

# OPEL POST

WERKZEITSCHRIFT FÜR DIE MITARBEITER DER ADAM OPEL AKTIENGESELLSCHAFT

10-76



Die Traubenernte des Jahrgangs '76 ist seit September im Gange. Wichtiger Helfer auch hier: ein OPEL Caravan. In den nahegelegenen Weinanbaugebieten um Hochheim, in Rheinhessen und am Rhein erwarten die Winzer, darunter manche dem Weinbau verbundene Mitarbeiter, einen großen Jahrgang – wenn nicht sogar einen „Jahrhundertwein“.

Werkzeitschrift für die Mitarbeiter der Adam Opel Aktiengesellschaft in den Werken Rüsselsheim, Bochum und Kaiserslautern, in der Niederlassung Berlin sowie für die Opel-Rentner. – Herausgeber: Adam Opel Aktiengesellschaft Rüsselsheim – Verantwortlich: Karl-Heinz Mai – Redaktion: Christel Kühn, Willi Seibert – Redaktion Bochum: Horst v. Dieken – Redaktion Kaiserslautern: Heidi Adam – Nachdruck nur mit Quellenangabe – Mit Namen oder Anfangsbuchstaben gekennzeichnete Artikel geben nicht unbedingt die Meinung des Herausgebers oder der Redaktion wieder – Alle Meldungen, Berichte und Zahlen werden nach bestem Wissen, aber ohne Gewähr veröffentlicht – Für unverlangt eingesandte Manuskripte wird keine Gewähr übernommen – Fernsprecher: 06142-66879 (Fernschreiber: 41239) – Hausapp.: 879 und 3387.

**AUS DEM INHALT**

	Seite
Notwendige Klarstellung	2
Bauplanungsausschuß	3
Euro-Kadett	4
Dank des Roten Kreuzes	4
Betriebsratsbesuch bei der Stadt	5
Einigung über die Sonderschichten	5
Jahresbericht 1975 der Unfallverhütung	5
Kurz berichtet	6
Zum Thema Gewinn	8
Beobachtungen	9
Jubilare – Ruhestand	9
Neue Arbeitsstrukturen	10
Interview mit Rudi Hahn	14
Rückschau-Serie	16
Lohn- und Gehaltsabrechnung	18
Gastarbeiter-Serie	22
Am Lenkrad	24
Wir gedenken	25
Werk Bochum	26
Werk Kaiserslautern	30
Vorschlag-Serie	32

**NOTWENDIGE KLARSTELLUNG**

# Entwicklung der Belegschaft in der Rüsselsheimer Produktion

*Im Zusammenhang mit der inzwischen abgeklungenen Diskussion über die Sonderschichten ist auch die in den nächsten Monaten geplante Senkung der Belegschaft angeführt worden. In der Tat sieht es auf den ersten Blick sehr widersprüchlich aus: Einerseits Sonderschichten zu beantragen und gleichzeitig die Belegschaft um 400 Mitarbeiter sinken zu lassen, wobei hinzugefügt werden muß, daß dieses Ziel dadurch erreicht werden soll, indem die monatlichen Abgänge nicht in voller Höhe durch Neueinstellungen ersetzt werden. Man fragt sich unwillkürlich: Könnten nicht diese 400 Mitarbeiter für die Erhöhung der Produktion eingesetzt werden, so daß die Sonderschichten – zumindest teilweise – entfallen können? Die einfache Antwort liegt in der technischen Montagekapazität. Sie setzt die Grenze für das tägliche Produktionsvolumen. Seit März dieses Jahres wird – mit Ausnahme der Ferienzeit – die volle Montagekapazität ausgenutzt.*

**Viele Einflußgrößen**

*Würde man von der einfachen Faustregel ausgehen, daß ein Werk, das seine volle Kapazität ausnutzt, immer die gleiche Anzahl Arbeitskräfte benötigt, so wäre eine Reduzierung ziemlich unverständlich. Die Ermittlung des Personalbedarfs kann aber leider nicht nach Faustregeln erfolgen. Ein großer Aufwand, ja der Einsatz des Computers ist notwendig, um für das komplizierte Fertigungssystem eines Automobilwerkes den Personalbedarf zu ermitteln. Zahlreiche Einflußgrößen müssen dabei beachtet werden; viele Abteilungen des Unternehmens – vom Verkauf bis zur Produktion – wirken dabei mit. Die Errechnung wird monatlich nach einem festgelegten Zeitplan durchgeführt; jeder muß seinen Teil dazu beitragen: Der Verkauf gibt an, welche Modelle in welcher Anzahl – aufgeteilt nach Motoren- und Karosserie-Ausstattung – er absetzen will; außerdem wird von ihm der Ersatzteilebedarf angegeben. Bevorratungen von Teilen und Aggregaten werden notwendig, da zum Beispiel Maschinen*

*aus Instandhaltungsgründen temporär stillgelegt werden müssen, die Versorgung der Montage in dieser Zeit jedoch gewährleistet sein muß. Die Zahl der voraussichtlich abwesenden Mitarbeiter muß einkalkuliert werden.*

**Jahreszeitliche Schwankungen**

*Es ist ein wesentlicher Unterschied im Arbeitsaufwand, ob der Verkauf innerhalb der Kapazitätsgrenzen Rekord- oder Ascona-Modelle fordert, ob ein Ascona mit einem 1,2 Ltr. Motor – der in Bochum gefertigt wird – oder mit einem 1,6 Ltr. Motor – der in Rüsselsheim produziert wird – auszustatten ist. Auch der Ersatzteilebedarf ist schon allein aus jahreszeitlichen Gründen Schwankungen unterworfen. Allein in diesem Jahr waren zur Deckung des Ersatzteilebedarfs in einem Monat 400, in einem anderen 260 Mitarbeiter eingesetzt. Oder nehmen wir die Abwesenheitsrate (Tarifurlaub, unbezahlter Sonderurlaub, Krankheit, unentschuldigtes Fehlen, Freizeiten). Gerade sie ist ein wichtiger Faktor bei der Personalbedarfserrechnung. Der Abwesenheits-Prozentsatz muß im voraus geschätzt werden.*

**Starke Belegschaftsveränderung**

*Sind nun für ein bestimmtes Produktions-Volumen die benötigten Mitarbeiter ermittelt, so muß noch ein Zuschlag für die erwartete Abwesenheit hinzuaddiert werden. Erst diese Errechnung ergibt die erforderliche Belegschaftsstärke. Verändert sich beispielsweise die Abwesenheitsrate um 1 Prozent, so bedeutet das bei einer produktiven Belegschaft von 15.000 bereits eine Veränderung um ca. 150 Mitarbeiter. Der Abwesenheits-Prozentsatz ist beachtlichen Schwankungen unterworfen. Allein in diesem Jahr – vergleicht man die einzelnen Monate miteinander – differierte er um 4 Prozent, was bei gleichbleibender Zahl der Arbeitskräfte eine Veränderung der Belegschaft um 600 Mitarbeiter bedeutet.*

Fortsetzung auf Seite 7



## WICHTIGES GREMIUM

# Der Bauplanungsausschuß des Betriebsrats

Der Bauplanungsausschuß des Betriebsrats, zur Zeit bestehend aus den Betriebsräten A. Milden, G. Graumann, G. Kämmerling, R. Petry und G. Wink, ist das Gremium, das von der Geschäftsleitung jeweils über geplante bauliche und arbeitsorganisatorische Änderungen informiert wird. Nach § 90 BetrVG hat der Arbeitgeber den Betriebsrat „über die Planung 1. von Neu-, Um- und Erweiterungsbauten von Fabrikations- und sonstigen betrieblichen Räumen, 2. von technischen Anlagen, 3. von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen oder 4. der Arbeitsplätze rechtzeitig zu unterrichten und die vorgesehenen Maßnahmen insbesondere im Hinblick auf ihre Auswirkungen auf die Art der Arbeit und die Anforderungen an die Arbeitnehmer mit ihm zu beraten“.

### Angemessene Maßnahmen

Viele der damit zusammenhängenden Fragen werden in den Mittwochgesprächen zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat behandelt, vor allem, wenn es darum geht, Forderungen des Betriebsrats auf Verbesserung der Arbeitsbedingungen unter sachlichen und wirtschaftlichen Gesichtspunkten zu prüfen. Die Information über die Einzelheiten der Planungen, gleichgültig, ob sie auf der Initiative des Betriebsrats oder der Geschäftsleitung beruhen, erhält immer der Bauplanungsausschuß. Diese Information ist die Grundlage für die erforderlichen Beratungen. § 91 BetrVG gibt dem Betriebsrat das Recht, angemessene Maßnahmen dann zu verlangen, wenn durch eine Änderung der Arbeitsplätze, des Arbeitsablaufs oder der Arbeitsumgebung „gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse“ über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit offensichtlich verletzt oder mißachtet

und dadurch die Arbeitnehmer in besonderer Weise belastet werden.

### Umfassendes Informationsrecht

Wenn auch das Informationsrecht des Betriebsrates ein umfassendes ist, so heißt dies nicht, daß der Betriebsrat jeder geplanten Änderung auf den genannten Gebieten zustimmen mußte. Ein echtes Mitbestimmungsrecht nach § 91 BetrVG kommt nur dann in Betracht, wenn der Arbeitgeber etwa an elementaren Erkenntnissen der Arbeitsmedizin oder der Arbeitsphysiologie (körperliche Vorgänge bei der Arbeit) „vorbei“ plant. Schon das Interesse des Arbeitgebers an einer möglichst ökonomischen Gesamtleistung legt ihm nahe, diese Gesichtspunkte zu beachten; anderenfalls würde er Gefahr laufen, daß die Anstrengungen der Mitarbeiter zumindest teilweise blockiert werden und dadurch eine unerwünschte Beeinträchtigung des Arbeitsergebnisses eintritt.

### Regelmäßige Sitzungen

Im Werk Rüsselsheim finden die Sitzungen mit dem Bauplanungsausschuß in der Regel alle 4 – 6 Wochen statt. Die Fachbereiche, die Pläne ausgearbeitet haben, melden diese zumeist schriftlich an die Personal- und Sozialabteilung. Dort werden die Angelegenheiten koordiniert und Termine mit dem Bauplanungsausschuß sowie der Zentral-Werkstatt-Planung und anderen beteiligten Bereichen abgestimmt und vorbereitet. In den Sitzungen selbst erläutern die verantwortlichen Planer die Einzelheiten meistens anhand von Bauzeichnungen, Einrichtungsplänen oder anderen Unterlagen. Der Bauplanungsausschuß hat sich vorher mit den Bereichsbetriebsräten in Verbindung gesetzt und deren Stellungnahme eingeholt. Gelegentlich nehmen die Bereichsbetriebsräte auch an den Beratungen teil. Nicht immer läßt sich die Auswirkung eines Planes in der Sitzung restlos klären; dann wird ein Ortstermin vereinbart, das heißt man verschafft sich an Ort und Stelle einen unmittelbaren Eindruck von der Situation.

Die Tätigkeit des Bauplanungsausschusses ist im allgemeinen nicht „spektakulär“, sondern spielt sich mehr im stillen ab. Das mindert nicht ihre Bedeutung. Erfreulich ist die Tatsache, daß die Beratungen bisher ausnahmslos sehr sachbezogen und verantwortungsbewußt geführt wurden. Auf unserem Bild, während einer der letzten Sitzungen des Bauplanungsausschusses in der Zentral-Werkstatt-Planung aufgenommen, zeigt (von links unten beginnend im Uhrzeigersinn) F. Schreiber, Bereichsbetriebsrat, W. Kühlburg, Werksanlagen, E. Treber, G. Arndt, F. Keller, alle Zentral-Werkstatt-Planung, B. Roemheld, Personal- und Sozialabteilung, sowie die Betriebsräte A. Milden, R. Petry, G. Wink, M. Schwarz und G. Graumann.

## 75 JAHRE VDA

Zwei Jahre, nachdem die Firma Adam Opel in Rüsselsheim den Bau von Automobilen aufgenommen hatte, schlossen sich 1901 die Hersteller von Automobilen sowie Teilen und Zubehör zum ersten Mal in einem Wirtschaftsverband zusammen: dem „Verein Deutscher Motorfahrzeugindustrieller“ in Eisenach, Vorläufer des heute in Frankfurt ansässigen Verbands der Automobilindustrie (VDA), der jetzt bei seiner Mitgliederversammlung in Baden-Baden das fünfundsiebzigste Jubiläum feierte. Die Automobilhersteller im Gründungsjahr 1901 waren neben Opel die Daimler Motoren-Gesellschaft in Bad Cannstatt, die Dürkopp AG in Bielefeld, die Adler Werke in Frankfurt, die Stöwer-Werke AG in Stettin, die Dixi Automobilwerke AG (später BMW) und die Horch & Cie in Köln-Ehrenfeld.



# EURO KADETT



## Jedem den Seinen – in ganz Europa

In diesen Tagen kam eine weitere Kadett-Sonderserie auf den Markt: der Euro Kadett – ein Wagen mit besonders reichhaltiger Ausstattung und zu einem für diese Merkmale besonders günstigen Preis. „Euros“ gibt es nur in begrenzter Stückzahl. Deshalb: Wer zuerst bestellt, der fährt zuerst. Einzelheiten über Ausstattung, Preise usw. bei der Abteilung Fahrzeugdisposition und -auslieferung.

## Dank des Roten Kreuzes

Im letzten Heft berichteten wir, daß am 7. September der millionste Rekord der laufenden Serie vom Rüsselsheimer Endmontageband lief. Den 1.000.001. Rekord der laufenden Serie – einen Rekord Caravan – übergab Generaldirektor Waters als Spende an das Deutsche Rote Kreuz, vertreten durch den Präsidenten des Landesverbandes Hessen, Herbert Dröse. In einem Schreiben an die Geschäftsleitung sagte dieser herzlichen Dank dafür, daß die Firma mit dieser Spende die Verdienste des Roten Kreuzes im Krankentransport und Rettungsdienst zu würdigen gewußt habe. Es habe sich hier wieder einmal gezeigt, daß das Rote Kreuz in der Erfüllung seiner großen humanitären Aufgaben nicht allein stehe und insbesondere auch die Industrie es nicht vergäße, daß wir alle in einer Gemeinschaft des Dienens stünden. Die überwiegend ehrenamtlichen Helferinnen und Helfer des Roten Kreuzes im Krankentransport und Rettungsdienst legten jährlich fast 17 Millionen Kilometer auf den Straßen Hessens zurück, um den Menschen zu helfen. Mit dieser Spende habe die Firma eine Lücke beim Kreisverband Groß-Gerau geschlossen. Da er sich zur Zeit im Krankentransport und Rettungsdienst in einer Umorganisation befinde, sei die großzügige Spende in der richtigen Stunde gekommen.



## Dreitägiges Seminar zum Thema Erschwerniszuschläge

Im letzten Heft wurde auf Seite 8 ausführlich über die neue Erschwerniszuschläge-Regelung berichtet. Eine komplizierte Materie. Um Klarheit zu verschaffen und einen reibungslosen Arbeitsablauf zu gewährleisten, wurde im September ein dreitägiges Seminar durchgeführt, an dem Vertreter der Geschäftsleitung, der Betriebsräte sowie die Lohngestalter der drei Werke teilnahmen, außerdem die Mitglieder des Lohn-, Akkord- und Gehaltsausschusses und die Mitglieder der Lohn- und Akkordkommissionen. Ziel der Schulung war, eine gemeinsame, unternehmensweite Ausgangsposition zur Erfassung und Bewertung von Erschwerniszuschlägen zu erhalten. (Bild links.)



## Jahresbericht '75

Der kürzlich herausgekommene Jahresbericht '75 der Abteilung Unfallverhütung des Werkes Rüsselsheim meldet gegenüber 1974 einen leichten Anstieg der Unfälle, hauptsächlich infolge der vielen Neueinstellungen im Zuge der Produktionssteigerungen. Von 1.459 meldepflichtigen Unfällen entfielen auf die Lohnbelegschaft 1.213 Betriebsunfälle und 197 Wegeunfälle, auf die Gehaltsbelegschaft 30 Betriebsunfälle und 19 Wegeunfälle. Bezogen auf 1.000 Werksangehörige ereigneten sich 49 Unfälle. Dieses Ergebnis liegt zwar über dem von 1974 (41), aber doch noch beachtlich unter den Ergebnissen der vorhergehenden Jahre. Der Gesamtdurchschnitt aller bei der Süddeutschen Eisen- und Stahl-Berufsgenossenschaft versicherten Unternehmen betrug 116 Unfälle je 1.000 Beschäftigte. Jeder 19. Lohnempfänger erlitt einen Betriebsunfall mit einer durchschnittlichen Ausfallzeit von 15 Tagen. Erfreulich ist die Tatsache, daß 1975 kein tödlicher Betriebsunfall zu verzeichnen war.

### Welche Unfälle?

Die Unfallhäufigkeit stieg 1975 gegenüber dem Vorjahr um 4 Prozent, die Unfallschwere dagegen um 20 Prozent. 109 Unfälle, 9 Prozent der Gesamtzahl, ereigneten sich unabhängig von der ausgeführten Tätigkeit, also auf Wegen zu oder von den bzw. in den Waschräumen, Speisesälen usw. Bei den Maschinenunfällen nahmen die Unfälle an Pressen aller Art die erste Stelle ein. Bei fast der Hälfte aller Unfälle handelte es sich um Prellungen und Schnittverletzungen. Mit 2,5 Prozent der Unfälle verzeichneten die Augenunfälle einen weiteren erfreulichen Rückgang.

### „Schwarzer“ Montag

Die meisten Unfälle ereignen sich montags. Die Zahl fällt dann zum Ende der Woche leicht ab. Die meisten Unfälle je 1.000 Werksangehörige erlitten mit 66 die 21- bis 30jährigen, gefolgt von den 31- bis 40jährigen mit 52, den 14- bis 20jährigen und den 41- bis 50jährigen mit je 51, den 51- bis 60jährigen mit 49 und den 61- bis 65jährigen mit 34. Auch 1975 lagen die Unfälle ausländischer Mitarbeiter mit 68 je 1.000 Mann noch über dem Durchschnitt. Wie sich schon in den vergangenen Jahren ergab, erfolgt bei dieser Gruppe eine allmähliche Angleichung auf die Unfallhäufigkeit der deutschen Arbeiter, deren durchschnittliche Quote der Betriebsunfälle bei 54 je 1.000 Mann lag.

### Jeder Unfall ist zuviel!

Zahlen, Daten und ähnliche statistische Angaben allein wirken nüchtern; ergänzt werden müssen sie mit dem Hinweis, daß jeder Unfall zuviel ist sowie mit der Mahnung, daß verstärkt auf das Sicherheitsbewußtsein jedes Mitarbeiters hingewirkt werden muß, um die Unfallzahlen zu senken. Mancher Unfall wäre mit mehr Umsicht und Vorsicht sowie einer genaueren Beachtung der Unfallverhütungsvorschriften zu vermeiden gewesen.

-b-



## Betriebsräte besuchten die Stadt

Mitglieder des Betriebsrates, an ihrer Spitze der Vorsitzende R. Heller und sein Stellvertreter, R. Müller, waren im September einer Einladung des Magistrats der Stadt Rüsselsheim zu einem Besuch gefolgt. In seiner Begrüßungsansprache äußerte sich Bürgermeister Dr. K.-H. Storsberg erfreut über den konjunkturellen Aufschwung und brachte die enge Verbindung zwischen Werk und Stadt

zum Ausdruck (Bild). Eine Informationsrundfahrt führte die Betriebsräte danach zu verschiedenen kommunalen Einrichtungen, unter anderem zur Walter-Köbel-Halle, zum Stadttheater, zur Behinderten-Werkstätte; den Abschluß bildete ein Besuch im Museum der Stadt. In Gesprächen wurden zahlreiche beide Seiten interessierende Fragen und Probleme erörtert.

