreich, Karusselldreherei Stachelhausen, am 1. August 1966

stin, Tochter von Horst Auk-schat, Großbearbeitung Stachelhausen, am 8. August 1966

Claudia, Tochter von Friedrich Dreiner, Werk Lindenberg, am 8. August 1966

Volker, Sohn von Gerd Schäfer, Werksaufsicht, am 16. August 1966

Vera, Tochter von Kurt Weyerstall, Baubetrieb, am 26. August 1966

Es haben geheiratet

Rüdiger Höltken, Schreinerei Süd, und Margit Sabine Plattner, am 3. Juni 1966

Klaus-Jürgen Koll, Karusselldreherei Stachelhausen und Gisela Engler, am 29. Juli 1966

Horst Werner Jungmann, Halle Süd, und Herta Buchmeier, am 5. August 1966

In den Ruhestand traten

Josef Bargel, Gießerei Papenberg, nach 42jähriger BSI-Zugehörigkeit, am 30. Juni 1966

Heinrich Botterbusch, Schweißerei Stachelhausen, nach 17jähriger BSI-Zugehörigkeit am 28. Juni 1966

Erich Herbertz, Instandhaltungsbetrieb, nach 45jähriger BSI-Zugehörigkeit, am 30. Juni 1966

Paul Rasawatzki, Putzerei Stachelhausen, nach 20jähriger BSI-Zugehörigkeit, am 27. Juni 1966

Oskar Kohl, Versuchsanstalt, nach 30jähriger BSI-Zugehörigkeit, am 19. Juli 1966

Anton Tragl, Kernmacherei Papenberg, nach 30jähriger BSI-Zugehörigkeit, am 29. Juli 1966

Otto Holznagel, Werksaufsicht, nach 38jähriger BSI-Zugehörigkeit, am 19. August 1966

Erich Jung, Hartgußkontrolle Papenberg, nach 15jähriger BSI-Zugehörigkeit, am 11. August 1966

Johann Kachelmaier, Ausbildungsleiter, nach 40jähriger BSI-Zugehörigkeit, am 31. August 1966

Willi Thomas, Verkauf-Stahlguß, nach 29jähriger BSI-Zugehörigkeit, am 31. August 1966

Wir nahmen Abschied von

Wilhelmine Bertrams, Pensionärin, 70 Jahre alt, am 29. Mai 1966

Erich Felske, Pensionär, 72 Jahre alt, am 10. Juni 1966

Ewald Lüdtkke, Pensionär, 63 Jahre alt, am 16. Juni 1966

Helene Arntz, Pensionärin, 80 Jahre alt, am 17. Juni 1966

Paula Kuhl, Pensionärin, 74 Jahre alt, am 2. Juli 1966

Emil Schulten, Pensionär, 71 Jahre alt, am 7. Juli 1966

Karl Fürst, Instandhaltungsbetrieb, 63 Jahre alt, am 10. Juli 1966

Adele Harpers, Ehefrau von Richard Harpers, Pensionär, 79 Jahre alt, am 16. Juli 1966

Matteo Tagliente, Sohn von Cosimo Tagliente, Schmelzerei Papenberg, 5 Jahre alt, am 12. Juli 1966

Hubert Bauer, Pensionär, 65 Jahre alt, am 28. Juli 1966

Otto Salewski, Pensionär, 66 Jahre alt, am 26. Juli 1966

Sieglinde Wichmann, Endkontrolle Papenberg, 48 Jahre alt, am 29. Juli 1966

Ernst Staeblein, Pensionär, 72 Jahre alt, am 29. Juli 1966

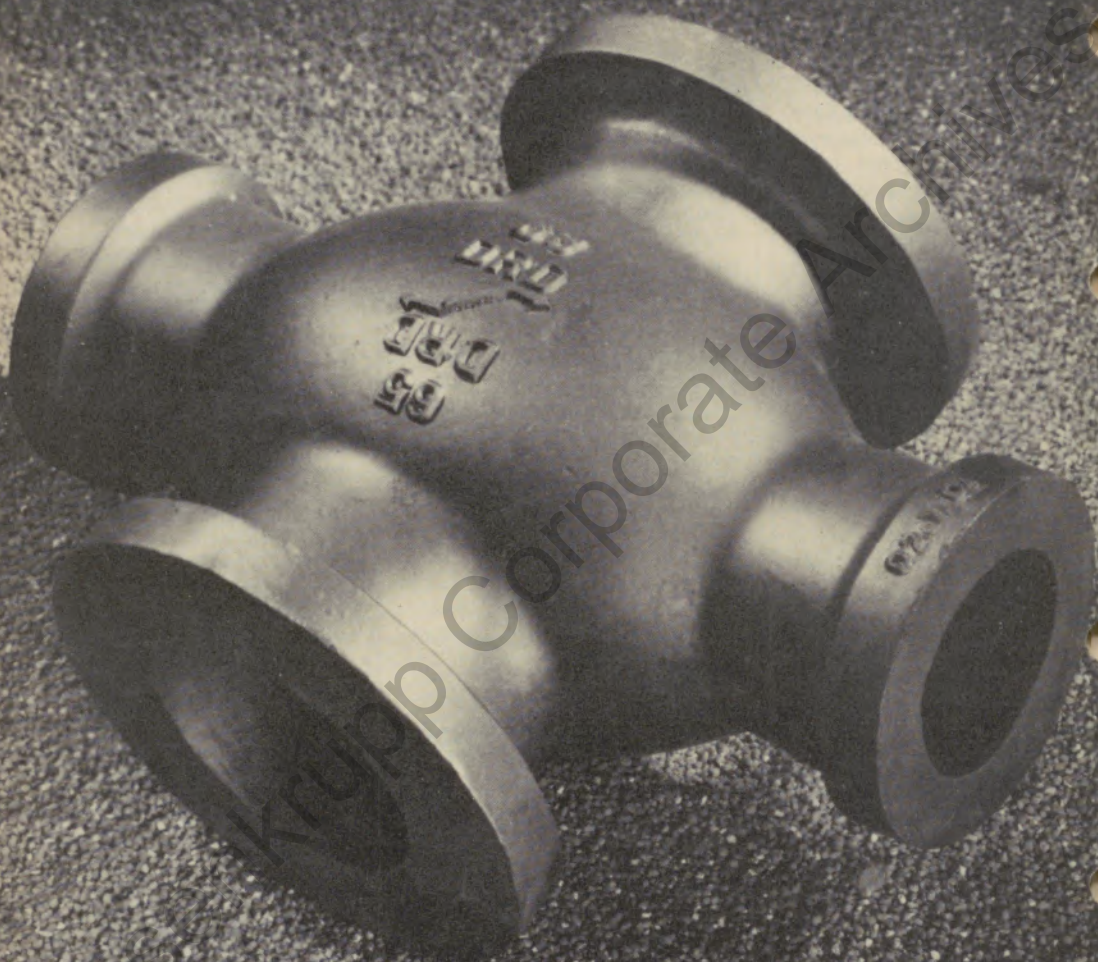
Laura Dorf Müller, Pensionärin, 86 Jahre alt, am 1. August 1966

Erwin Kemper, Pensionär, 68 Jahre alt, am 3. August 1966

Hedwig Bormann, Ehefrau von Max Bormann, Pensionär, 61 Jahre alt, am 15. August 1966

Johanne Dresel, Ehefrau von Philipp Dresel, Papenberg, 72 Jahre alt, am 15. August 1966

Reinhold Wilhelmi, Pensionär, 71 Jahre alt, am 16. August 1966



100mm