## Einigung über Sonderschichten

Geschäftsleitung und Betriebsrat des Werkes Rüsselsheim haben sich nach eingehenden Beratungen kürzlich darüber geeinigt, zwei weitere Sonderschichten am 15. und 22. Januar 1977 durchzuführen. Weiterhin wurde vereinbart, die während der Werkschließung vom 24. Dezember 1976 bis 2. Januar 1977 vorzuholenden Schichten des 30. Dezember 1976 am Samstag, dem 4. Dezember, und Samstag, dem 11. Dezember 1976, vorzuarbeiten. Die Früh- und Normalschichten des 24. und 31. Dezember 1976 werden in den Produktionsabteilungen am 16. und 23. Oktober 1976 gearbeitet. Die Arbeit an diesen Tagen wird mit allen Überstundenzuschlägen vergütet. Überdies werden der 24. und 31. Dezember 1976 den Werksangehörigen bezahlt. Außerdem wird die Geschäftsleitung auf der Basis ihrer ursprünglichen Zusage den Werksangehörigen in Anerkennung der in der Vergangenheit geleisteten Sonderschichten einen Zuschlag zur Weihnachtsgratifikation 1976 gewähren. Dieser Zuschlag be-

trägt 5,19 Prozent oder neun Stunden. Das Weihnachtsgeld wird Ende November ausgezahlt. Die Garantiefrist, keine Kurzarbeit durchzuführen, verlängert sich bis zum 31. März 1977. Betriebsbedingte Kündigungen werden bis zum 31. Mai 1977 nicht vorgenommen.

*Betriebsratsvorsitzender Richard Heller nannte die Vereinbarung zwar einen Kompromiß mit Ecken und Kanten, das Verhältnis zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat sei aber jetzt wieder entkrampft. Die Beschäftigten in Rüsselsheim hätten hinsichtlich der Sonderzuwendungen mit denen in Bochum gleichgezogen. Die Kollegen erhielten in diesem Jahr die höchste Weihnachtsgratifikation in der Geschichte des Unternehmens. Ein Entgegenkommen des Betriebsrates bestehe auch darin, in der Frage der Überstunden wieder in dem bisherigen Rahmen zu verfahren. Die Zielforderung nach einem Ausgleichsfonds bei Kurzarbeit bleibe jedoch bestehen.*

## Leserbefragung

Die Ende September begonnene OPEL POST-Leserbefragung ist inzwischen abgeschlossen worden. Die letzten der an einen repräsentativen Querschnitt von jeweils 10 Prozent der Belegschaften der drei Werke ausgegebenen Fragebogen kamen in diesen Tagen zurück.

Inzwischen hat die zeitraubende Arbeit des Zählens und Auswertens begonnen. Zeitraubend deshalb, weil sehr viele Leser von der Möglichkeit Gebrauch gemacht haben, auf der Rückseite des Fragebogens kritische Anmerkungen oder Vorschläge zu machen, die analysiert werden müssen.

Vor der Veröffentlichung des Ergebnisses, der kritischen Anmerkungen und Meinungen sowie der zahlreichen Vorschläge und Wünsche im nächsten, spätestens im übernächsten Heft werden alle Zahlen, Daten und Analysen von neutraler Seite unter Mitwirkung des Betriebsrates überprüft, um mögliche Zweifel an der Auszählung oder Mißverständnisse über die Auswertung gar nicht erst aufkommen zu lassen.

Die Redaktion

## Kurz berichtet

Das Unternehmen beschäftigte Anfang Oktober 57.837 Mitarbeiter in den drei Werken und der Niederlassung Berlin. (Zum gleichen Zeitpunkt des Vorjahres waren es 49.700.)

Am Vorabend der Betriebsrätekonferenz '76, die am 19. und 20. Oktober in Rüsselsheim stattfand, gab der Magistrat der Stadt Rüsselsheim einen Empfang, zu dem die an der Konferenz teilnehmenden Betriebsräte aus dem Gesamtunternehmen, Vertreter der Geschäftsleitung und zahlreiche Gäste geladen waren. (Auf die Konferenz wird im nächsten Heft eingegangen.)

Die nächste Jubilarfeier ist am 29. Oktober in der Stadthalle Rüsselsheim und beginnt um 17.15 Uhr.

Die Opel-Vortragsreihe des Winterhalbjahres 1976/77 begann am 7. Oktober mit einem Farbbildbericht von Dr. Georg Wolff über die vier Jahreszeiten in den Alpen, zu dem 930 Besucher kamen.

Rund 200 Opel-Großabnehmer aus skandinavischen Ländern waren am 6. und 7. Oktober Gäste des Unternehmens. Im Mittelpunkt des Besuches standen eine Werksbesichtigung und eine Fahrt zum Prüffeld in Dudenhofen.

## Manuskript-Wettbewerb

Der deutsch-spanische Freundschaftsclub Rüsselsheim veranstaltet einen Manuskript-Wettbewerb zum Thema „Freundschaft“, an dem Deutsche und Spanier teilnehmen können. Einzusenden ist ein Beitrag (ca. 2 Schreibmaschinenseiten), der das Verständnis zwischen beiden Völkern fördern soll. Bei den Arbeiten kann es sich um Erlebnisse oder um erfundene Geschichten handeln. Die Manuskripte sind an D. Henrich, Leiter des Kulturamtes der Stadt Rüsselsheim, bis zum 30. Oktober 1976 einzusenden. Die besten Arbeiten werden mit Preisen belohnt.

## Verloren – aber nicht abgeholt

Jeden Tag werden im Unternehmen Gegenstände verloren bzw. gefunden. In den Fundbüros der drei Werke warten deshalb immer zahlreiche Fundsachen auf ihre Eigentümer, beispielsweise zur Zeit in Rüsselsheim Armbanduhren (darunter teure Quartzuhren), Geldscheine, Geldbörsen mit Inhalt, Schirme, Schlüssel, Strickwesten, Aktentaschen und vieles andere mehr. Jeder abgegebene Gegenstand wird im Fundbüro registriert. Meldet sich innerhalb von vier Wochen niemand, wird er an das Fundbüro der Stadt Rüsselsheim weitergeleitet. Darüber erhält der Finder Nachricht, der bei gefundenen Gegenständen innerhalb des Werkes übrigens keinen Anspruch auf Finderlohn hat. Nach einem Jahr wird die Fundsache von der Stadt zur Versteigerung für wohltätige

Zwecke freigegeben, falls der Finder kein Interesse daran hat.

Nun ist das erstaunlichste dabei, daß sich verhältnismäßig wenige Verlierer melden – ein Zeichen dafür, daß viele den Verlust entweder nicht bemerken oder nicht „tragisch“ nehmen. Dabei handelt es sich vielfach um Sachen von erheblichem materiellen oder ideellen Wert. Ein kurzer Anruf (Telefon 679) im Fundbüro des Werkschutzes würde genügen, um zu erfahren, ob ein verlorener Gegenstand gefunden und abgegeben wurde. In diesem Zusammenhang noch der Hinweis, daß jeder Mitarbeiter laut Betriebsordnung verpflichtet ist, Fundgegenstände möglichst umgehend beim nächstgelegenen Portal abzugeben.



Unsere Aufnahme zeigt eine kleine Auswahl der in der letzten Zeit im Fundbüro abgegebenen, jedoch nicht abgeholt Gegenstände.

## BKK-Notizen

### Neue Geschäftsführung

Der Geschäftsführer unserer Betriebskrankenkasse und der Kranken-Zuschuß-Kasse, Josef Ruppert, ist nach 47jähriger Tätigkeit in unserem Hause, davon allein 43 in der BKK, am 30. September 1976 in den Ruhestand getreten.

Zu seinem Nachfolger als Geschäftsführer der beiden Kassen wurde Helmut Borger ernannt. Stellvertretender Geschäftsführer wurde Willy Brandmüller. Die Vorstände der beiden Kassen haben den Bestellungen am 28. September 1976 zugestimmt. Beide Herren der neuen Geschäftsführung sind ebenfalls seit vielen Jahren in der Krankenversicherung tätig.



H. Borger

W. Brandmüller

Die Geschäftsführung ist für den Gesamtbereich der Kassen verantwortlich, der sich auf unsere Werke Rüsselsheim, Bochum und Kaiserslautern erstreckt.



## LESERBRIEF

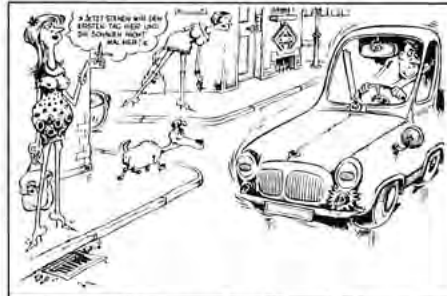
# Nachtrag zur „Rückschau“-Serie

Der letzte „Rückschau“-Beitrag von OGR ließ einige Fragen offen: Richtig ist, daß wir über die Flugmotoren-Fertigung noch eine Anzahl von Fakten kennen, so waren zum Beispiel auch die Euler-Flugmaschinen der Königlich-Bayerischen Armee mit Opel-Flugmotoren ausgerüstet, aber genaue Produktionszahlen lassen sich nicht mehr ermitteln. Daß Opel jedoch jemals Rennboote gebaut haben soll, darauf gibt es keinen konkreten Hinweis. Nichtsdestoweniger waren die Mitglieder der Familie Opel Sportsleute mit vielseitigen Interessen. In den 80er und 90er Jahren des vorigen Jahrhunderts hatten sie sich als Radrennfahrer einen Namen gemacht und gleichzeitig den Fahrrädern des Hauses Opel zu Weltruf verholfen. In den Jahren vor dem 1. Weltkrieg sah man sie als Sieger zahlreicher internationaler Motorsportveranstaltungen ... Und von Heinrich Opel wissen wir, daß er ein begeisterter Wassersportler war. Ob aber sein Motorboot „Opel I“, mit dem er 1910/11 auf dem Main kreuzte, ein Opel-Erzeugnis war, ist nicht bekannt. Wahrscheinlich wurde es auf einer Werft der Umgebung gebaut und von einem Opel-Personenwagenmotor angetrieben. Ein Boot mit dem Namen „Opel II“ (Bild) ließ nahezu zwanzig Jahre auf sich warten – und das war ganz gewiß kein Opel-Produkt. Der sportlich vielseitige Fritz von Opel, Sohn des Geheimrates Wilhelm von Opel, hatte sich 1927 ein Stufen-Gleitboot gekauft und auf den Namen „Opel II“ getauft. Mit diesem Boot nahm er im Juli 1927 an einem internationalen Motorboot-Rennen in Paris teil und siegte in seiner Klasse, der Kategorie von Booten, die über 35 km/h Geschwindigkeit erreichten. Bei dieser Gelegenheit entstand auch das Foto auf Seite 19 der OPEL POST 9/76 ... Weniger Glück hatte Fritz von Opel mit seinem Boot „Opel III“. Bereits bei den ersten Probefahrten auf dem Main im September 1927 kenterte das Boot und begrub Fritz von Opel unter sich. Er konnte in letzter Sekunde gerettet werden. Seiner Liebe zu schnellen Fahrzeugen tat dieser Unfall jedoch keinen Abbruch – er verlagerte seine Aktivitäten allerdings vorerst auf festen Boden. Am 23. Mai 1928 startete er mit dem Opel-Raketenwagen „Rak II“ zu seiner spektakulären Fahrt auf der Avus. Zwei Monate später macht er wieder Schlagzeilen: Mit dem bewährten Motorboot „Opel II“ unternimmt er am 18. Juli ein Wettrennen mit einem FD-Zug. Auf der zehn Kilometer langen Strecke zwischen Köln-Porz und Hohenzollernbrücke beendete er das Rennen mit einem Vorsprung von 2,5 Minuten vor dem am Rheinufer dahinrasenden Schnellzug.

B. Fischer, Presseabteilung



Auf gelassen schalten – gute Laune behalten.



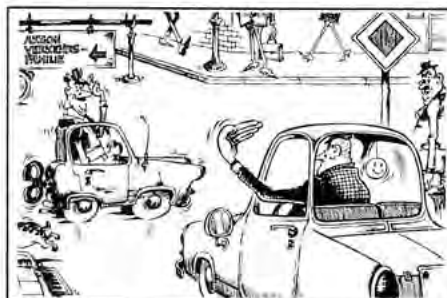
Trotz wohlbekannter Strecke – Augen auf an jeder Ecke.



An den Kollegen denken – Lücke schenken.



Auf gelassen schalten – gute Laune behalten.



Nicht auf Vorfahrt bestehen – auch den Partner sehen.



Abstand wahren – sicher nach Hause fahren.

## Klarstellung

Fortsetzung von Seite 2

Eine weitere Einflußgröße darf in diesem Zusammenhang nicht unerwähnt bleiben: die Rationalisierungsmaßnahmen. Es ist unbestritten: Jedes Unternehmen muß zur Erhaltung seiner Wettbewerbsfähigkeit rationalisieren. Über die Größenordnung herrschen allerdings etwas vage Vorstellungen. Würde man zum Beispiel annehmen, wie es verschiedentlich behauptet wurde, daß der zwischen September und November vorgesehene Abbau der Belegschaft um 400 Mitarbeiter auf Grund von Rationalisierungsmaßnahmen erfolgt, so käme man auf einen Rationalisierungseffekt pro Jahr von 1.600 Mitarbeitern. Das sind über 10 Prozent. In Wirklichkeit kann man bei einem Automobil-Unternehmen mit einem Wert von 1 bis 1,5 Prozent rechnen. Der Personalabbau von mehreren 100 Mitarbeitern innerhalb von wenigen Monaten läßt sich also keinesfalls mit Rationalisierung begründen.

### Aufwendiges Verfahren

Fassen wir zusammen: Zur Ermittlung des Personalbedarfs müssen viele Informationen gesammelt und ausgewertet werden. Das Verfahren ist aufwendig und kompliziert. Es wird deshalb nur einmal im Monat durchgeführt. Transparenz ist heute ein sehr geläufiges Wort. Auch wir bemühen uns, Vorgänge und Entwicklungen transparent zu machen; nur sind diesen Bemühungen einfach von der Sache her manchmal Grenzen gesetzt. W.St.

(Kurz vor Redaktionsschluß zeichnete sich ab, daß das eingangs erwähnte Absinken der Belegschaftsstärke nicht beziehungsweise nicht in vollem Umfang notwendig wird. Unter anderem hat die günstige Aufnahme unserer Rüsselsheimer Sondermodelle „Rekord Millionär“ und „Commodore Special“ zu dieser erfreulichen Entwicklung beigetragen. – D. R.)

## Arbeitszeit

In der Zeit vom 24. Dezember '76 bis zum 2. Januar '77 ruht die Arbeit im gesamten Werk. Für die ausfallende Arbeitszeit am 27., 28. und 29.12. werden 3 Tage Tarifurlaub verrechnet. Der 24. und 31. Dezember '76 werden über die im Tarifvertrag vorgesehene Regelung hinaus wie normale Arbeitszeit ohne Arbeitsleistung voll vergütet. (Weitere Einzelheiten – insbesondere über die Vorholtermine – auf den Werksanschlagen.)

# DER GEWINN

## unerläßlicher Gradmesser für die Wirtschaftlichkeit

Müller hat im Lotto gewonnen. Die Freude ist groß. Dieser Gewinn wurde ohne Anstrengungen und hohen Einsatz, im Grunde nur mit einer Portion Glück erzielt. Anders der Unternehmensgewinn. Er ist weitaus schwerer zu erzielen, ist das Ergebnis großer Anstrengungen von Unternehmensleitung und Belegschaft, Händlern und Verkäufern. Natürlich gehört neben Zielstrebigkeit und Leistung auch bei ihm etwas Glück dazu; in unserem Fall eine glückliche Modellpolitik, die Gunst der Kaufinteressenten, aber auch allgemeine Verhältnisse, die den Kaufentschluß fördern, also keine Flauten. Auch wenn Experten und Politiker immer wieder die Notwendigkeit ausreichender Gewinne für die Wirtschaft betonen, so ist in der veröffentlichten und öffentlichen Meinung häufig Unkenntnis oder Unbehagen gegenüber dem Gewinn festzustellen. „Der Gewinn – das unbekannte Wesen“, möchte man daher fast sagen. Kein Wunder, daß sein Anteil am Umsatz in Befragungen vielfach um das Zehnfache überschätzt wird.

### Verschiedene Interessenlagen

Bei der Gewinnverteilung muß den verschiedensten Gesichtspunkten und Interessenlagen Rechnung getragen werden: Auf der einen Seite den betrieblichen und gesamtwirtschaftlichen Erfordernissen, auf der anderen den Wünschen der Kapitaleigner nach angemessener Verzinsung ihrer Gelder. Ob Besitzer von Aktien oder von Sparbüchern, beiden gemeinsam ist nämlich die Erwartung, für das eingesetzte Geld einen guten Zins (Dividende) zu erhalten. Aber auch das Unternehmen braucht finanzielle Reserven, Rückstellungen. Töricht deshalb die Meinung, der Betrieb könne auch ohne Gewinne auskommen, gewissermaßen von der Hand in den Mund leben.

### Das Gewinnmotiv

Hören wir zu dieser Frage einen Fachmann: „Das Streben nach Gewinn ist eine der wichtigsten Triebfedern unternehmerischen Handelns. Um Gewinne zu erzielen, bemüht sich ein Unterneh-

men um alle Maßnahmen, die auf Steigerung der Produktivität, Kostenersparnis und Verbesserung der Marktstellung des Produkts abzielen. Ohne das Gewinnmotiv käme es nicht oder doch zumindest nicht so schnell zu organisatorischen Verbesserungen, zum Einsatz günstiger Rohstoffe, geringerem Materialverbrauch, produktiveren, kostensparenden Technologien, der Entwicklung neuer Produkte, höherem Bedienungskomfort und ähnlichem. Alle diese Leistungsgewinne sind aber nur zeitlich begrenzt. Die anderen Unternehmen bemühen sich nämlich auch, die Verbesserungen nachzuahmen oder sogar weiterzuentwickeln. Folge: Das einzelwirtschaftlich durchaus egoistische Streben des Unternehmens nach Gewinn, bewirkt gesamtwirtschaftlich den besten Einsatz der Produktionsfaktoren Arbeit und Kapital, die größtmögliche Steigerung der Produktivität und des Güterangebots.“

### Identität der Interessen

Gewinnerwartung, Gewinn, Investitionsbereitschaft, Produktivität, Wirtschaftswachstum und Spielraum für Lohnerhöhungen stehen in einem engen funktionalen Zusammenhang. Der Erfolg der Marktwirtschaft besteht gerade darin, daß das Gewinnstreben des einzelnen genutzt wird, um für die Allgemeinheit ein Höchstmaß an Wohlstand und Lebensqualität zu erreichen. Zwischen Arbeitgebern, Arbeitnehmern und dem Staat – oder anders ausgedrückt: zwischen gewinnorientiertem, lohnorientiertem und gesellschaftsorientiertem Handeln – besteht also kein Gegensatz, sondern vielmehr eine Identität der Interessen. Gewinne sind die erhaltenden und zugleich belebenden Energiespender im großen Gesamtorganismus. Glücklosen und damit in der Regel gewinnlosen Betrieben fehlt auf die Dauer das Geld für Investitionen, Forschung, Produktentwicklung, Ausbau und Modernisierung. Einem Stillstand auf diesen Gebieten würde schon bald ein Produktions- und Absatzrückgang mit allen negativen Auswirkungen auch oder gerade für die Arbeitnehmer folgen. Das ist ähnlich

wie zu Hause in der Familie: Wenn am Monatsletzen nichts übrig bleibt, kann man nichts zurücklegen für größere Anschaffungen. Man lebt von der Hand in den Mund. Für Rückschläge fehlt das Polster.

### Eine einfache Rechnung

Gerade diese Gefahr macht deutlich, daß Unternehmensgewinne die beste Grundlage für die wirtschaftliche und soziale Sicherheit sind. Wünsche und Forderungen können nämlich nur an ein gesundes, gute Erträge erzielendes Unternehmen gestellt werden. Dabei kann man eine einfache Rechnung aufstellen: Je höher die Wirtschaftlichkeit, desto vertretbarer auch steigende Löhne und Gehälter sowie soziale und andere Leistungen. Und auch mehr und modernere Arbeitsplätze, neue Arbeitsstrukturen sind nur auf Grund entsprechender Überschüsse zu erwarten. Wer sie verteuert, sät an dem Ast, auf dem er sitzt. Der britische Premierminister Callaghan hat solche Gedanken auf dem kürzlich stattgefundenen Labour-Parteitag in eindrucksvoller Weise untermauert. Er scheute auch nicht davor zurück, das so oft als Schmähung benutzte Wort „Profit“ als „Überschuß“ zu bezeichnen. „Ohne Überschuß keine neuen Investitionen, ohne Investitionen keine neue Arbeitsplätze ... Wenn die Industrie nicht gestärkt wird, steht Ihr bald pfeifend im Regen, und wir rutschen weiter bergab ...“

### „Ohne Gewinn ist alles nichts“

Was für Großbritannien gilt, gilt für jedes Land. Man kann also zusammenfassend sagen: Der Gewinn ist der Motor jedes Unternehmens. Ohne seine Bewegungsenergie ist nicht nur der Betrieb, sondern auch der einzelne Mitarbeiter gefährdet. Nicht grundlos hat August Bebel einmal gesagt: ohne Gewinne rauchen die Schloten nicht. Der Gewinn ist daher ein unerläßlicher Gradmesser dafür, wie wirtschaftlich ein Unternehmen arbeitet. Sicher: „Gewinn ist zwar nicht alles, aber ohne Gewinn ist alles nichts!“ -a-



# Beobachtungen

## Pausenbesorgungen

Ein Strom von Menschen verläßt in den Pausen das Werk. Für manche ist es keine Pause im Sinne des Wortes. Das gilt insbesondere für viele berufstätige Frauen, die zu Hause, gewissermaßen im Nebenberuf, noch den Mann oder die ganze Familie zu betreuen haben. Verständlich, daß sie einen wichtigen Teil der Hausfrauenpflichten, das Einkaufen, wenn möglich in der Pause besorgen. Ihr Weg führt zu den nahen Supermärkten, aber auch in Fachgeschäfte und zu den Obst- und Gemüseständen. Aber nicht nur Frauen, auch mancher Mann übernimmt zur Entlastung seiner Ehehälfte in der Pause kleine Besorgungen. In manchen Ehen herrscht da eine gute Arbeitsteilung. Man arbeitet, auch was die Haushaltsversorgung anbelangt, mit gegenseitigem Verständnis Hand in Hand.

## „Spind-Apotheke“

Neulich fiel einem Kollegen mein Husten auf. „Mensch“, sagte er, „wie lange quälst Du Dich eigentlich schon damit herum? Dir geb' ich mal was aus meiner ‚Spind-Apotheke!‘“ Tatsächlich, er hatte in seinem Spind ein Kästchen, eine Tabletten- und Pillensammlung. „Für alle Fälle und schnelle Selbsthilfe“, wie er stolz betonte. Seine Tabletten halfen mir zwar nicht sonderlich, dazu war der Husten schon zu lange verschleppt, aber die Frage beschäftigte mich im nachhinein, wie er wohl zu soviel Medikamenten gekommen ist? Auf den Zahn gefühlt, sagte er, er habe sie sich bei verschiedenen Unpäßlichkeiten verschreiben lassen, und was er hinterher nicht mehr brauchte, daraus wäre im Laufe der Zeit eine Sammlung entstanden. Das erinnerte mich an jüngste Diskussionen über die nicht verbrauchten Medikamente. Auf einer Fachtagung wurde von 2 Milliarden Mark gesprochen, die jährlich als „Arzneimittelmüll“ in die Mülltonnen wanderten. Übrigens mitunter „verordnet“, ohne gründlich untersucht worden zu sein, ob man sie auch wirklich braucht. Es wurde die Notwendigkeit einer gezielten Aufklärungsaktion betont, „um das Verantwortungsbewußtsein der Bürger gegenüber Arzneimitteln zu verbessern.“ Mit den „Bürgern“ sind sicher auch die Ärzte gemeint. Zu Hause angekommen, kramte ich in meinem Medikamentenschrank – und stellte fest, daß ich auch einer bin, der so manche Pillen verordnet bekam, aber dann doch nicht genommen hatte oder sich neue verschreiben ließ, ehe die alten aufgebraucht waren. Sicher, manche Packung ist zu groß, und ihr Inhalt wird oft nicht ganz gebraucht. Auch sind Medikamente nur eine bestimmte Zeit haltbar. Dennoch ist diese Frage gründlichen Nachdenkens wert.

Spectator

# UNSERE JUBILARE

## 40



Wilhelm Hahl  
Qual. Ktr. u. Insp.  
4.10.1976



Philipp Wagner  
Qual. Ktr. u. Insp.  
19.10.1976

## 25

### Rüsselsheim

- 7.10.1976  
Horst Grammes  
Standardabteilung
- 13.10.1976  
Rudi Kranz  
Transportwesen
- 16.10.1976  
Anna Diederich  
Ersatzteilelager

- Anna Schneider  
Ersatzteile u. Zubehör  
18.10.1976  
Jakob Kraft  
Werbeabteilung  
Anna Weinkötz  
Werksverpflegung
- 22.10.1976  
Erika Bastian  
Ersatzteile u. Zubehör  
Anni Diederich  
Zentralwäscherei

- 24.10.1976  
Willi Eschenröder  
Chassisbau II
- 25.10.1976  
Herbert Schiemann  
Ersatzteilelager

### Bochum

- 5.10.1976  
Gerd Kubasek  
Verkehrsabteilung

# IM RUHESTAND

- Friedrich Bauer  
PEK
- Heinrich Bernhard  
Karosseriebau
- Ella Büttner  
Werksverpflegung
- Karl Halle  
Motorenbau

- Jakob Hoch  
Karosseriebau
- Hermann Korb  
Karosseriebau
- Adolf Kyritz  
Werkzeugbau
- Achille Leroy  
Genesendenabt.

- Franz Pachowski  
Energieversorgung
- Philipp Wagner  
Qual. Ktr. u. Insp.
- Leo Wirth  
Instandhaltung
- Otto Baumgart  
Instandhaltung

„Natürlich geht es, der Alte ist doch heute nicht da!“



# Der Mensch in der industriellen Arbeitswelt

„Zur Diskussion über das Fließband“ hieß der Titel eines Aufsatzes in Heft 7/8 1975 der OPEL POST, in dem es vor dem Hintergrund der geschichtlichen Entwicklung der Bandarbeit um die sogenannte „Humanisierung der Arbeitswelt“ ging, um neue Arbeitsstrukturen, um die Suche nach menschenfreundlicheren Produktionsmethoden. Versuche in dieser Richtung bei Volvo, aber auch in der übrigen Automobilindustrie einschließlich OPEL standen im Mittelpunkt dieses Beitrages. Was damals gesagt wurde, wird in dem folgenden zweiteiligen Bericht noch einmal unterstrichen, darüber hinaus durch neue Erkenntnisse und Erfahrungen erweitert und vertieft; dazu bringt er Beispiele zukunftsweisender Strukturen, die bei uns bereits erprobt wurden.

Menschen von heute anzupassen, betreffen die Gestaltung des Arbeitsplatzes, des Arbeitsablaufs und der Arbeitsumgebung. Maßnahmen auf diesem Gebiet werden erforderlich, weil sich die körperliche und seelische Belastbarkeit, vor allem die innere Einstellung des arbeitenden Menschen von heute gegenüber der seiner Vorfahren geändert haben und in neuerer Zeit Arbeitseinflüsse und -belastungen aufgetreten sind, die früheren Generationen unbekannt waren.

Den Begriff „Humanisierung“ darf man nicht in der wörtlichen Bedeutung sehen, wie sie sich vielleicht aus dem Kontrast „human – inhuman“ ergibt. Humanisieren heißt soviel wie bilden, gesittet machen, menschenfreundlich gestalten. Die Humanisierung der Arbeit setzt also keineswegs unmenschliche Zustände voraus. Sie verfährt vielmehr nach dem Grundsatz: Nichts ist so gut, daß es nicht noch besser werden könnte. Die Humanisierung der Arbeit ist ein Prozeß, der sich schon seit Jahrzehnten teils evolutionär vollzieht, das heißt in schrittweiser Anpassung an arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse und fertigungstechnische Weiterentwicklungen, teils in einschneidenden Veränderungen, zum Beispiel infolge der Automation.

## Arbeitswelt im Umbruch

Die Vergütung in Form von Lohn oder Gehalt ist heute für den arbeitenden Menschen nicht mehr die alleinige, oft nicht einmal die vorrangige Motivation seines Wirkens. Vielfach wird ein größerer Spielraum für die persönliche Entfaltung und die eigene Entscheidung erwartet. Eines der hauptsächlichsten, diesen Spielraum einschränkenden Hindernisse wird oft im Fließband gesehen. Es ist sicher richtig, daß die Arbeit am Fließband, wie sie heute in der Automobilindustrie und vergleichbaren Bereichen geleistet wird, keinen oder nur wenig Raum für die individuelle Arbeitsgestaltung läßt, das heißt, der einzelne kann den Gang der Arbeit selbst wenig beeinflussen. Einer sinnvollen Reform der Fließbandarbeit wird daher von allen Seiten, insbesondere den Tarifpartnern, besondere Beachtung geschenkt. Weitere Notwendigkeiten, die Arbeitsbedingungen den Bedürfnissen des



Opel-Produktion kurz nach der Jahrhundertwende: Bereits Serienbau – etwa 10 Wagen pro Tag – aber noch weit entfernt von Fließbandarbeit. Der Automobilbau war körperliche Schwerarbeit, einen organisierten Materialzufluß gab es damals nicht; die Teile wurden einzeln von Hand an das Produkt gebracht. Auch die selbsttragende Ganzstahl-Karosserie konnte man noch nicht, vielmehr wurde die Karosserie auf das Chassis und alle tragenden Teile aufgebaut. Niet- und Schraubverbindungen waren dabei vorherrschend, Löt- und Schweißnähte gab es kaum. (Zeichnung aus dem 1937 erschienenen Heinrich-Hauser-Buch „OPEL – ein deutsches Tor zur Welt“.)



## Irriges Klischee

Abgesehen davon, daß das Fließband selbst, seine Organisation und Umgebung durch ständige Modifikation immer wieder auf die zeitgemäßen Anforderungen zugeschnitten wurde, erscheint es angebracht, einige Fehlvorstellungen über den zahlenmäßigen Anteil der am Fließband Beschäftigten zu korrigieren. Nach jüngsten Erhebungen arbeiten in den großen Werken der europäischen Automobilindustrie etwa 20 Prozent der Arbeitnehmer an Fließbändern. Die Annahme, Arbeit in einer Automobilfabrik sei ausschließlich oder vorwiegend Fließbandarbeit, ist also ein irriges Klischee. Die pauschale Kritik am Fließband hat erst in letzter Zeit verstärkten Widerhall gefunden. Jahrzehnte hindurch galt das Fließband als das Optimum rationaler Fertigung, wobei die Fertigung ein Ergebnis zeitigen sollte, das dem Produzenten eine angemessene Rendite und dem Arbeiter einen möglichst hohen Lohn verieß.



## Humaner Effekt

Tatsächlich war der Fließbandakkord lange Zeit eine höchst willkommene und von vielen Arbeitnehmern erstrebte Quelle von Spitzenlöhnen. Die Leistungssteigerung wurde erzielt durch den mechanischen Transport der Werkstücke oder der zu bearbeitenden Produkte zu den Arbeitsplätzen, durch eine weitgehende Zerlegung der Arbeitsgänge bis zu einfachen Handgriffen und schließlich durch die Vorgabe des Arbeitstempos mit der Taktgeschwindigkeit des Fließbandes. Der erste Aspekt des Fließbandes – der mechanisierte Transport – hat über die technisch-ökonomische Aufgabe hinaus noch einen ausgesprochen humanen Effekt: Dem Arbeiter wird das – oft schwere und umfängliche – Werkstück zugeführt. Dadurch wird ihm das Heben und Tragen erspart.



## Zerlegung der Arbeitsgänge

Der zweite Aspekt – die Zerlegung der Arbeitsgänge – ist nicht nur unter dem Gesichtspunkt einer die menschliche Arbeitskraft „auslaugenden“ Monotonie zu sehen, sondern auch im Hinblick auf die Qualifikation der Arbeitskräfte. Zur Zeit, als das Fließband aufkam, war ein großer Teil der Industriearbeiter bäuerlicher Herkunft und ohne jegliche technische, geschweige denn industrielle Vorkenntnisse und Erfahrungen. Die ihnen gestellten Aufgaben konnten gar nicht einfach genug sein. Ähnliche Voraussetzungen, wie sie in der Frühzeit des Automobilbaus herrschten, trafen in Europa zum Teil auch im letzten Jahrzehnt zu. Die Arbeitsplätze am Band waren vorwiegend von Mitarbeitern besetzt, die erstmals im industriellen Fertigungsprozeß tätig waren und sich daher kaum zur Übernahme

Opel-Produktion heute, hier im Rüsselsheimer Gerippebau. Auf dem oberen Bild sind Bodengruppe und Vorderteil bereits zusammengeführt. Von einem komplizierten System über Lochkarten, Fernschreiber und elektrischen Geräten gesteuert, treffen gerade die vorgefertigten Seitenteile mit dem Unterbau und dem Vorderbau zusammen. Im weiteren Verlauf des Montageprozesses werden die Teile durch Heftsweißungen so zusammengefügt, daß das Karosserierippe bereits eine gewisse Festigkeit erhält. Durch Rest-Punktschweißen (unteres Bild) erhält die Karosserie dann endgültig ihre freitragende Stabilität. – Im Gegensatz zu früher werden die vorgefertigten Karosserieteile heute vorwiegend programmgesteuert über Förderer an die Montagelinie gebracht, das zu bearbeitende Produkt wird dem Mitarbeiter auf dem Fließband zugeführt.

von komplexen Arbeiten eigneten. Bei den ausländischen Mitarbeitern bildeten sprachliche Schwierigkeiten weitere Barrieren vor der Betrauung mit höher qualifizierten Tätigkeiten. Eine Zerlegung der Arbeitsgänge erleichterte die Einarbeitung

und nahm Rücksicht auf die durch viele andere Umstände – auch im privaten Bereich – erhöhte Beanspruchung dieser Mitarbeiter, die mit hiesigen Lebens- und Arbeitsbedingungen noch nicht vertraut waren.

## Die Bandgeschwindigkeit

Der dritte Aspekt – die Bandgeschwindigkeit – wird oft als die unmenschlichste Erscheinung des Fließbandes hingestellt. Auch hier muß man die Ursache der Entstehung und die Gründe für eine Beibehaltung des Fließbandsystems beleuchten. Es ist aus ökonomischen Überlegungen unumgänglich, ein bestimmtes Verhältnis zwischen Stückzahl und Zeiteinheit anzustreben. Dabei kommt es aber keineswegs auf absolute „Pression“ an. Bei einer zu schnellen Bandgeschwindigkeit entstehen Fehler und unvollständig ausgeführte Operationen. Es ist aber gerade eine der Schwächen des Fließbandes, daß ebenso wie die Produktionsgüter auch die Fehler weitertransportiert werden. Der Bandarbeiter kann einem mangelhaften Werkstück nicht hinterherlaufen. Gewiß, viele Mängel werden von den häufig dazwischengeschalteten Kontrollen aufgedeckt. Aber jedes Stück, das aus dem Bandfluß genommen werden oder nach Fertigungsablauf in die Nacharbeit gehen muß, kostet unverhältnismäßig viel Geld. Insofern liegt es keineswegs im Interesse des Produzenten, die Bandgeschwindigkeit grenzenlos zu erhöhen. Europäische Qualitätsansprüche üben wenig Nachsicht gegenüber fehlerhaften Serienerzeugnissen.

## Dem Betriebsrat übergeben

Da beim Zusammenbau eines Automobils Tausende von Operationen ausgeführt werden müssen und alle Mitarbeiter möglichst gleichmäßig ausgelastet werden sollen, ist man bei Opel vor Jahren dazu übergegangen, mit Hilfe der Elektronischen Datenverarbeitung (EDV) den Vorgang der Arbeitsaufteilung oder -zuteilung durchzuführen. Unter Berücksichtigung der logischen Montagefolge und der Bandgeschwindigkeit wird jedem einzelnen Mitarbeiter eine bestimmte Anzahl Operationen zur Ausführung übertragen. Dabei werden Verteilzeiten, Erholungszeiten usw. selbstverständlich berücksichtigt. Ein Exemplar der mit Hilfe der EDV erstellten Arbeitszuteilung wird zu Beginn eines Produktionsmonats dem Betriebsrat zur Information übergeben. Aus dieser Arbeitszuteilung sind die Bandgeschwindigkeit und die Auslastung des einzelnen Mitarbeiters ersichtlich. Eine andere Frage ist, zu welchen physischen und psychischen Belastungen die Fließbandgeschwindigkeit bei dem einzelnen Mitarbeiter führt. Hierbei kommt es entscheidend auf die psychisch-intellektuelle Konstitution oder, anders ausgedrückt, auf das Temperament des Betroffenen an.

## Monotonie hat zwei Seiten

So ist es denkbar, daß ein neuer Mitarbeiter, dem nicht nur die Arbeitsaufgabe selbst, sondern auch Umgebung und Umstände noch nicht vertraut sind, seine Arbeit als nicht monoton empfindet. Er ist mit seinen Verrichtungen intellektuell

ausgelastet. Das Tempo macht ihm vielleicht in den ersten Tagen zu schaffen. Wenn diesem Mitarbeiter später dann die „Atmosphäre“ vertraut ist und er eine längere Berufserfahrung gesammelt hat, macht ihm das Tempo nichts aus, aber die Monotonie nervt ihn, wenn er ein entsprechendes Naturell hat. Er würde vielleicht lieber eine komplexere Tätigkeit ausüben, die seinen Kollegen überfordern würde. Übrigens wollen 15 bis 20 Prozent der „Neulinge“ am Band nach einer gewissen Zeit den Arbeitsplatz wechseln. Diesem Wunsch wird weitgehend entsprochen.

## Zeichen der Zeit erkannt

Arbeitsorganisationen, die auf veralteten Grundsätzen aufgebaut waren, stießen seit Mitte der 60er Jahre in einigen europäischen Ländern auf zunehmendes Unverständnis der Arbeitnehmer, führten zu ungenügenden Arbeitsleistungen, zu hohen Abwesenheitsquoten in den Betrieben und zu starker Fluktuation. Auch unser Unternehmen blieb hiervon nicht unberührt. Es hat aber nicht gewartet, bis der Arbeitsfrieden gestört wurde, sondern hat mit der größtmöglichen Flexibilität die Arbeitsstrukturen den neuen Gegebenheiten angepaßt, und es wird sie weiterhin anpassen. Infolge der Mineralölkrise trat seinerzeit eine zeitweise Verlagerung der Probleme zur Arbeitsplatzsicherung hin ein, trotzdem hielt die Unternehmensleitung an ihrem Vorsatz fest, die menschengerechte Arbeitsgestaltung konsequent weiterzuerfolgen. Die Erkenntnis, daß ein Teil der Beschäftigten, besonders der Mitarbeiter am Fließband, unter der Einförmigkeit der Arbeit leidet und einen weitergezogenen Handlungsspielraum wünscht, gilt inzwischen als wissenschaftlich gesichert und bestimmt das Handeln der Verantwortlichen.

## „Unwirtschaftliche Humanität“

Die Überlegungen gehen dahin, die Lage durch Berücksichtigung von Einflußfaktoren zu verbessern, die bisher in die Arbeitsgestaltung nicht oder nur in geringem Maße Eingang gefunden haben. Allerdings: Jede Arbeitsgestaltung steht unter den Geboten der Wirtschaftlichkeit, die eine hohe Arbeitsproduktivität anstrebt. Diese Erkenntnis ist selbst bei den Befürwortern der Planwirtschaft vorhanden. Auch bei stärkerer Berücksichtigung der sozial-psychologischen Faktoren und ihrer Umsetzung in Sachverhalte darf die Wirtschaftlichkeit, die jedem Schaffen den Sinn gibt, nicht außer acht gelassen werden. Unwirtschaftliche Humanität ist genauso fehl am Platz wie inhumane Wirtschaftlichkeit. Die gerade der Automobilindustrie innewohnende Flexibilität wird auch hier tragbare Lösungen finden. Humanität und Wirtschaftlichkeit müssen sich nicht ausschließen.

(Wird im nächsten Heft fortgesetzt)

## KONKURRENZLOS

# Maßgeschneiderter Autokredit für Mitarbeiter

Viele Mitarbeiter machen seit Jahren von den äußerst günstigen Finanzierungsmöglichkeiten der OKB Gebrauch. Der zur Zeit gültige effektive Zinssatz von 6,39 Prozent, ohne irgendwelche zusätzlichen Kosten, ist absolut konkurrenzlos. Prüfen Sie deshalb diese Konditionen!

Bei der OKB zahlen Sie zum Beispiel für DM 8.500,-, rückzahlbar in 12 gleichen monatlichen Raten, lediglich DM 294,- Zinsen. Ein ganz besonderes Finanzierungsangebot bietet die OKB allen Werksangehörigen, die ihr Fahrzeug nach ca. einem Jahr verkaufen, indem zunächst 12 verhältnismäßig geringe Raten und mit dem Verkaufserlös des Fahrzeugs dann der Restbetrag bezahlt wird.

Oder folgendes Beispiel: Opel Ascona: Kaufpreis DM 8.500,-, Zinsen DM 526,-, Total: DM 9.026,-. Sie zahlen 12mal DM 150,- = DM 1.800,-, 1mal DM 7.226,- = zusammen: DM 9.026,-.

Beim letzten Beispiel ist der Zinsbetrag höher als bei Beispiel eins, da sich das Darlehen monatlich nur um DM 150,- verringert sowie einen Monat länger in Anspruch genommen wird. Der Zinssatz ist aber unverändert effektiv 6,39 Prozent. Man sieht: Die Varianten sind vielfältig und können immer den individuellen Wünschen angepaßt werden. Sollten Sie nach 13 Monaten den Wunsch haben, das Fahrzeug weiter zu fahren, ist die OKB gern bereit, den jeweiligen Restbetrag noch einmal auf bequeme monatliche Raten zu verteilen. Gehen Sie kein Risiko ein! Finanzieren Sie mit OKB – zu Ihrem Vorteil!

Die nachfolgend genannten Mitarbeiterinnen geben Ihnen gern nähere Auskunft: OKB Rüsselsheim – Frau Barthel, Telefon 357014, – OKB Essen (für Werk Bochum) – Frau Mitra, Telefon 0201-221451; – Kaiserslautern (Sozialabteilung) – Frau Adam, Telefon: 243.



## Sicherheitsschuh-Verkauf im Werk

Unser Schnappschuß zeigt Walter Semmler (links), Leiter des Schuhverkaufsraums im H 40 des Rüsselsheimer Werkes, mit Mitarbeiter Horst Werr, PV Schmiede, beim Anprobieren von Sicherheitsschuhen. Wie wichtig das Tragen von Sicherheitsschuhen vor allem für die in den Produktionsabteilungen tätigen Mitarbeiter ist, kann gar nicht oft genug wiederholt werden. Erst kürzlich fiel wieder ein schweres, scharfkantiges Stück Metall auf den Fuß eines Mitarbeiters. Hätte dieser keine Sicherheitsschuhe getragen, wären seine Zehen schwer verletzt worden, von möglichen schlimmeren Folgen, wie einer Amputation, ganz zu schweigen. Auch hier heißt die Devise: Vorbeugen ist besser als heilen!

### Kappe aus Stahl

Sicherheitsschuhe haben – im Gegensatz zu normalen Schuhen – zum speziellen Schutz im Zehenbereich eine Kappe aus Stahl. Sie sind antistatisch gemäß den Richtlinien zur Verhütung von Gefahren durch elektrostatische Aufladungen. Sie sind auch mit einem Stahlgelenk ausgerüstet, das ein natürliches Fußbett bildet und Ermüdungserscheinungen beim Tragen verhindert. Die Laufsohlen aus griffigem Profilgummimaterial sind öl-, benzin- und säurefest.

### Kein plumpes Schuhwerk

Monatlich werden im Rüsselsheimer Schuhverkaufsraum rund 800 Paar Sicherheitsschuhe verkauft. Die Zahl könnte, gemessen an der Belegschaftsstärke, wesentlich höher sein. Die Firma unterstützt den Kauf von Sicherheitsschuhen in Form eines Gutscheines. Im nächsten Monat

## REIHENVERANSTALTUNGEN '76

# „Musikparade“



Vor 22 Jahren begonnen, heute noch so beliebt wie eh und je: die Opel-Reihenveranstaltungen in der Vorweihnachtszeit, in diesem Jahr vom 26. November bis 10. Dezember (außer 5.12.) im Stadttheater Rüsselsheim (17 Veranstaltungen), am 5. Dezember in der Fruchthalle Kaiserslautern (2 Veranstaltungen) und am 11. und 12. Dezember in der Ruhrlandhalle Bochum (4 Veranstaltungen). Einzelheiten sind ab Mitte November auf den Werksanschlagen zu finden.

Auch diesmal wird diese traditionsreiche Veranstaltungsreihe sicher wieder ein großer Erfolg werden. Hierzu im letzten Jahr das „Rüsselsheimer Echo“: „Keine Veranstaltungsreihe in Rüsselsheim darf sich einer so großen Zuschauerzahl rühmen, wie die jeweils gegen Jahresende von der Opel-Kulturabteilung ausgerichteten bunten Abende im Stadttheater.“

1976 wird Musik Trumpf sein, nachdem es 1975 die Artistik war. Stargast in der „Musikparade“ ist der bekannte ungarische Operettenstar Maria Tiboldi (Bild), die „Zigeunerin vom Dienst“, wie sie unlängst in einem TV-Journal genannt wurde. Aber auch andere bekannte Solisten sind mit von der Partie: Schlagerstar Jonny Hill mit seiner großartigen Stimme; Duo Wendling, das Trompetenduo von internationalem Format; das „Trio Brasil“ in einer temperamentvollen Bühnenshow; die Schuma Girls, das insbesondere vom Fasching bekannte Ballett aus Flörsheim. Durch das Programm führt der beliebte Sprecher Peter Barkow, der sich auch mit einem humoristischen Solo am Flügel produzieren wird. Den musikalischen Rahmen zieht wie immer das Werksorchester unter Andreas Wagner in großer und kleiner Besetzung.

Alles in allem: Eine bunte Palette mit Musik, Gesang, Tanz und Humor, das auf Wunsch vieler Musikfreunde diesmal in dieser Form über die Bühnen der drei Opel-Städte gehen wird.



werden sie – wie in jedem Jahr – wieder an alle Mitarbeiter ausgegeben. Unter 12 Modellen für Herren und 4 für Damen kann man wählen. Im Gegensatz zur landläufigen Meinung, Sicherheitsschuhe seien plumpes, derbes Schuhwerk, konnten wir beim Besuch im Schuhverkaufsraum das Gegenteil feststellen.

### Im Interesse jedes einzelnen

Es liegt im Interesse jedes Werksangehörigen, die Möglichkeit des verbilligten Schuheinkaufs zu nutzen – bevor es zu einem Unfall kommt. Der Schuhverkaufsraum im H 40 (am Portal 20) ist in der Regel von Montag bis Freitag von 10 – 12 und von 14.30 – 16 Uhr geöffnet.

# Eine jährliche Pflichtübung...?

OPEL-POST-GESPRÄCH mit dem Gesamtbetriebsratsvorsitzenden Rudi Hahn

**OPEL POST:** Herr Hahn, die Oktober-Ausgabe der OPEL POST mit diesem Gespräch erscheint in der Woche, in der die Betriebsräteversammlung '76 hier in Rüsselsheim stattfindet. Wir werden in der Ausgabe danach darauf zurückkommen. Uns interessiert vorab etwas Grundsätzliches, nämlich was es mit dieser alle Jahre stattfindenden Zusammenkunft auf sich hat: Ist es Routine, weil das Gesetz es so will, oder eine immer wieder notwendige Selbstdarstellung der Betriebsratsarbeit auf Gesamtunternehmensebene.

**HAHN:** Die Frage ist berechtigt, weil es über diese Versammlung in Kreisen der Belegschaft Unklarheiten und Mißverständnisse gibt. Zunächst aber ein Wort zu den grundsätzlichen Unterschieden und Aufgaben des Betriebsrates eines Werkes und denen des Gesamtbetriebsrates. Während der Betriebsrat die durch das Betriebsverfassungsgesetz umrissenen Aufgaben in bezug auf den einzelnen

## Kein „Überbetriebsrat“

Betrieb, auf das Werk wahrnimmt, fällt in die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates die Regelung von Problemen auf überörtlicher Ebene. Allerdings können die Betriebsräte der einzelnen Werke Aufgaben an den Gesamtbetriebsrat delegieren und ihn beauftragen, bestimmte Probleme mit der Unternehmensleitung zu lösen. Um keine Mißverständnisse aufkommen zu lassen, möchte ich darauf hinweisen, daß der Gesamtbetriebsrat nicht etwa ein „Überbetriebsrat“ ist; er ist vielmehr ein gleichberechtigtes Organ, das die gleichen Rechte und Pflichten hat wie der örtliche Betriebsrat. Da die Mitglieder des Gesamtbetriebsrates von den Betriebsräten der einzelnen Werke gewählt werden, ist die notwendige Verbindung zu allen Teilen des Unternehmens gewährleistet, so daß die für unsere Arbeit wichtigen Informationen entsprechend ausgetauscht beziehungsweise verwertet werden können.

**OPEL POST:** Das ist klar. Doch zurück zur ersten Frage: Ist die Betriebsräteversammlung mehr Routine oder ein notwendiges Treffen, von dem Impulse für die Arbeit des Gesamtbetriebsrates, aber auch

für die der Einzelbetriebsräte ausgehen? Veranstaltungen dieser Art neigen ja mitunter dazu, daß Fensterreden gehalten werden, Theaterdonner ertönt, letztlich aber keine Spuren hinterbleiben, keine nennenswerten Ergebnisse erzielt werden.

**HAHN:** Herr Mai, Sie haben selbst an vielen Betriebsräteversammlungen der letzten Jahre teilgenommen, um zu wissen, daß mit „Fensterreden“ und

## Kein „Theaterdonner“

„Theaterdonner“ keine erfolgreiche Arbeit für die Arbeitnehmerschaft im Unternehmen zu leisten ist. Für uns und unsere Arbeit trifft das jedenfalls nicht zu. Die Vergangenheit beweist, daß nur sachliche, sachbezogene Argumente gegenüber der Geschäftsleitung zu Erfolgen führen. Darüber hinaus bietet die Betriebsräteversammlung eine gute Gelegenheit, Erfahrungen der Betriebsräte in den einzelnen Werken auszutauschen, um entweder daraus zu lernen oder den anderen Kollegen zu zeigen, wie man es besser machen kann. Es werden Probleme aufgezeigt und vor allem, es wird gemeinsam nach Lösungen gesucht.

**OPEL POST:** Nennen Sie doch bitte einige Beispiele dafür, was auf Betriebs-

räteversammlungen vorgetragen, diskutiert, danach vom GBR aufgegriffen und inzwischen positiv gelöst wurde.

**HAHN:** Sie kennen ja den großen Katalog, der in früheren Jahren erfolgreich erledigt werden konnte. Darauf braucht man hier nicht noch einmal zurückzukommen. Aus der jüngsten Zeit ist vor allem die Erschwerniszulagen-Vereinbarung, über die Sie ja in der letzten Ausgabe der OPEL POST berichtet haben, zu nennen. Es war ein wichtiger Diskussionspunkt, den wir jetzt abhaken konnten! Auch ist inzwischen unser langjähriger Wunsch, daß bei Jubilärfiern der Ehepartner teilnehmen kann, erfüllt worden. Leider waren die technischen und organisatorischen Vorbereitungen für die Feier Ende Oktober schon so weit voran-

## Positive Regelungen

geschritten, daß diese Regelung erst ab 1977 in Kraft treten kann. Ich erinnere weiter an die Neugestaltung der Lohn-Entwicklungstabellen, die Änderung der Richtlinie 127, die Lohngarantie bei Umsetzungen, um nur einige Punkte zu nennen, für die wir im Interesse der Belegschaft zu positiven Regelungen kommen konnten...



Die Betriebsräteversammlung setzt Akzente: Gesprächspartner Hahn (rechts), Mai.



**OPEL POST:** Darf ich unterbrechend hinzufügen, daß die Betriebsräteversammlungen ja auch eine Reihe von Entschlüssen an die Regierung, das Parlament, die Gewerkschaften und andere Stellen gerichtet haben, beispielsweise zu den Themen Erhöhung des Freibetrages bei der Weihnachtsgartifikation, der Kilometerpauschale oder gegen die Beteiligung der Versicherten an den Krankenkosten...

**HAHN:** Richtig! Wenn dabei in der Regel auch nicht viel herauskam, so erfahren die Verantwortlichen dadurch aus erster Hand, wo den Arbeitnehmer der Schuh drückt.

**OPEL POST:** Nach dem bis jetzt Gesagten besteht kein Zweifel an der Notwendigkeit solcher Zusammenkünfte. Neben dem im Laufe der Jahre Erreichten, das – zusammengefaßt – doch erstaunlich viel ist, gibt es sicher auch einiges, was noch in der Schwebe ist oder seit längerer Zeit mitgezogen wird, ohne daß man bis jetzt zu einem Ergebnis kommen konnte?

**HAHN:** Was uns seit Jahren auf den Nägeln brennt und worüber auch laufend verhandelt wird, ist eine vernünftige, der Zeit entsprechende Regelung unserer Altersversorgung. Schon 1972 haben wir der Geschäftsleitung einen neuen Entwurf überreicht, der durch das lange Liegenbleiben inzwischen nicht besser geworden ist und in einigen Punkten dem neuesten

### Was auf den Nägeln brennt

Stand der Gesetzgebung angepaßt werden muß. Ein zweiter großer Komplex ist die Isar-Gruppen-Lebensversicherung. Hier wünschen wir eine generelle Neuregelung. Seit einiger Zeit laufen auch hier Besprechungen beziehungsweise Verhandlungen, die inzwischen einen vielversprechenden Stand erreicht haben. Mehr möchte ich zu diesen Fragen und zu anderen Punkten nicht sagen, um der am 19. Oktober beginnenden Betriebsräteversammlung '76 nicht vorzugreifen. Dort werden noch mehr Dinge zur Diskussion stehen.

**OPEL POST:** Noch eine Frage zur Tagung selbst: Sind zwei Tage nicht zuviel? Geht es nicht kürzer, konzentrierter?

**HAHN:** Nein, im Gegenteil, nach unseren Erfahrungen sind zwei Tage sogar zu wenig. Bedenken Sie doch, daß jedesmal ein ganzes Jahr hinter uns liegt mit unzähligen Problemen und Schwierigkeiten in den einzelnen Werken. Wenn man die Stunden für Referate und Berichte

## Das Betriebsverfassungsgesetz über die Betriebsräteversammlung

§ 53 (1) Mindestens einmal in jedem Kalenderjahr hat der Gesamtbetriebsrat die Vorsitzenden und stellvertretenden Vorsitzenden der Betriebsräte sowie die weiteren Mitglieder der Betriebsausschüsse zu einer Versammlung einzuberufen. Zu dieser Versammlung kann der Betriebsrat abweichend von Satz 1 aus seiner Mitte andere Mitglieder entsenden, soweit dadurch die Gesamtzahl der sich für ihn nach Satz 1 ergebenden Teilnehmer nicht überschritten wird.

(2) In der Betriebsräteversammlung hat 1. der Gesamtbetriebsrat einen Tätigkeitsbericht, 2. der Unternehmer einen Bericht über das Personal- und Sozialwesen und über die wirtschaftliche Lage und Entwicklung des Unternehmens, soweit dadurch nicht Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse gefährdet werden, zu erstatten.

abzieht, bleibt für die Diskussion in der Regel zu wenig Zeit, um alle anstehenden Fragen gründlich zu behandeln. Denken Sie weiter an den Gedankenaustausch

### Notwendige Kontakte

untereinander, die notwendigen Kontakte von Werk zu Werk, denn schließlich sieht man sich in diesem Kreis nicht alle Tage. Er ist übrigens nach unserer Meinung vom Gesetzgeber zu klein angesetzt. Deshalb ja auch unser Antrag an die Geschäftsleitung, daß an der Betriebsräteversammlung möglichst alle Betriebsräte des Unternehmens teilnehmen sollten. Leider kam es zu diesem Punkt bisher noch zu keiner befriedigenden Regelung.

**OPEL POST:** Herr Hahn, abschließend noch eine Frage: An jeder Versammlung nehmen Vertreter der Geschäftsleitung und Repräsentanten aller Werke teil. Sehen Sie in dieser Repräsentanz eine protokollarische Pflichtübung oder glauben Sie nach jahrelanger Erfahrung, daß die Teilnahme von Vertretern des Managements und die offiziellen Gespräche mit ihnen oder die am Rande der Tagung von Nutzen sind? Wir fragen deshalb, weil im Betrieb mitunter die Meinung aufkommt, im Beisein der Geschäftsleitung würde nicht im Klartext gesprochen, müßte zu viel Rücksicht genommen werden.

**HAHN:** Wer in der Belegschaft glaubt, die Teilnahme von Vertretern der Geschäftsleitung habe einen „Maulkorbeffekt“ auf die Betriebsräte, hat an einer Betriebsräteversammlung noch nie teilgenommen be-

ziehungsweise von ihrem Ablauf gehört. Sie wissen doch selbst, daß alle Teilnehmer die Gelegenheit nützen, die Probleme offen darzustellen, das Kind beim Namen zu nennen, ihre Ansicht zu der nach unserer Meinung mitunter unverständlichen Haltung der Geschäftsleitung in bestimmten Fragen mit aller Deutlichkeit zu sagen. Von dieser Möglichkeit wird reger Gebrauch gemacht, und ich glaube, daß die Geschäftsleitung gut daran tut, aufmerksam zuzuhören, um Folgerungen aus dem Gesagten zu ziehen...

**OPEL POST:** Also ein Forum der Diskussion und nicht der Selbstbeweihräucherung.

### Man braucht uns

**HAHN:** Sie sagen es! Die Betriebsräteversammlung ist ein Ort, an dem die Geschäftsleitung aus erster Hand erfährt, wo der Belegschaft im einzelnen Werk oder im Gesamtunternehmen der Schuh drückt, wo es gilt, den Hebel anzusetzen, um das Betriebsklima zu verbessern und eine gedeihliche Entwicklung zu gewährleisten beziehungsweise die vom Gesetz vorgesehene vertrauensvolle Zusammenarbeit nicht zu gefährden. Schließlich braucht man uns! Deshalb halte ich die Teilnahme von Vertretern der Geschäftsleitung an dieser Versammlung, die wichtige Akzente setzt, unbedingt für notwendig.

**OPEL POST:** Herr Hahn, vielen Dank für dieses Gespräch und einen erfolgreichen Verlauf der Tagung.

# „Was der Opel alles so machte...“

Im letzten Beitrag im Rahmen der Rückschau-Serie haben wir die Produktion von Opel-Flugmotoren und Opel-Motorbooten beleuchtet. Diesmal wollen wir andere ungewöhnliche Produktionszweige der Firma Opel in der Vergangenheit kurz behandeln.

Opel ist eine Automobilfabrik. Das weiß jedes Kind. Aber mancher weiß auch, daß am Anfang nicht das Auto, sondern die Nähmaschine und dann das Fahrrad standen, daß wir bis Anfang 1975 Lastwagen bauten und noch nach dem zweiten Weltkrieg Kühlschränke in erheblicher Stückzahl fertigten. Auf die Motorrad-Produktion mit ihren drei Phasen ist bereits in der OPEL POST (Heft 12/75) hingewiesen worden. Dies war schon ein weit weniger bekanntes Kapitel in unserer Produktionsgeschichte – und derlei Kapitel gibt es noch eine ganze Reihe!

### Mit Vertretungen finanziert

Auch hier ist Adam der Anfang, Adam Opel nämlich. Unser Firmengründer hat zwar nie Geldschränke in Rüsselsheim gebaut, aber in seiner Pariser Zeit, bevor er auf die Nähmaschine verfiel, beschäftigte er sich intensiv mit Geld-

schränkkonstruktionen, speziell mit Verschlüssen, und es gelangen ihm auch mehrere einschlägige Erfindungen. 1862 machte er sich dann bekanntlich in Rüsselsheim selbständig und begann mit der handwerklichen Nähmaschinenherstellung. Weit weniger bekannt ist die Tatsache, daß er zusätzlich die Vertretung einer französischen Nähmaschinenfabrik übernahm und später auch die Erzeugnisse einer Gießerei in den Ardennen in Deutschland vertrieb. Mit den Erträgen aus den Vertretungen wurde der Werksaufbau finanziert.

### Auch Kellerei-Maschinen

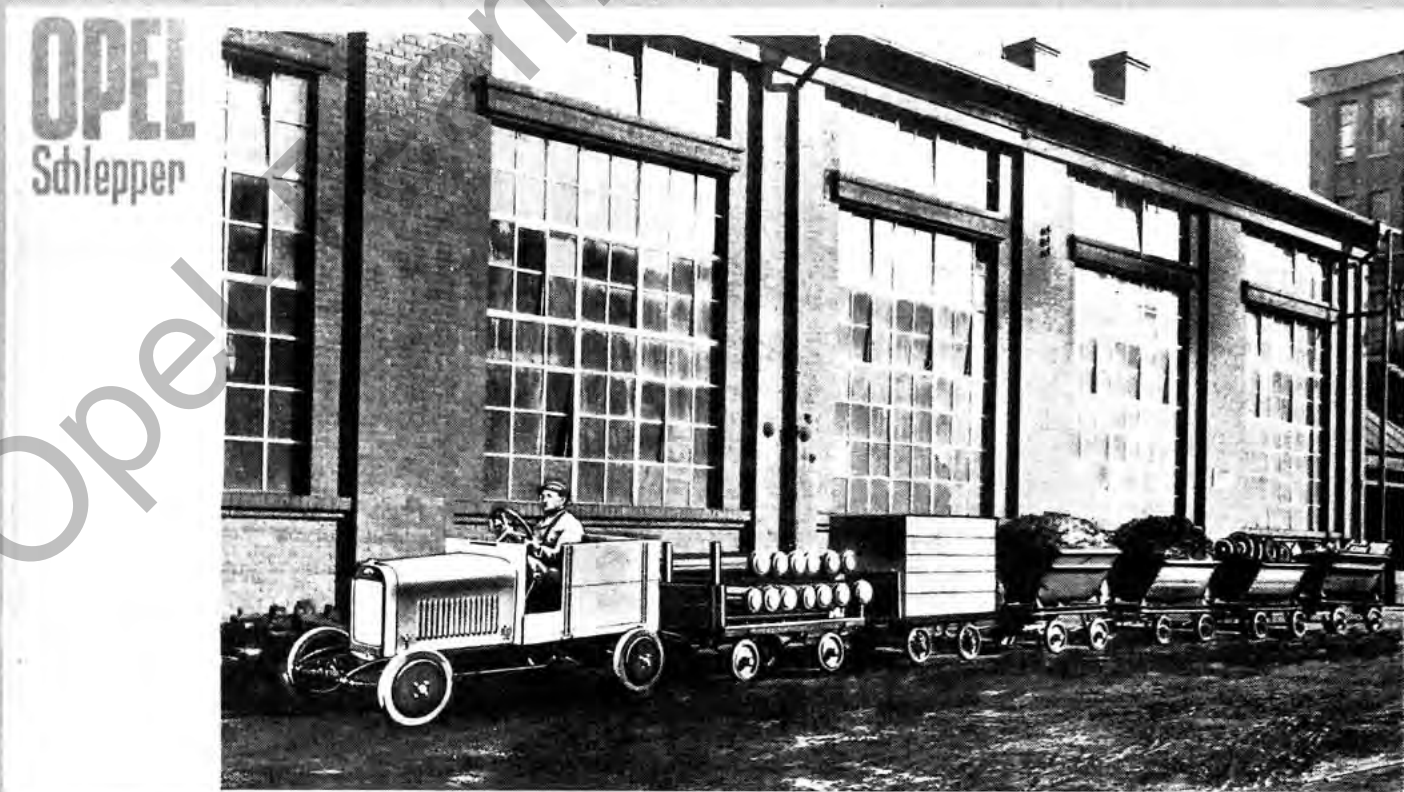
Ebenfalls eine in Frankreich geborene Idee war die Herstellung von Kellerei-Maschinen durch Opel seit Anfang der achtziger Jahre. Es handelte sich um Kapsel- und Korkmaschinen (Bild), die bei den Winzern am Main und Rhein

guten Absatz fanden und für die es einige Zeit kaum Konkurrenz gab. Im Jahre 1896, nach dem vollen Anlauf der Fahrradproduktion, wurde die Kellereimaschinenfertigung ausgegliedert. Zwei Werksangehörige, Blöcher und Lorenz, gründeten kleine Betriebe in Rüsselsheim und führten diese Fertigung fort. Während die Fa. Georg Lorenz im Jahre 1934 einging, besteht die Fa. Blöcher mit ihrer Kellereimaschinenherstellung neben anderen Tätigkeitsbereichen noch heute.

### Später Feuerspritzen

Wie bereits in Heft 4/1976 der OPEL POST erwähnt, begann nach dem großen Brand 1911 die Herstellung von Opel-Automobil-Feuerspritzen. Alte Opel-Rentner können sich noch daran erinnern, daß diese vollgummibereiften Fahrzeuge mit Verkaufskarawanen bis tief nach Rußland fuhren. Man erzählte uns, daß nachts offene Feuer unter den Behältern geschürt wurden, damit das Wasser nicht einfroren und die Pumpen am Tage voll betriebsfähig blieben. Unsere Werkfeuerwehr verwendete eine solche Motorspritze noch in den dreißiger Jahren.

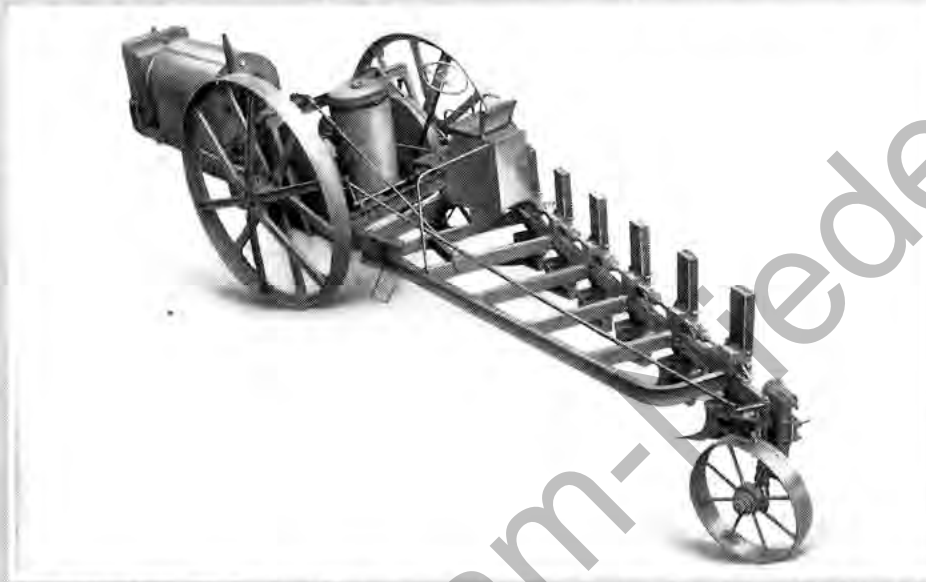
Der Opel-4-PS-Schlepper (Teilreproduktion eines Werbeprospektes).







Eine Opel-Korkmaschine aus dem Jahre 1890 für Winzer und Weinhandel.



Der 1911 entwickelte Opel-Motorpflug. Die Firma betont „die sichere Funktion des gesamten Apparates, den ein einziger Mann mühelos in der Gewalt hat, und die rationelle Arbeitsleistung, so daß heute schon der Motorpflug dem Dampfplug überlegen erscheint“. (Werkszitat 1912)

### Dann ein Motorpflug

Ebenfalls etwa 1911 wurde ein Motorpflug (Bild) auf den Markt gebracht. Dieses stählerne Ungetüm mit sechs Pflugscharen wurde von einem Vierzylinder-Viertaktmotor angetrieben, der bei 1.000 Umdrehungen pro Minute zirka 60 PS entwickelte. Wir wissen heute nicht mehr, wie lange und in welchen Stückzahlen diese Geräte produziert wurden sowie wann und aus welchen Gründen die Produktion eingestellt wurde.

### Der Opel-Kleinschlepper

Nach dem ersten Weltkrieg und in den zwanziger Jahren gab es noch andere aus dem Rahmen fallende Fertigungszweige. Da ist insbesondere der 4 PS Kleinschlepper (Bild) zu nennen. Seine Entwicklung entspringt einem Zufall: Man

hatte für die eigenen werksinternen Transporte einige 4 PS Pkw-Chassis provisorisch zu Zugmaschinen umgebaut. Das Fahrzeug wurde dann – wenn man den überlieferten Angaben trauen darf – überraschend ein echter Verkaufsschlager. In den folgenden Jahren konzentrierte sich die Fertigung dann mehr und mehr auf den reinen Automobilbau. Die Fahrradfertigung – einst die größte der Welt – lief am 15. Februar 1937 aus und wurde von NSU in Neckarsulm übernommen. Vorübergehend – bis Ende der dreißiger Jahre die Produktion von Frigidaire-Kühlschränken begann – war das Rüsselsheimer Stammwerk dann nach 75 Jahren erstmals in seiner langen Geschichte eine reine Automobilfabrik, was sie, nach Einstellung der Frigidaire-Produktion im Jahre 1963 auch heute noch ist. OGR

## Kurzgeschichte

Aus Kreisen der zahlreichen neuen Mitarbeiter, die im Laufe der letzten zwei Jahre zu uns gekommen sind, kam häufig die Bitte, die „Rückschau“-Serie mit Teilaspekten der Vergangenheit durch eine Kurzhistorie zu ergänzen, um einen Gesamtüberblick der Opel-Geschichte zu erhalten. Wir kommen dieser Bitte unserer neuen Leser gerne nach.

Beginnen wir mit einem historischen Kuriosum: Deutschlands zweitgrößtes Automobilwerk trägt den Namen eines Mannes, der nie Autos gebaut hat. Adam Opel lebte von 1837 bis 1895, war Sohn eines Schlossermeisters in Rüsselsheim, erlernte den väterlichen Beruf und kehrte von den üblichen Wanderjahren mit dem Vorsatz zurück, Nähmaschinen zu bauen, die er in Paris kennengelernt hatte. Der Vater war gegen den „neumodischen Kram“, so daß sich Adam 1862 mit 25 Jahren selbständig machte und anfangs Nähmaschinen in einem früheren Kuhstall in der Rüsselsheimer Löwengasse zu bauen. Von da an rechnet die Firma ihre Geschichte als Produktionsbetrieb. Die fünf Söhne Adam Opels trugen später dazu bei, den 1886 begonnenen Fahrradbau erfolgreich zu machen – sie traten vielfach siegreich im reklamerträchtigen Radrennsport in die Pedale.

1895 starb Adam. Frau Sophie – schon in den frühen Nähmaschinenzeiten geschäftlich aktiv – und die fünf Söhne übernahmen mit dem inzwischen groß gewordenen Werk auch beträchtliche Sorgen, denn die Konkurrenz war gewachsen. Es spricht für den Weitblick der Hinterbliebenen, daß sie sich dem Automobil zuwandten. Sie stürzten sich jedoch zunächst nicht in eigene Konstruktionsabenteuer, sondern erwarben Lizenzen, auf deren Basis sie verbesserten. 1898 erschien der erste Opel-Motorwagen, System Lutzmann. Ab 1902 übernahm man die Lizenz der französischen Darracq-Wagen. 1906 löste Opel diese Verbindung und rückte mit eigenen Modellen in die erste Garnitur deutscher Qualitätsmarken auf, wiederum mit Hilfe zahlreicher Sportlerfolge. Bei Beginn des 1. Weltkrieges war Opel der größte deutsche Automobilproduzent.

Während in den frühen zwanziger Jahren die ruinöse Konkurrenz zu vieler und zu teuer bauender deutscher Automobilwerke begann, schaltete Opel als erster von der üblichen Einzelfertigung auf Bandproduktion eines möglichst erschwinglichen Wagens um: 1924 erschien der 950 ccm-Opel 4/12 PS, besser bekannt als „Laubfrosch“. Die bekanntere Folgezeit ist schnell erzählt: 1929, am Beginn der Weltwirtschaftskrise, verkaufen die Nachfahren Adam Opels das Werk an General Motors, dem schon damals größten Automobilhersteller der Welt. Der Fahrradbau wird eingestellt. Eine erfolgreiche Zeit beginnt. Später schlägt der 2. Weltkrieg schwere Wunden. Aus den Trümmern entsteht nach 1945 ein neues Werk, das sich im Laufe der Jahre immer mehr ausdehnt. 1962 wurde die Produktion im neuen Werk Bochum begonnen. 1966 kam das Werk Kaiserslautern hinzu, dazu ein großes neues Prüffeld bei Dudenhofen.

# Ehe das Geld auf dem Konto ist

„Nach Golde drängt, am Golde hängt doch alles.“ Das Zitat aus Goethes „Faust“ gilt auch heute noch, wenn man Geld statt Gold nimmt – zumindest für den Normalbürger. Lohn und Gehalt, unser Verdienst, ist Geld, in der Regel schwer erarbeitet, ob in Werkhallen oder Büros. Für die Firma stellt er – die Einkommen aller zusammengenommen – einen bedeutsamen Betrag dar. Erinnern wir uns: 1975 betrug allein die Lohn- und Gehaltssumme im Gesamtunternehmen fast eineinhalb Milliarden, genau DM 1.486.303.550. Früher wurde Lohn beziehungsweise Gehalt bar ausgezahlt. Heute, im Zeitalter des bargeldlosen Zahlungsverkehrs, wird der Betrag auf die Konten der Mitarbeiter bei Banken und Sparkassen überwiesen. Das Gehalts- beziehungsweise Lohnabrechnungsformular gibt Auskunft, wieviel es brutto ist und wieviel – nach den Abzügen – netto zur freien Verfügung übrigbleibt. Das alles hört sich leicht an. Was für Arbeit jedoch dahintersteckt, bis die Mitarbeiter ihr Geld auf den Konten haben, beweist der folgende, gar nicht trockene (wie man meinen könnte) Bericht über die Lohn- und Gehaltsabrechnung; er bezieht sich speziell auf das Verfahren in der Rüsselsheimer Abteilung, von der aus die Mitarbeiter hier und im Werk Kaiserslautern betreut werden.

die Arbeit in der Lohn- und Gehaltsabrechnung mit der heutigen Mitarbeiterzahl nicht zu bewältigen. Auch bei der Zeiterfassung hilft der Computer. Jedem Lohnempfänger wird auf seiner Zeitkarte die Schicht, für die er eingeteilt ist, eingelocht. Damit er selbst die einzelnen Angaben lesen kann, werden sie noch einmal in Klartext wiederholt. Dieser „Schichtschlüssel“ ist im Computer gespeichert.

### Spezielle Zeiterfassungsgeräte

Solange der Lohnempfänger in seiner Schicht arbeitet, das heißt unter Einhaltung der normalen Anfangs- und Schlußzeiten, wird für den betreffenden Arbeitstag automatisch, also ohne Eingabe, die zu bezahlende Zeit einschließlich etwaiger

Jeder Mitarbeiter des Unternehmens hat zumindest einmal im Monat Kontakt mit dieser Abteilung, nämlich dann, wenn er seine Verdienstabrechnung erhält. Normalerweise ist der Kontakt einseitig, häufig stellen Mitarbeiter aber auch Rückfragen oder möchten bestimmte Abzüge (die sowieso immer zu hoch erscheinen!) erläutert haben. Die Lohn- und Gehaltsabrechnung des Rüsselsheimer Werkes, von der dieser Bericht handelt, gehört zum Finanzwesen. Sie ist in drei Bereiche aufgliedert: Zeitverrechnung, Lohnbuchhaltung und Gehaltsbuchhaltung. Hauptaufgabe ist die Erstellung der Lohn- und Gehaltsabrechnungen für die Mitarbeiter in Rüsselsheim und Kaiserslautern.

## Zeitverrechnung

Als wesentliche Grundlage für die Brutto-lohn-Abrechnung werden von der Zeitverrechnung die den Lohnempfängern zu bezahlenden Stunden erfaßt (Zeiterfassung). Neben den auf den Zeitkarten nachgewiesenen Arbeitszeiten zählen hierzu auch die nach Tarifvertrag oder Gesetz zu vergütenden Ausfallzeiten, beispielsweise Tarifierurlaub und Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Für diese Aufgaben ist ein enger Kontakt zu den Meistern notwendig. Deshalb befinden sich die einzelnen Zeitrechnerbüros in unmittelbarer Nähe der jeweiligen Betriebsbereiche. 9 Zeitrechnerbüros (einschließlich der Zentrale) gibt es im Werk Rüsselsheim. Ohne die Elektronische Datenverarbeitung wäre



„Oh, diese Abzüge!“, stöhnt Franz Schumacher, Mitarbeiter der Inspektion Chassis I und seit 1950 bei Opel, beim Betrachten seiner Lohnabrechnung. Abzüge sind „höhere Gewalt“, dafür ist die Firma nicht verantwortlich, sie hat aber dafür zu sorgen, daß Löhne und Gehälter genau errechnet und pünktlich auf die Konten der Mitarbeiter überwiesen werden. Wie das gemacht wird und wieviel Arbeit dahinter steckt, davon handelt dieser Bericht.





Eine der regelmäßigen Abteilungsleiterbesprechungen. Von links J. Schmidt, Leiter der Lohn- und Gehaltsabrechnung, A. Welzbacher, Leiter der Zeitverrechnung, E. Schneider, Leiter der Gehaltsbuchhaltung, und W. Daum, Leiter der Lohnbuchhaltung.

Zuschläge (beispielsweise für Schichtarbeit) ermittelt. Lediglich bei Abweichungen von der vorgegebenen Schicht (zum Beispiel bei Krankheit, Tarifurlaub oder Schichtwechsel) beziehungsweise bei Abweichungen von der vorgeschriebenen Arbeitszeit, bei verspäteter Arbeitsaufnahme oder bei Überstunden, ist eine besondere Eingabe in den Computer erforderlich. Dafür stehen in den Zeitrechnerbüros spezielle Zeiterfassungsgeräte. Diese Geräte lesen aus den Zeitkarten automatisch die Personaldaten (Abteilungs- und Stammnummer), während die Abweichungen vom Zeitrechner über die Tastatur in das Gerät eingegeben werden. Diese Abweichungen werden auf einen Lochstreifen übernommen, den der Computer täglich auswertet. Die Tagesergebnisse werden für jeden Lohnempfänger gesammelt und nach Ablauf des jeweiligen Monats für die maschinelle Lohnab-

rechnung verwendet. Obwohl nur die „Ausnahmen“ erfaßt werden, sind sie nicht gering. Immerhin müssen monatlich rund 160.000 Meldungen eingegeben werden; das entspricht einer Durchschnittszahl von 7.600 Meldungen täglich. Im Rahmen der Zeitverrechnung werden darüber hinaus weitere Angaben erfaßt, die für die Aufteilung der Lohnstunden auf die jeweiligen Kostenkonten notwendig sind.

## Lohn- und Gehaltsbuchhaltung

Für die eigentliche Lohn- und Gehaltsabrechnung wird der Computer seit 1957 eingesetzt. Die für jeden Werksangehörigen erforderlichen Daten werden gespeichert. Hauptsächlich sind dies in der ersten Zeile des Abrechnungsformu-

lars ausgewiesenen Werte, zu denen noch weitere Informationen, zum Beispiel über Art und Höhe vermögenswirksam anzulegender Lohn- und Gehaltsteile kommen. Allein für die Speicherung dieser Daten werden je Mitarbeiter rund 2.000 Speicherstellen benötigt. Damit zum Zeitpunkt der Abrechnung die gültigen Informationen verarbeitet werden können, sind die Stammdaten regelmäßig zu überwachen und im Fall von Änderungen, beispielsweise bei einer Lohnerhöhung, anzupassen. Diese Angaben werden zusätzlich in bestimmten Zeitabständen maschinell mit den Unterlagen der Personalabteilung verglichen, um Vollständigkeit und Richtigkeit der Änderungen zu gewährleisten und Fehler in den Abrechnungen zu vermeiden.

### Persönliche Daten

Neben den für die maschinelle Abrechnung erforderlichen persönlichen Daten und den Werten aus der Zeiterfassung müssen weitere „Abweichungen“ über spezielle Eingabekarten in den Computer „eingefüttert“ werden. Im wesentlichen betreffen diese Abweichungen Krankheitszeiten mit Anspruch auf Lohnfortzahlung, Mehrarbeit und Tarifurlaub von Angestellten, bestimmte Abzüge, zum Beispiel Wohnheim-Mieten für die in den Opel-Wohnheimen wohnenden Mitarbeiter und vieles andere mehr. Monatlich fallen in der Lohnbuchhaltung zwischen 25.000 und 28.000 und in der Gehaltsbuchhaltung zwischen 14.000 und 16.000 derartige Eingabekarten an. Alle Eingabekarten werden vor der Abrechnung maschinell auf Richtigkeit geprüft und bei Erkennung von Fehlern ausgeteuert und manuell korrigiert. Anschließend stehen sie für den eigentlichen Rechenlauf zur Verfügung. Durch diesen werden vom Computer die Bruttoverdienste, die gesetzlichen und individuellen Abzüge sowie die Nettoverdienste ermittelt. An den Rechenlauf schließen sich umfangreiche Druckerarbeiten für Lohnlisten, Abrechnungsformulare und Überweisungsbelege an. Um alle Überweisungen auf die Konten der Werksangehörigen bei Banken und Sparkassen innerhalb von zwei Arbeitstagen zu gewährleisten, werden dafür mehrere Bankinstitute eingeschaltet.

### Angaben für Versicherungsträger

Gleichzeitig werden die auf Grund gesetzlicher Vorschriften einbehaltenen Beträge zusammen mit den Arbeitgeberanteilen an die Behörden (Versicherungsanstalten, Finanzämter usw.) abgeführt. Doch auch damit ist es noch nicht getan. Eine weitere Aufgabe der Abteilung Lohn- und Gehaltsabrechnung ist es, Löhne und Gehälter sowie die dazugehörigen Nebenleistungen, die von der Firma aufgebracht werden, die sogenannten Arbeitgeberanteile, buchungsmäßig richtig zu verteilen, damit die Betriebsabrechnung korrekt



LINKS: Blick in die Gehaltsbuchhaltung. Von links die Mitarbeiter W. Hasenbank, K. H. Schneider, E. Schulmayer und F. Diehl. — RECHTS: Mitarbeiterin Gertrud Rauch bearbeitet die Anträge auf vermögenswirksame Leistungen. Am Telefon H. Best.



**LINKS:** Mitarbeiterin Marianne Wölfelschneider beim Einsammeln der Zeitkarten. — **MITTE:** „Abweichungen“ werden über Tastatur in spezielle Zeiterfassungsgeräte eingegeben. Bei dieser Tätigkeit Marianne Wölfelschneider und K. J. Diehl. — **RECHTS:** Blick in eines der acht Zeitrechnerbüros, hier im H 1. Vorn Mitarbeiterin Christa Sattler. Im Hintergrund von links H. Müller, D. Umstätter, Leiter des Zeitrechnerbüros H 1, und H. Roosen.



Die jeweiligen Lochstreifen aus den einzelnen Zeitrechnerbüros werden jeden Tag in der Zentrale gesammelt und zusammengefügt. Bei dieser Tätigkeit vorn Mitarbeiter B. Schönberger, dahinter W. Stemler.

durchgeführt werden kann. Schließlich sind den Sozialversicherungsträgern regelmäßig Angaben zu liefern über die versicherungspflichtigen Entgelte der Mitarbeiter und die entsprechenden Versicherungszeiträume; auf diesen Angaben baut sich später der individuelle Rentenanspruch auf.

#### Genauere Termineinhaltung

Die für den gesamten Ablauf erforderlichen Datenverarbeitungsprogramme werden von Mitarbeitern der Lohn- und Gehaltsabrechnung im engen Kontakt mit der Datenverarbeitung geplant und später von Angehörigen der Datenverarbeitung erstellt. Diese Programme sind ständig zu überwachen und dann zu erneuern, wenn sich zum Beispiel Änderungen der Tarife oder der Steuern ergeben. Es würde weit

über den Rahmen dieses Berichtes gehen, ginge man auf alle Einzelheiten ein, die mit den Aufgaben dieses Bereiches zusammenhängen. Von den Mitarbeitern der Abteilung wird größte Genauigkeit und exakte Einhaltung der Termine verlangt, denn jeder Werksangehörige will nach Ablauf des Abrechnungszeitraumes den ihm zustehenden Verdienst korrekt errechnet und pünktlich auf seinem Konto haben.

#### Im eigenen Interesse

Während des Aufenthalts in dieser Abteilung konnten wir uns davon überzeugen, daß dies nicht zuletzt von Informationen abhängt, die jeder einzelne selbst zur Verfügung zu stellen hat, so die rechtzeitige Vorlage der Steuerkarten, der Rentenversicherungshefte, der Urlaubsbe-



**LINKS:** Der Leiter der Zeitverrechnung, A. Welzbacher, mit Mitarbeiterin Elfriede Schmitt bei der Prüfung eines Belegschaftsberichtes. — **RECHTS:** Blick in die Lohnbuchhaltung. Unsere Aufnahme zeigt einen Teil der hier tätigen Mitarbeiter. Von vorn D. Spönlein (am Telefon), Ph. Schäfer, D. Kaiser, Ph. Müller, E. Vatter, H. Koch, Th. Müller, G. Ohlert und Erika Tinat.





LINKS: In diesem Bereich der Lohnbuchhaltung werden unter anderem vermögenswirksame Leistungen bearbeitet. Im Vordergrund Mitarbeiterin Irene Bauer, dahinter (von links) H. Klose und K. Gregor. – MITTE: Der Leiter der Lohnbuchhaltung, W. Daum, und Mitarbeiterin Liesel Tron. – RECHTS: In der Lohnverwaltung werden unter anderem Statistiken und Verdienstbescheinigungen erstellt sowie die Lohnsteuerkarten aufbewahrt. Im Vordergrund H. Kahlke und am Karteikasten mit den Steuerkarten Mitarbeiterin Käthe Glock.

scheinigungen bei Neueintritten oder der Bekanntgabe von Bankkonto-Änderungen usw. – jeweils mit der Abteilungs- und

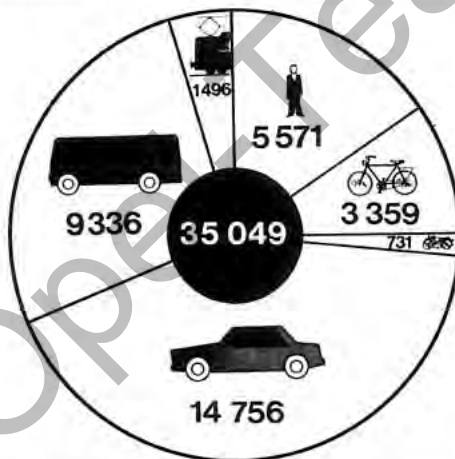
Stammmnummer versehen. Wir geben daher an dieser Stelle die mehrmals geäußerte Bitte der zuständigen Sachbearbeiter wei-

ter, derartige Unterlagen im eigenen Interesse der Abteilung Lohn- und Gehaltsabrechnung einzureichen.

## BERUFSVERKEHR

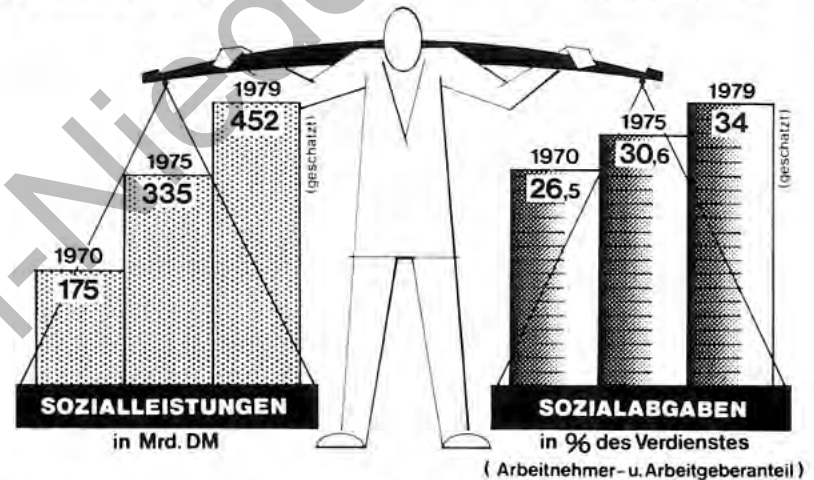
### Das Auto dominiert

Immer wieder berichtet die OPEL POST über den Opel-Berufsverkehr. Unser Schaubild (Stand Frühjahr 1976) zeigt sehr anschaulich, wie sich die Gruppen zusammensetzen. Bei einem Belegschaftsstand in Rüsselsheim von 35.049 Mitarbeitern am Tage der damaligen Zählung stellten die Autofahrer nach wie vor die größte Gruppe (14.756 einschließlich Mitfahrer). Mit Bussen (Städtischen-, Bundesbahn- und Opel-Bussen) kamen 9.336, zu Fuß 5.571 (die hohe Zahl wird hauptsächlich durch die vielen Wohnheimbe-



wohner bestimmt), mit Fahrrädern 3.359, mit der Bahn 1.496 und mit Motorrädern 731 Mitarbeiter. Sie kommen aus fast 800 Wohngemeinden in einem Umkreis bis zu 60 km. Gute Verkehrsverbindungen und ein ausgebautes Straßennetz sind Voraussetzungen für einen möglichst reibungslosen An- und Abmarsch.

## SOZIALE LEISTUNG – SOZIALE LAST



### Mehr geben heißt mehr nehmen

Sozialpolitik heißt geben und nehmen. Was die Sozialpolitiker als Erfolg vorweisen, der sprunghafte Anstieg der Sozialleistungen, bekommen die Verdiener und Steuerzahler als immer tieferen Griff in ihre Brieftaschen zu spüren. Von 1970 bis 1975 zum Beispiel erhöhte sich der Gesamtumfang des Sozialbudgets der Bundesrepublik Deutschland von 175 auf 335 Milliarden DM, also um rund 90 Prozent; in der gleichen Zeit wuchs jedoch die Wirtschaftsleistung einschließlich Preissteigerungen nur um 52 Prozent. Das bedeutet: Ein immer größerer Teil der Einkommen muß für Sozialleistungen abgezweigt werden. Dies wird für den einzelnen am deutlichsten auf dem monatlichen Lohnstreifen sichtbar. Die Abzüge für die gesetzliche Sozialversicherung werden von zwei Seiten in die Höhe getrieben: durch die höheren Verdienste, von denen die Sozialbeiträge errechnet werden, und durch die höheren prozentualen Beitragssätze. Sie betragen 1970 für Renten-, Kranken- und Arbeitslosenversicherung 26,5 Prozent, stiegen bis 1975 auf 30,6 Prozent und werden im neuen Sozialbericht der Bundesregierung für 1979 auf 34 Prozent geschätzt (wovon Arbeitnehmer und Arbeitgeber jeweils die Hälfte tragen). Der stärkste Schub für die Mehrbelastung kam von der Krankenversicherung; forderte sie 1970 noch einen durchschnittlichen Beitragssatz von 8,2 Prozent, so rechnet der Sozialbericht für 1979 mit etwa dreizehn Prozent.

# Familie Arikan aus Istanbul

Die größte Gruppe der in unserem Unternehmen beschäftigten ausländischen Mitarbeiter kommt aus der Türkei. Im September waren es 3.562 in Rüsselsheim und 1.669 in Bochum. Die Türkei ist mit 790.000 Quadratkilometern mehr als dreimal so groß wie die Bundesrepublik Deutschland, doch leben dort nur etwa 37 Millionen Menschen. Istanbul, die frühere als Konstantinopel bekannte Hauptstadt der Türkei, erinnert architektonisch und atmosphärisch an das „Märchen von tausendundeiner Nacht“. Hier begegnen sich in eindrucksvoller Weise Orient und Okzident. Istanbul ist die Heimat unserer Mitarbeiter Hayrettin Arikan und dessen Ehefrau Nermin. Mit ihnen setzen wir die Serie über ausländische Mitarbeiter fort, die in der letzten Ausgabe mit der Familie Lakous aus Griechenland begann.

Modern, aufgeschlossen und fleißig, das sind die hervorstechenden Eigenschaften dieses sympathischen Ehepaares. Hayrettin Arikan arbeitet seit 11 Jahren, seine Ehefrau Nermin seit 4 Jahren in unserem Rüsselsheimer Werk. Beide sind für das „Make up“ der Opel-Modelle mit zuständig. Während Mitarbeiter H. Arikan am Schleifplatz in der Lackiererei kleine Unebenheiten in der Grundlackschicht glatt schleift, entfernt seine Ehefrau Nermin den dadurch entstandenen Staub. Jeder Handgriff ist eingeübt, das Arbeitsergebnis erwartungsgemäß gut. Was heute als Routine selbstverständlich ist, war für den gelernten Elektriker aus Istanbul erst nach längerer Einarbeitungszeit zu erzie-

len. Hier sah er sich zum ersten Mal mit einer ihm unbekanntem Technik in einem großen Unternehmen konfrontiert. „Ja, damals, das war nicht leicht für mich; ich wollte ja meine Arbeit gleich gut machen, aber ich muß sagen, Kollegen und Meister haben sich sehr um mich gekümmert und mir viel geholfen.“ Heute ist H. Arikan in seiner Eigenschaft als Sicherheitsbeauftragter seiner Abteilung und seiner Schicht auch für alle Sicherheitsfragen zuständig. Er richtet sein Augenmerk auf mögliche Gefahren am Arbeitsplatz, ist bemüht, gefahrenbringende Situationen abzustellen und klärt seine Kollegen sowie neu eingestellte Mitarbeiter über Sicherheitsprobleme auf.



Hayrettin und Nermin Arikan arbeiten in der Lackiererei des Rüsselsheimer Werkes. Er beseitigt eventuelle Unebenheiten in der Grundlackschicht (Bild oben), während seine Frau den durch die Schleifarbeiten entstandenen Staub mit einem Luftschlauch beseitigt (Bild darunter).

Familie Arikan in ihrer Wohnung: Ein Brief aus der Heimat ist angekommen.





## Hilfe durch die Kollegen

Nach 13jährigem Aufenthalt in der Bundesrepublik Deutschland ist er in unsere Gesellschaft weitgehend integriert, hat kaum noch Schwierigkeiten mit der deutschen Sprache und ist mit unseren Lebensgewohnheiten, Sitten und Gebräuchen recht gut vertraut. Das gilt ebenso für seine Ehefrau Nermin. Die ersten Jahre nach seiner Ankunft in Deutschland waren durch Trennung von Frau und Kind, Sprachschwierigkeiten, die fremde Umgebung sowie die ungewohnte Arbeit in einer Textilfabrik in Bayern erheblich belastet. Aber damals war heute halfen die deutschen Kollegen, viele Hemmnisse zu überwinden. Seine Mitgliedschaft in einem Fußballverein führte seinerzeit zu häufigen Kontakten mit Sportkameraden, und allmählich wuchs auch der deutsche Wortschatz. Der erste Schritt war getan. Zwei Jahre später fand er dann Arbeit in unserem Werk.

## Verständnis für Probleme anderer

Vor diesem Hintergrund kann Hayrettin Arikan die Probleme und Sorgen seiner Landsleute verstehen, vor allem die der Jüngeren, die noch nicht lange hier sind und wie er, ohne ein Wort Deutsch zu sprechen, ihre Heimat verlassen haben und mühsam den Eingliederungsprozeß durchmachen. Deshalb findet er die Anschläge an den Schwarzen Brettern unseres Werkes, die wichtige Mitteilungen für alle Werksangehörigen enthalten und in vier Sprachen übersetzt sind, als wichtige und notwendige Kommunikationshilfe. Ebenso positiv spricht er sich über das Wirken türkischer Betriebsräte im Interesse ihrer Landsleute aus. – Großes Verständnis hat er für die allein lebenden Ausländer, die ihre Familien nachkommen lassen wollen und eine Wohnung suchen. Er kennt ihre Sorgen und meint: „Ein Mann, der mit seiner Familie zusammenlebt, arbeitet besser als einer, der allein hier ist.“

## Bessere Berufschancen

Im Leben der Familie Arikan hat das männliche Geschlecht ein deutliches Übergewicht. Bei zwei Söhnen, Tanju (16) und Tarik (10), bleibt die Frau des Hauses in der Minderheit; ihre Emanzipation hat aber offenbar darunter nicht gelitten. Die beiden Söhne, die in Rüsselsheim aufgewachsen sind, die deutsche Schule besuchen und aktiv im „TV-Haßloch“ Sport treiben, fühlen sich hier zu Hause und haben mitunter sogar Schwierigkeiten, in ihrer Muttersprache das treffende Wort zu finden. Im nächsten Jahr, nach dem Schulabschluß von Tanju, wird auch das Ausbildungsplatzproblem in der Familie Arikan akut. Die Zufriedenheit des Vaters in seinem Berufsleben verbindet er mit einem Wunsch für seinen Sohn: „Vielleicht findet Tanju bei Opel eine Ausbildungs-

stelle?“ Seinen Söhnen möchte er bessere Berufschancen zukommen lassen als er sie hatte. „Sie sollen nicht mit schwachen Flügeln ins Leben starten.“ Heute schon zeigen die Söhne großes Interesse an unserem Werk und seinen Produkten. Der kleine Tarik: „Ich blättere gern in der OPEL POST, da erfährt man doch immer, was alles bei Opel geschieht. Mein Bruder und ich haben auch schon das Werk besichtigt.“

## Vorgefaßte Meinungen

Auf gelegentliche Veröffentlichungen über Fälle der Diskriminierung von Ausländern angesprochen, äußert sich das Ehepaar Arikan. „Nein, wir können uns darüber nicht beklagen, wir sind zufrieden.“ Doch einen Unterschied in der Mentalität zwischen Deutschen und Türken glaubt man festgestellt zu haben: In dem Bemühen der Ausländer um Anerkennung und Achtung scheint nach ihrer Meinung mancher Deutsche eine vorgefaßte Meinung zu haben, von der er nur

schwer abzubringen ist. Arikans sind der Ansicht, daß durch engere menschliche Beziehungen gewisse Vorurteile abgebaut werden könnten. „Ja“, lächelt H. Arikan, „auch in der Türkei haben die Männer keine zwei oder drei Frauen, wie dies vielfach hier angenommen wird. Die Polygamie gibt es lange nicht mehr!“

## Deutsch- und gastfreundlich

Die Deutschen sind in der Türkei immer willkommen: Der Türke ist nicht nur gastfreundlich, er ist auch ausgesprochen deutschfreundlich. Und diese traditionelle deutsch-türkische Freundschaft will auch die Familie Arikan pflegen, wenn sie in späterer Zukunft nach Istanbul zurückkehrt – mit der Eröffnung eines kleinen eigenen Geschäfts als Ziel. „Aber bis dahin werden noch viele Jahre vergehen“, meint das Ehepaar, „wichtiger ist zunächst, daß unsere Jungen die Schule beenden und hier einen Beruf erlernen.“

M.K.



Die Moschee Sultan Ahmet in Istanbul, Heimatstadt der Familie Arikan.



## INS VERKEHRSTAMMBUCH

# „Disziplin ist gut, Freundlichkeit ist besser“

### Verkehrssicherheitsrat befragte ausländische Journalisten zum Klima im deutschen Straßenverkehr

Im großen und ganzen sind Ausländer mit dem Klima, das auf den Straßen der Bundesrepublik Deutschland herrscht, zufrieden. Sie fahren gerne in der Bundesrepublik, halten die gesetzlichen Regelungen für völlig ausreichend, bemängeln jedoch öfters das Benehmen der deutschen Autofahrer. Das ergab eine Umfrage des Deutschen Verkehrssicherheitsrates (DVR) unter Ausländer-Journalisten, die in der Bundesrepublik leben.

#### Mehr Rücksichtnahme

Allgemeine Meinung der befragten Vertreter Frankreichs, Englands, der USA, Jugoslawiens, Belgiens und der Niederlande: Die deutschen Autofahrer fahren diszi-

pliniert, aber manchmal zu aggressiv. Sie halten sich streng an die Straßenverkehrsordnung, reagieren jedoch manchmal unfreundlich, wenn ein anderer Verkehrsteilnehmer mit Vorschriften nicht zu recht kommt. Deshalb wird von den Ausländern allgemein gefordert, die Gesetze zur Regelung des Straßenverkehrs nicht weiter auszubauen, sondern lieber den Verkehrsteilnehmer zu noch mehr Rücksichtnahme und Verständnisbereitschaft zu veranlassen. Der Franzose Serge Arnold, Journalist bei der französischen Nachrichtenagentur AFP: „Sie sollten sich freiwillig so verhalten, daß der Verkehr flüssig läuft und den anderen kein Schaden zugefügt wird. Regeln nützen da nicht immer.“

#### Zu ungeduldig

Serge Arnold findet den deutschen Straßenverkehr „ein wenig wunderbar“, da hier alles durch Ge- und Verbote geregelt sei. Aber inzwischen habe er sich daran gewöhnt. Nicht daran gewöhnt hat sich Allan Garret, englischer Motorjournalist, der in der Bundesrepublik lebt. Er

fährt lieber in England als auf Deutschlands Straßen. Die deutschen Verkehrsteilnehmer seien zu ungeduldig; das Benehmen ließe zu wünschen übrig. Was funktioniert, ist das Reißverschlußsystem. Wenn sich jedoch zum Beispiel ein Autofahrer in einer fremden Stadt vor dem Abbiegen in einer falschen Spur einordnet, läßt ihn selten jemand vor, um die Spur zu wechseln. Allan Garret würde, wenn er etwas am deutschen Straßenverkehr ändern könnte, keine neuen Gesetze mehr erlassen, sondern die Verkehrsteilnehmer zu mehr Höflichkeit erziehen.

#### Andere sind begeistert

Geradezu begeistert vom deutschen Verkehrsgeschehen ist dagegen der Jugoslawe F. L. Obradović. Besonders lobt er Disziplin und Vernunft der deutschen Autofahrer; sie seien „Kavaliere“. Für Obradović ist es eine wahre Wohltat, auf deutschen Straßen zu fahren. Seiner Meinung nach sind Straßen und Straßenverkehrsordnung der Bundesrepublik und der USA die sichersten und autofreundlichsten in allen Ländern, die er kennt. Und als relativ freiheitlich empfindet der Amerikaner Mr. Higgins den deutschen Straßenverkehr im Vergleich zu dem der USA. Dem Autofahrer sei, vor allem in bezug auf Geschwindigkeitsbegrenzungen, mehr Freiheit gelassen (auf amerikanischen Autobahnen gilt Tempolimit 90 km/h). Es werde nicht so häufig kontrolliert und bestraft. Das verpflichtet den deutschen Autofahrer allerdings zu mehr Selbstverantwortung. Jedoch ist Mr. Higgins aufgefallen, daß vor allem auf Autobahnen aggressiver gefahren wird als in den USA.

#### Ein wenig „schulmeisterlich“

Auch Marcel Delvaux, Vertreter belgischer und niederländischer Zeitungen, empfindet die deutschen Verkehrsregeln liberaler als in Belgien. Er lobt Selbstdisziplin und „fair play“ der deutschen Autofahrer. Jedoch seien sie oft ein wenig „schulmeisterlich“: Wenn ein Autofahrer einen Fehler gemacht habe, werde er durch Blinken und Hupen unmißverständlich darauf aufmerksam gemacht. Auch hier also: Disziplin ist gut, Freundlichkeit und Rücksichtnahme könnten nach Meinung nicht nur des Belgiers Marcel Delvaux im Straßenverkehr manchmal besser sein. — Man sollte einmal darüber nachdenken.

DVR



Rauchen am Steuer ist eine gefährliche Unsitte. Wer es nicht lassen kann, sollte, wenn er allein im Wagen ist und kein Mitfahrer es ihm abnehmen kann, auf einen Parkstreifen fahren und die Zigarette im Halten anzünden — nicht aber während der Fahrt, was schon oft Grund für einen schweren Unfall war, denn das Anzünden lenkt zwangsläufig vom Verkehr ab. Schon eine Sekunde kann dann zuviel sein.



# Übergewicht



Die Volksseuche Nr. 1 heißt Übergewicht. Die Bundesbürger essen im Durchschnitt zu üppig. Das ist neben anderen Erkenntnissen dem vor einiger Zeit erschienenen „Ernährungsbericht 1976“ zu entnehmen. Gewohnheit und Vorurteil bestimmen nach wie vor unsere Essgewohnheiten. Noch weit verbreitet gilt ein kompaktes und reichhaltiges Mahl auch als gut. Immer noch stopfen wir täglich mehr Kalorien in uns hinein, als wir brauchen. Vor allem ältere Leute neigen dazu, mit dem Essen zu übertreiben. Das „Zuviel des Guten“ bleibt nicht ohne gesundheitliche Folgen.

# Unfalltote



Wer von tödlichen Unfällen spricht, denkt zuerst an den Straßenverkehr; tatsächlich fordert er die meisten Opfer, im vergangenen Jahr rund 15.000 und damit fast die Hälfte der insgesamt 32.000 Unfalldoten (das sind 88 pro Tag). Während aber die Zahl der Verkehrstopfer über die Jahre hinweg sinkt (ebenso wie die der Arbeitsunfälle), bleibt sie im zweitgrößten Unfallbereich „Haus und Heim“ unverändert hoch. Rund 11.000 Menschen kommen dort jährlich zu Tode; häufigste Ursache sind Stürze, und sie wiederum sind vor allem für ältere Menschen fatal.

# Lohnsteuerkarten Urlaubskarten

Von den Stadt- und Gemeindeverwaltungen werden in diesen Wochen die Lohnsteuerkarten für 1977 versandt. Nach dem Empfang sollten die Eintragungen über Familienstand, Steuerklasse, Zahl der Kinder, Religionsgemeinschaft usw. genau geprüft und falsche Eintragungen möglichst umgehend bei den zuständigen Stellen reklamiert werden. Die Steuerkarten müssen dann mit der Abteilungs- und Stammnummer versehen und von den Lohnempfängern an die jeweils zuständigen Zeitrechnungsbüros und von den Gehaltsempfängern an die Gehaltsbuchhaltung geschickt werden – nicht aber an die jeweiligen Personalabteilungen, wie es häufig der Fall ist. Das gleiche gilt übrigens auch für Urlaubskarten, Anträge auf vermögenswirksame Leistungen sowie Überstunden-Lockkarten, die häufig auch an die Personalabteilungen statt an die Zeitrechnungsbüros bzw. die Gehaltsbuchhaltung geschickt werden.

## Wir gedenken

### Rüsselsheim

- Orhan Domanic, Gerippebau  
geb. 23.6.32 gest. 16.7.76
- Eugen Sprotte, Rentner  
geb. 5.12.12 gest. 19.7.76
- Hermann Fuchs, Rentner  
geb. 12.4.13 gest. 10.8.76
- Philipp Gries, Rentner  
geb. 21.4.11 gest. 10.8.76
- Rudolf Burholt, Qual. Ktr. u. Insp.  
geb. 30.3.23 gest. 11.8.76
- Anni Schmall, Rentnerin  
geb. 11.5.20 gest. 11.8.76
- Hans Karoh, Preßwerk  
geb. 16.1.45 gest. 12.8.76
- Heinrich Marschall, Rentner  
geb. 15.11.08 gest. 15.8.76
- Heinrich Thomas, Rentner  
geb. 25.1.08 gest. 15.8.76
- Theodor Glaser, Rentner  
geb. 8.11.10 gest. 16.8.76
- Philipp Rott, Rentner  
geb. 16.1.07 gest. 16.8.76
- Fritz Klöpping, Rentner  
geb. 15.10.99 gest. 18.8.76
- Heinrich Fröder, Rentner  
geb. 18.9.07 gest. 19.8.76
- Karl Besenreuther, Besch.-Eins.  
geb. 1.2.24 gest. 20.8.76

- Andreas Thoma, Rentner  
geb. 14.8.93 gest. 20.8.76
- Hans P. Laun, Betriebsschlosserei  
geb. 12.5.58 gest. 22.8.76
- Jakob Bechtluft, Rentner  
geb. 16.3.99 gest. 23.8.76
- Hermann Christ, Polstererei  
geb. 27.3.44 gest. 23.8.76
- Rudi Zimmermann, Ver- u. Entso  
geb. 12.7.42 gest. 23.8.76
- Emil Lorz, Rentner  
geb. 20.3.01 gest. 24.8.76
- Johann Bromma, Rentner  
geb. 9.6.12 gest. 26.8.76
- Karl Conrads, Rentner  
geb. 5.11.90 gest. 26.8.76
- Philipp Herdt, Rentner  
geb. 19.1.03 gest. 26.8.76
- Heinrich Krumb, Rentner  
geb. 2.12.15 gest. 26.8.76
- Wilhelm Neumann, Rentner  
geb. 18.8.94 gest. 27.8.76
- Wladyslaw Wiatrowski, Ordnungsd.  
geb. 22.7.19 gest. 28.8.76
- Jakob Krayner, Rentner  
geb. 17.6.08 gest. 30.8.76
- Helmut Leimbert, Chassis I  
geb. 8.9.28 gest. 30.8.76
- Philipp Treber, Rentner  
geb. 8.6.91 gest. 30.8.76
- Elise Rothenburger, Rentnerin  
geb. 2.6.01 gest. 1.9.76

- Lorenz Gregori, Rentner  
geb. 21.1.98 gest. 2.9.76
- Karl Knopp, Rentner  
geb. 11.4.07 gest. 2.9.76
- Cemal Tez, Motorenbau  
geb. 12.4.32 gest. 4.9.76
- Friedrich Vöglin, Rentner  
geb. 12.9.02 gest. 4.9.76
- Julius Braun, Rentner  
geb. 4.12.12 gest. 6.9.76
- Wilhelm Karey, Rentner  
geb. 22.5.07 gest. 8.9.76
- Otto Obschernings, Rentner  
geb. 13.6.09 gest. 8.9.76
- Heinrich Scherer, Rentner  
geb. 9.11.09 gest. 9.9.76
- Philipp Burger, Rentner  
geb. 4.8.93 gest. 14.9.76
- Peter Oechler, Rentner  
geb. 21.1.08 gest. 14.9.76
- Friedrich Claus, Rentner  
geb. 24.11.00 gest. 15.9.76
- Heinrich Maisack, Achsenbau  
geb. 17.8.15 gest. 17.9.76
- Johann Börner, Rentner  
geb. 30.5.04 gest. 22.9.76
- Adam Gärtner, Rentner  
geb. 1.12.04 gest. 22.9.76
- Josef Platte, Rentner  
geb. 24.2.27 gest. 23.9.76
- Georg Schwarzkopf, Rentner  
geb. 25.2.02 gest. 24.9.76

- Franz Schneider, Rentner  
geb. 9.4.02 gest. 25.9.76
- Karl Dörr, Rentner  
geb. 5.3.08 gest. 26.9.76
- Heinrich Dürk, Rentner  
geb. 23.7.06 gest. 26.9.76
- Bruno Galm, Rentner  
geb. 25.3.12 gest. 26.9.76
- Wilhelm Hartmann, Rentner  
geb. 8.5.86 gest. 26.9.76
- Louis Huart, Rentner  
geb. 26.12.05 gest. 26.9.76
- Georg Ullmer, Rentner  
geb. 23.1.13 gest. 28.9.76
- Johann Kinkel, Rentner  
geb. 23.12.94 gest. 28.9.76
- Philipp Wolf, Rentner  
geb. 6.1.04 gest. 30.9.76

### Bochum

- Stefan Horzela, Chassisbau  
geb. 11.4.30 gest. 28.8.76
- Herbert Kozian, Werksanlagen  
geb. 10.6.22 gest. 29.8.76
- Franz Richter, Karosseriebau  
geb. 22.9.24 gest. 31.8.76
- Horst Kuhnke, Prod.Vorb. Werk II  
geb. 12.4.25 gest. 16.9.76



# WERK BOCHUM



Über 500 Automaten in unserem Bochumer Werk jeweils in Arbeitsplatznähe bringen ein vielseitiges Angebot.

## AUTOMATISCHE KANTINE

# Service rund um die Uhr

Neben der Möglichkeit, in den Pausen im Werk eine warme Mahlzeit einzunehmen, gibt es für die kleinen Erfrischungen und die sogenannte Zwischenmahlzeit die Automatischen Kantinen. Im gesamten Bochumer Werk sind es 28 Stationen mit über 500 verschiedenen Automaten. Es wird niemanden unter uns geben, der diese „Stummen Verkäufer“ nicht kennt.

Darum soll hier nicht über die Bedienung oder gar das Angebot der Automaten berichtet werden. Wir haben – hauptsäch-

lich mit der Kamera – mal hinter die Kulissen geschaut.

Das Werk hat mit der Firma Waren-Automaten-Betriebs-GmbH – kurz WABEG genannt –, die im ganzen Bundesgebiet verbreitet ist, einen Vertrag zur Aufstellung und Versorgung von Warenautomaten geschlossen. Subunternehmer sind die Firmen Westfälische Getränkeindustrie für Flaschengeränke und ein Milchhändler für die Versorgung mit Milchgetränken. Insgesamt beschäftigen sich rund 25

Personen damit, den Service rund um die Uhr für unsere Belegschaft zu erbringen: Warenbeschaffung, Lagerverwaltung, Pflege und Füllen der Automaten, Beseitigung von Störungen usw.

Einige Beispiele: An jedem Tag werden rund 5.000 Brötchen über die Automaten verkauft. Unsachgemäße Bedienung, Zerstörung und falsche Münzen bereiten häufig großen Ärger. Die Mikrowellenherde sind durch falsche Bedienung oft defekt. Eine solche Reparatur kostet über DM 1.000,-. Der Verlust an Flaschen liegt im Monat bei rund 10.000 Stück. Die „Stummen Verkäufer“ im Werk und die Mannschaft im Hintergrund leisten schon gute Arbeit, leider fehlt es bei einzelnen Werksangehörigen oft an der nötigen Umsicht und dem notwendigen Verständnis.



Die Belieferung erfolgt vom Lager aus.



Der Kühlraum im Lager der WABEG.



Die hauseigene Reparaturwerkstatt.



Sand im Getriebe: die falschen Münzen.



Verwaltungsarbeit: Geldzählen



Nach der Arbeit etwas Buchführung.



## Einer von uns

### Ein Tonkünstler

J. Treinies arbeitet im Werk III in Bochum-Langendreer. Er ist dort in der Vorverpackung tätig. Werksangehöriger ist er seit 1962. Er hat auch schon in der Lackiererei und im Getriebebau bei uns gearbeitet. Sein erlernter Beruf ist Maurer. Weitere Angaben zur Person: 38 Jahre, verheiratet, in der Nähe von Tilsit (Ostpreußen) geboren. 1944 mußte er mit seinen Eltern Haus und Hof in Ostpreußen verlassen und flüchten.

J. Treinies beschäftigt sich in der freien Zeit viel mit Musik. Seine musikalische Begabung muß er wohl von seinem Vater geerbt haben. Dieser war Leiter eines Kirchenchores. Unser Mitarbeiter interessiert sich besonders für die Musik alter Meister. Wenn es die Zeit erlaubt, sitzt er mit seiner Frau und Bekannten zu Haus und macht im wahrsten Sinne des Wortes „Hausmusik“. Er spielt Blockflöte. Etwas Musik gehört täglich zu seinem Programm. Einmal in der Woche geht er zur Probe des Dortmunder Bachchores. J. Treinies spielt auch Klavier. Wie wir erfahren, hat er Noten und Klavierspiel selbst erlernt. Er beherrscht aber noch ein weiteres Instrument: die Orgel. Hierfür hat er allerdings ein Jahr Unterricht genommen.



Seit 1965 versieht er den sonntäglichen Orgeldienst in der Epiphaniaskirche der Evangelisch-Lutherischen Gemeinde in Bochum-Hamme. Für diesen Dienst bekommt er keine Vergütung; es ist eine ehrenamtliche Tätigkeit. Eine Zeitlang lag auch die Leitung des Kirchenchores der Gemeinde in seinen Händen. Dem Tonkünstler, so bezeichnet man ja auch Musiker, weiterhin viel Freude und Entspannung mit seinem Hobby.

## Am Rande notiert

Vor der Bundestagswahl ging es bei uns oft hoch her: Vor der Schicht, in der Pause, im Speisesaal, in der Waschkäue, nach der Schicht, beim Kegelabend. Es war am Tag nach der großen Fernsehdiskussion. Unser Fritz hatte behauptet, daß der „Helmut“ auf dem Bildschirm eine schlechte Figur abgegeben hätte. Olaf, dem Hitzkopf unserer Abteilung, muß das wohl zuviel gewesen sein. Er war noch nicht lange in unserer Abteilung, und man wußte nicht, zu welchem „Helmut“ er wohl hielt. Beide haben sich angebrüllt. Wir mußten ernsthaft eingreifen, weil es sonst zum Handgemeine gekommen wäre. Das Tollste an der ganzen Sache war, daß sich nachher herausstellte, daß beide Kampfhähne Verehrer des ein und desselben „Helmut“ waren. So geht's eben, wenn Spitzenkandidaten der Parteien den gleichen Vornamen haben. Wahlparolen wurden täglich durch den Raum gewirbelt. Ein Student hatte uns bei einem Gespräch mal gefragt, ob denn bekannt sei, was Sozialismus ist? Wir waren froh, daß die Sirene die Diskussion gerade beendete. Wie sagt doch Jürgen von Manger in seiner Platte? „Bleibense Mensch!“ Das meint auch ganz unmaßgeblich

Euer Hennes.

## In wenigen Zeilen

Aus drucktechnischen Gründen erscheint der monatliche Theaterplan im kleineren Format. Weil er dadurch „handlicher“ geworden ist, liegt er auch zum Mitnehmen an den Portalen aus.

Das Sportfest der Auszubildenden mußte wegen des schlechten Wetters am 24. September ausfallen.

150 Werksangehörige leisten zur Zeit ihren Grundwehrdienst bei der Bundeswehr ab. Sie werden regelmäßig - wenn die genaue Anschrift vorliegt - in den Kasernen mit unserer Werkzeitung versorgt.

Die Auszubildenden, die am 1. September 1976 ihre Arbeit im Werk Bochum aufgenommen haben, verbringen vom 2. bis 5. November im Schullandheim Winterberg eine Bildungsfreizeit.

Mitarbeiter A. Wehrwein, Ersatzteile und Zubehör, hat kürzlich an einem 100-km-Lauf teilgenommen. Dieser Volkslauf fand in Unna statt; er wurde Dritter in der Altersklasse 3.

Der Sozialausschuß des Gesamtbetriebsrates hat am 7. und 8. Oktober im Werk Bochum eine Sitzung durchgeführt. Zur gleichen Zeit tagte auch die Gesamtjugendvertretung im Werk Bochum.



## Fußballer in Antwerpen

Wie schon in früheren Ausgaben berichtet, hat unsere Standardabteilung gute Kontakte zur Standardabteilung von GM Antwerpen. Es ist zur Tradition geworden, daß man sich gegenseitig besucht und seine Kräfte im Fußball mißt. Ende September fand wieder eine Begegnung in Antwerpen statt. Die Gastgeber hatten ein ausgezeichnetes Programm vorberei-

tet. Es fand eine Hafensrundfahrt statt, es wurde ein Film vom letzten Fußballspiel in Bochum gezeigt, im Rahmen der sogenannten „Verbrüderung“ gab es eine Verlosung von Geschenken, und es wurde ein selbstgefertigtes Freundschaftsgeschenk überreicht. Ergebnis des Fußballspieles: 2 : 0 für die Standardabteilung von GM Antwerpen.



Erste Station: Die Registrierung.



Der Arzt untersucht die Blutspender.



Die Blutentnahme ist schmerzlos und in keiner Weise gesundheitsschädlich.

## Dank an 1.254 Blutspender

Nach Abstimmung mit dem Betriebsrat waren alle Bochumer Werksangehörigen zur Blutspendeaktion aufgerufen worden. Die zum ersten Mal bei uns im September durchgeführte Aktion – bei anderen großen Unternehmen im hiesigen Raum bereits eine regelmäßige Einrichtung – war außerordentlich erfolgreich. Ergebnis: 910 Spender im Werk I und 344 Spender in den Werken II und III, insgesamt 1.254 Teilnehmer.

Der Blutspendedienst des Deutschen Roten Kreuzes, Landesverband Nordrhein und Westfalen-Lippe, der diese Aktion durchgeführt hat, äußerte in einem Brief an die Geschäftsleitung seine Zufriedenheit. Neben dem Dank an alle Beteiligten

der Aktion, der in dem Schreiben ausgesprochen wird, heißt es darin u.a.: „Besonders hervorheben möchten wir dabei die Damen und Herren, die mit den umfangreichen Werbemaßnahmen und der exakten Organisationsplanung betraut waren. Unseres Ermessens zufolge war der tägliche Terminablauf vorbildlich. In erster Linie jedoch gilt unser Dank den 1.254 Blutspendern, die das Beste gaben, das der Mensch besitzt: das eigene Blut. Über die freundliche Aufnahme und die zuvorkommende Bewirtung sowohl unserer Mitarbeiter als auch der ehrenamtlichen Damen und Herren des örtlichen DRK haben wir uns sehr gefreut, und danken auch hierfür bestens.“

Wie groß die Zahl derer ist, die einer oft lebensentscheidenden Hilfe durch Blutübertragungen bedürfen, geht daraus hervor, daß allein im Bereich des Blutspendedienstes Hagen wöchentlich etwa 2.500 Blut- und Blutplasmakonserven in Krankenhäusern und Kliniken benötigt werden. Das Blutspenden ist nicht nur eine Hilfe für andere, sondern auch ein kostenloser Gesundheitstest. Jeder Werksangehörige, der Blut gespendet hat, hat bereits einen Unfallhilfe- und Blutspendepaß erhalten. Aus dem Paß gehen die Blutgruppe und der Rhesusfaktor hervor. Das Dokument kann bei eigenen Unfällen zum Lebensretter werden. Sollten bei der Blutuntersuchung Krankheiten festgestellt werden, wird der Spender auch darüber benachrichtigt. Der Ablauf der Aktion ist im Bild festgehalten worden.



Nach dem Blutspenden: die wohlverdiente Ruhepause.



Helferinnen bereiten eine Stärkung vor.



Abschließend ein kleiner Imbiß.



# 75 Jahre Berufsfeuerwehr

Ein Jubiläum im dankenswerten Dienst für die Bevölkerung begeht die Berufsfeuerwehr der Stadt Bochum. Vor 75 Jahren begannen 16 Feuerwehrleute mit 2 Pferde-Fahrzeugen ihre Tätigkeit, den Bürgern bei Feuer und in Notlagen zu helfen sowie wertvolles Vermögen zu erhalten. Im Jahre 1920 – die Wehr war inzwischen auf 32 Mann angewachsen – wurden die Feuerzeuge motorisiert. Hierdurch war die Schlagkraft bei der Brandbekämpfung und bei Katastropheneinsätzen erheblich erhöht worden.

Im Laufe der Jahre, bedingt durch mehrere Eingemeindungen, wurden bis jetzt 5 Feuerwachen eingerichtet, die über das

gesamte Stadtgebiet verteilt sind. Rund 300 Mitarbeiter verrichten zur Zeit bei der Berufsfeuerwehr ihren Dienst. Ihnen zur Seite stehen weitere 500 Mitglieder aus 17 Löschzügen der Freiwilligen Feuerwehr. Der aus 60 Fahrzeugen bestehende Fuhrpark, der mit den modernsten Sonderfahrzeugen ausgerüstet ist, ermöglicht einen kurzfristigen Einsatz im Notfall.

Der größte Teil des 14,5 Quadratkilometer großen Stadtgebietes kann von den einzelnen Wachen in 5 bis 8 Minuten erreicht werden. Weiterhin ist die gute Zusammenarbeit mit unserer Werkfeuerwehr zu erwähnen. Unser Bild zeigt eine Übung der Bochumer Feuerwehr am Schauspielhaus.



## AUSZEICHNUNG

Der Jugendliche Th. Gernhardt, der im Juli 1976 seine Ausbildungszeit als Maschinenschlosser beendet hatte und wegen guter Leistungen ein halbes Jahr früher zur Prüfung zugelassen wurde, hat seine Facharbeiterprüfung sowohl im theoretischen wie im praktischen Bereich mit „sehr gut“ bestanden. Der ehemalige Realschüler besucht zur Zeit das 12. Schuljahr, um die Fachhochschulreife zu erlangen; anschließend will er die Fachhochschule besuchen, um graduiertes Ingenieur zu werden. Er wurde zu diesem Zweck von der Firma beurlaubt. Der Leiter des Werkes, T. R. Faber, überreichte ihm kürzlich für seine sehr gute Leistung einen „Dubbel“ – Taschenbuch für den Maschinenbau.



## Sportplätze

Für den Ausgleichssport (Fußballspiele u.a.) stehen im Winterhalbjahr 1976/77 folgende Plätze zur Verfügung:

### Platz Havkenscheider Straße Bochum-Laer (Werk I)

montags	15.00–17.00 Uhr
dienstags	15.00–17.00 Uhr
mittwochs	15.00–17.00 Uhr
freitags	15.00–17.00 Uhr

### Platz Everstalstraße Bochum-Langendreer (Werk II)

mittwochs und donnerstags	15.00–16.30 Uhr
------------------------------	-----------------

### Platz Glücksburger Straße

(Normalschicht)

montags mit Beleuchtung.	17.00–19.00 Uhr
-----------------------------	-----------------

Einteilung der Zeiten und weitere Auskünfte:

SOZIALE BETREUUNG,  
Werk Bochum, Telefon 2407.



## Seminar über Technische Statistik

In der Ausgabe 4/76 der OPEL POST berichteten wir über das „Jahr der noch besseren Qualität“ und über die einzelnen Aktivitäten, die ausgelöst wurden, um diese Aktion erfolgreicher zu gestalten. Als besondere Maßnahme in dieser Aktion laufen zur Zeit Seminare über Technische Statistik, die durch den Werksleiter veranlaßt wurden.

Zweck dieses Seminars ist es, einen größeren Mitarbeiterkreis mit den Methoden der Testa vertraut zu machen. Dem Seminarleiter, H. Goldberg von der Qualitätskontrolle, kamen seine in der Praxis gewonnenen Erfahrungen bei der Aus-

unterstützt uns aber, die richtige Entscheidung zu treffen. Täglich müssen wir uns damit befassen, ob wir mit dem, was wir tun, noch im „Soll“ sind, das heißt, ob wir uns noch innerhalb gesetzter Daten, Maße, Zielsetzungen usw. – der Erwartungswerte – befinden. Der Erwartungswert kann ein Fertigungsmaß sein, es kann sich um Energie- und Materialverbrauch, irgendwelche Einheiten, Anzahlen usw. handeln.

Nach dieser Einleitung wurden die Systeme 100%-Kontrolle und Stichprobenprüfung miteinander verglichen. Natürlich kann man nach Abschluß eines Vorganges

aufbaut. Obwohl der Fehleranteil in der Stichprobe nur ein Schätzwert auf die Grundgesamtheit ist, überwiegen die Vorteile. Der Aufwand ist dem jeweiligen Risiko angleichbar: Das Bild einer großen Stichprobe ist der Zusammensetzung der Grundgesamtheit näher, als das einer kleinen Probe, denn „je öfter sich zufällige, gleichwertige Ereignisse wiederholen, umso mehr nähern sich die Ergebnisse einer im voraus berechneten Wahrscheinlichkeit.“ Bedingung für eine weitgehend wahrscheinliche Aussage ist, daß jedes Teil die gleiche Chance haben muß, in die Stichprobe zu gelangen.

### System zufälliger Ursachen

Aus den Gesetzen der Wahrscheinlichkeit und dem Gesetz der großen Zahl resultiert, daß sich mehrere Ereignisse nach einem bestimmten Schema anordnen, es entstehen „Verteilungen“. Die für den praktischen Gebrauch nützlichste und bekannteste Verteilungsform ist die „Gaußsche Normalverteilung“. Nach diesem Modell läßt sich die Mehrzahl aller technischen und biologischen Prozesse darstellen. Eine Vielzahl unabhängiger Einflußgrößen sorgt im Zusammenwirken dafür, daß sich fast alle Merkmale irgendwelcher Dinge – bei richtiger Darstellung – in Form einer Glockenkurve ausbilden. Man spricht in diesem Zusammenhang von einem System zufälliger Ursachen. Dieses System ist jedem Ablauf in der Regel eigentümlich, und man macht sich (im Falle von Ungewißheit) diese Gesetzmäßigkeit zunutze.

### Interessante Versuche

Die Teilnehmer führten unter Anleitung von H. Goldberg interessante Versuche durch. Auf verblüffende Weise bestätigten die Versuchsergebnisse die theoretischen Überlegungen. Durch Übungsbeispiele aus dem Betrieb wurden Aufbau und Technik des Verfahrens vermittelt. Als typisches Beispiel sei hier die Prüfung der Lenksegmentwelle angeführt. Für diese Welle besteht die Vorschrift, daß sie 10 Schlägen eines Pendelhammers aus sich steigenden Fallhöhen standhalten muß, ohne zu brechen. In der Praxis wird nun eine bestimmte Anzahl von Wellen bis zum Bruch beansprucht. Das Ergebnis dieser Stichprobe wird dann hochgerechnet auf die gesamte Charge. Bei dieser zerstören-



Unser Bild zeigt H. Goldberg, den Leiter des Seminars Technische Statistik, bei der Erklärung der „Gaußsche Normalverteilung“.

wahl und Vermittlung des notwendigen Stoffes zugute. Jedes Seminar fand an drei aufeinanderfolgenden Tagen jeweils vormittags mit einer Dauer von zwei Stunden statt.

### Sprache der Testa

Einleitend führte H. Goldberg aus, daß die Methoden der Technischen Statistik in allen Bereichen unserer industrialisierten Welt immer weiter vordringen und daß die Sprache der Testa in jedem fortschrittlichen Betrieb verstanden werden muß. Ein Wundermittel ist sie nicht,

durch eine hundertprozentige Messung, Prüfung oder Zählung eine genaue Wertung vornehmen. In der Praxis ist dieses Verfahren in der Regel jedoch zu aufwendig (100 % Kontrolle nur an kritischen Teilen). Weiterhin erfolgt mit dieser Methode eine Schwachstellenerkennung oft zu spät (d.h. im Anschluß an den Prozeß), wodurch unnötige Kosten entstehen können.

Um rationell und trotzdem notwendig genau zu arbeiten, wird das Stichprobenverfahren angewandt, auf das die Testa



den Prüfung wird mit Hilfe der Testa rationell festgestellt, ob die Gesamtheit der Spezifikation „Mindestens 10 Schläge ohne Bruch“ standhält. Die Technische Statistik gibt mit Hilfe mehrerer mathematischer Modelle Auskunft darüber, wie sich ein Ablauf gegenüber der vorgegebenen Toleranz verhält. Sie ist durch Anwendung dieser Modelle aussagefähig über den Zustand eines Betriebsmittels, über Materialchargen, Lieferantensendungen, die Genauigkeit neuer Einrichtungen, verschiedenartige Arbeitsverfahren usw. Eingriffe und Korrekturen können bei richtiger Interpretation von Stichproben bereits während der Prozeßzeit erfolgen, weiterführende und zukunftsweisende Maßnahmen können rechtzeitig eingeleitet werden.

Abschließend kann gesagt werden, daß in diesem gut aufgebauten und geleiteten Seminar von den ca. 200 Teilnehmern aus allen Bereichen unseres Werkes Kaiserslautern die Erkenntnis gewonnen wurde, mit der Testa ein Verfahren anwenden zu können, mit dem Qualität gesichert und verbessert werden kann auf allen Gebieten unseres Unternehmens.

## Verbilligte Theaterkarten

Am 2. Oktober begann die neue Spielzeit 1976/77 im Kaiserslauterner Pfalztheater. Ab diesem Zeitpunkt gibt es im Betriebsratsbüro für Werksangehörige wieder verbilligte Karten für Oper, Operette, Schauspiel und Musical. Der Betriebsrat bittet die Mitarbeiter, die an diesen Karten interessiert sind, ihre Bestellung mindestens 10 Tage vorher aufzugeben. Weitere Auskünfte über den Spielplan usw. gibt der Betriebsrat unter der Telefonnummer 221.

## Wichtige Mitteilung

Werksangehörige, die beabsichtigen, früher in Pension zu gehen und schon 10 Jahre in unserer Firma tätig sind, haben einen Anspruch auf „Opel-Rente“. Damit jedem Mitarbeiter diese Firmenrente ohne Verzögerung gezahlt werden kann, muß bei der Personal- und Sozialabteilung mindestens ein halbes Jahr vor dem geplanten Ausscheiden diese Altersversorgung beantragt werden. Gleichzeitig weisen wir darauf hin, daß Rentenansprüche zur gesetzlichen Rente in unserer Betriebskrankenkasse gestellt werden können. Weitere Auskünfte in diesem Zusammenhang erteilt jedem Werksangehörigen die Betriebskrankenkasse, Telefon 235, oder die Personal- und Sozialabteilung des Werkes Kaiserslautern, Telefon 243.

## Personalien



Mit Wirkung vom 1. Oktober 1976 übernahm F. Tregel als Abteilungsleiter die Berufsausbildung im Werk Kaiserslautern. Er berichtet dem Hauptabteilungsleiter der Personal- und Sozialabteilung, K.-E. Happel.

## STREIFLICHTER

# Ein Geschenk für die Bürger

Im Zuge der Sanierung unserer Stadt sind viele kulturhistorische Gebäude der Spitzhacke zum Opfer gefallen. Da aber diese Gebäude durch ihre verschiedenen Baustile ein Stück Geschichte der Stadt Kaiserslautern waren, wurden von den dafür verantwortlichen Historikern immer die kulturgeschichtlich markantesten Teile sorgfältig abgebaut und aufbewahrt.

Im Laufe der Jahre hatte sich eine Anzahl interessanter Steine der verschiedensten Zeit- und Stilperioden angesammelt. Sie wurden im Hof des alten Stadthauses aufbewahrt und hätten auch hier ungenutzt und unbeachtet weiter geschlummert, wenn sich nicht der Vorstand der Gasanstalt Kaiserslautern, der auf diese Steine auch nur durch einen Zufall aufmerksam wurde, ihrer angenommen hätte. Er kam auf den Gedanken, diese Steine anlässlich der 700-Jahr-Feier „zum Reden zu bringen“.



Unser Bild zeigt das „Geschenk“ für die Bürger. Hinten der Eingang zum alten Stadthaus.

Da die Stadt nicht reich an Baudenkmalern ist, galt es nun, die Steine den Bürgern dekorativ sichtbar zu machen. Der Architekt Heinz Loch und der Bildhauer Richard Menges verwirklichten die Idee, indem sie die Steine in künstlerisch gestalteten Gruppierungen als sogenannte Spolien an einer Säule möglichst aussagefähig anordneten. Der Stadt Kaiserslautern brachte die 3,75 m hohe Säule, bestückt mit Wappen, Zunftzeichen, Grenzsteinen und Spolien aus mehreren Jahrhunderten eine Bereicherung auf dem kulturhistorischen Gebiet.

Der Standort dieser Säule ist von den Fachleuten richtig gewählt worden. Sie wurde nicht wie das bei so „guten Stücken“ üblich ist, vornehm abgesondert oder im Bereich eines Museums bzw. innerhalb eines Parks aufgebaut, sondern sie steht dort, wo die Bevölkerung Tag für Tag mit ihr Kontakt hat. Sie hat nun nach sorgfältigen Untersuchungen und Beratungen ihren festen Platz in der neuen Fußgängerzone vor dem alten Stadthaus.

## Gesundheit



## Aktion: „Zuckertest“

Nur eine Minute beansprucht der Zuckertest, mit dessen Hilfe die tückische Krankheit so gut wie in allen Fällen rechtzeitig erkannt werden kann. „Machen Sie den Zuckertest“ heißt deshalb wie in jedem Jahr vom 1. bis 31. Oktober die dringende Aufforderung. Im gesamten Bundesgebiet halten die Apotheken gegen eine geringe Gebühr Teststreifen bereit. Verfärbt sich der Streifen innerhalb einer Minute, besteht Verdacht auf Diabetes, und der Arzt bzw. Werksarzt sollte umgehend aufgesucht werden. Nach Schätzung des Deutschen Diabetiker-Bundes sind fast eine Million Bundesbürger zuckerkrank, ohne es zu wissen. Mit der Früherkennungsaktion hofft man, möglichst viele von ihnen zu erfassen, um die gefährlichen Spätschäden zu vermeiden.

Ende des Kaiserslautern-Teils



# Ideen machen sich bezahlt



## Auch Frauen machen mit

Immer wieder wird beklagt, daß nur verhältnismäßig wenige Frauen Verbesserungsvorschläge einreichen; sie hätten, so wird von verschiedenen Seiten gesagt, von Natur aus kein richtiges Verhältnis zur Technik, es falle ihnen schwerer als den Männern, technische Zusammenhänge zu erkennen und in Form von Verbesserungsvorschlägen auszuwerten. Doch gibt es auch immer wieder Frauen, die das Gegenteil beweisen. Zu ihnen zählt Mitarbeiterin Ursula Koschinski aus dem Werk Bochum. Sie steckt an einem Montagetisch die Halteklammern auf die Fallfensterschienen. Vor einiger Zeit kam sie auf die Idee, daß man statt der wie bisher 15 bis 20 wesentlich mehr, unter Umständen 60 Führungsschienen vormontieren könnte, wenn über die Gesamtlänge des Montagetisches eine Stahlschiene verlief und darunter eine kleine Auffangrinne für abgebrochene Klammern. Davor müßte sich eine Auflage für die Schienen befinden. Die Idee wurde zu Papier gebracht, das heißt mit wenigen Sätzen auf einem VV-Formular skizziert und dieses in einen der nächsten VV-Kästen geworfen. Nach einiger Zeit hörte sie, daß ihr Vorschlag angenommen und vom Schweißmaschinen- und Vorrichtungsbau verwirklicht worden sei. Durch die Änderung ist nicht nur das Vormontieren leichter geworden, es konnte auch Zeit eingespart werden. Für diese gute Idee erhielt sie eine beachtliche Prämie. Anderen Mitarbeiterinnen zur Nachahmung empfohlen!