

OPEL POST

WERKZEITSCHRIFT FÜR DIE MITARBEITER DER ADAM OPEL AKTIENGESELLSCHAFT

11-76



Opel-Prüffeld in Dudenhofen. Die Aufnahme zeigt eine von vielen Marterstrecken. Hier wird der Bogen von der Theorie zum harten Praxistest geschlagen, müssen Neuentwicklungen und Änderungen die Bewährungsprobe im Zeitraffer bestehen. Punkt für Punkt wird das gesamte Fahrzeug getestet. Rund um die Uhr. (Siehe auch Seite 21.)

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

Jubilarsfeier	Seite 2
Lagebericht	Seite 4
Zehn Nebelgebote	Seite 5
Kindergeldgesetz	Seite 6
Jubiläum einer Presse	Seite 7
Oldtimer-Wartung	Seite 8
Beobachtungen	Seite 9
Jubilare — Ruhestand	Seite 9
Neue Arbeitsstrukturen	Seite 10
Rückschau-Serie	Seite 14
Karte vom Einzugsgebiet	Seite 16
Betriebsräte- versammlung '76	Seite 18
Prüffeld in Dudenhofen	Seite 21
Gastarbeiter-Serie	Seite 22
Am Lenkrad	Seite 24
Wir gedenken	Seite 25
Werk Bochum	Seite 26
Werk Kaiserslautern	Seite 30
Vorschlag-Serie	Seite 32

„Wir werden der Firma weiter zum Erfolg verhelfen!“

Fast 400 Jubilare mit 25- und 40jähriger Werkzugehörigkeit, dazu Vertreter der Geschäftsleitung und des Betriebsrates sowie viele Vorgesetzte nahmen am 29. Oktober an der zweiten Jubilarsfeier 1976 teil. Sie war wieder in der Rüsselsheimer Stadthalle. Festlich der Rahmen, aufgelockert die Stimmung, harmonisch der Ablauf. Es begann wie immer mit der Einleitungsmusik des großen Werksorchesters, das nach den Ansprachen noch ein Musikstück spielte und mit dem Marsch „Alte Kameraden“ den Schlußstrich unter den ersten Teil zog, dem sich das gemeinsame Abendessen anschloß. Abschluß der Feier war ein großer bunter Abend mit zahlreichen Mitwirkenden, darunter dem Schlagerpaar Cindy und Bert, alle begleitet vom Unterhaltungsensemble des Werksorchesters. Die musikalische Leitung der Veranstaltung lag in den Händen von Andreas Wagner. Die Ansprachen hielten Dr. W. Schlotfeldt, R. Heller und A. Landua für die Jubilare.

„Das Werk braucht einen Stamm“

Vorstandsmitglied Dr. Walter Schlotfeldt, der den Jubilaren eingangs für ihre Treue und jahrzehntelange Arbeitsleistung dankte, ging unter anderem auf die häufig geäußerte Meinung ein, diese lange Zugehörigkeit zum Unternehmen sei ein Beweis mangelnder beruflicher und sozialer Mobilität. Er hielt dem entgegen, die Treue zum Unternehmen sei überhaupt nicht mit Immobilität gleichzusetzen. Ein so großes Unternehmen mit seinen unterschiedlichen Beschäftigungs- und Bewährungsmöglichkeiten biete immer Gelegen-

heiten, die geistige und berufliche Beweglichkeit unter Beweis zu stellen. Ein Werk brauche eine Stammebelegschaft, die mit dem Betrieb verwachsen und sein Rückgrat sei. Natürlich sei das Arbeitsleben nicht nur eitel Sonnenschein, betonte der Sprecher an anderer Stelle; es habe für viele sicher auch Stunden des Ärgers und der Verzweiflung gegeben, und vielleicht hätte mancher Jubilar in solchen Situationen schon einmal „den Koffer packen“ wollen. Aber der Mensch habe die glückliche Gabe, sich doch mehr an die Stunden der Freude, des Erfolges zu erinnern. Und so sei man halt doch geblieben, inzwischen 25, manche sogar 40 Jahre.

„Kompromiß kam allen zugute“

Dr. Schlotfeldt ging dann auf aktuelle Ereignisse ein: „Ich freue mich, daß wir die Schwierigkeiten, die wir noch vor einigen Wochen hatten, mit dem Betriebsrat in einem Kompromiß beigelegt haben, der allen zugute kommt. Das Rekordergebnis, das wir sowohl hinsichtlich der Produktion wie auch des Verkaufs an Einheiten für dieses Jahr erwarten, war nur durch Sonderschichten zu erzielen. Das hat wiederum dazu beigetragen, die hervorragende Stellung unserer Produkte auf dem deutschen Markt und im Export zu halten. Wir anerkennen den Beitrag und den Einsatz unserer Belegschaft. Das kommt auch darin zum Ausdruck, daß wir in diesem Jahr einen nicht geringen Zuschlag zur Weihnachtsgratifikation zahlen. Daneben haben wir eine ganze Reihe von Verbesserungen in den Arbeitsbedingungen und bei den Löhnen durchge-



Der Bildausschnitt zeigt einen Teil der fast 400 Jubilare sowie der Gäste, die am 29. Oktober in der Rüsselsheimer Stadthalle geehrt wurden.



Blick von der Empore der Rüsselsheimer Stadthalle auf die Festversammlung.

führt, was mitunter viel zu schnell vergessen wird.“ Dr. Schlotfeldt dankte den Jubilaren abschließend noch einmal für ihre Treue.

„Größter Aktivposten“

Betriebsratsvorsitzender Richard Heller sagte in seiner Ansprache, wenn man einer so großen Zahl von Jubilaren gratulieren dürfe, müsse man auch wissen, daß sie gerade in Zeiten der Fluktuation eine der stabilsten Säulen des Unternehmens seien, auf einen Nenner gebracht: „der größte Aktivposten für Opel!“ Er sei der Auffassung, daß man in einer solchen Feier nicht nur gerührt in die Vergangenheit zurücksehen solle, sondern auch gerade das ansprechen müsse, was einen großen Teil der Jubilare bewege. Der Betriebsratsvorsitzende berichtete in diesem Zusammenhang von enttäuschenden Erfahrungen, die mancher im Laufe seines Arbeitslebens habe machen müssen. Das, so hoffe er, rege in diesem Kreis zum Nachdenken an.

Möglichkeit der Begegnung

Aber wenn man schon einmal in einer so großen Runde versammelt sei, so möchte er auch davon reden, wie man für Betriebstreue danken sollte: Gerade die Jubilare hätten es verdient, am Ende ihres Arbeitslebens mit einer angemessenen Betriebsrente ausgestattet zu werden. Richard Heller schloß mit den Worten: „Kommen wir auf den heutigen Abend zurück, nutzen wir ihn auch als Möglichkeit der Begegnung und des Gesprächs. Nicht zuletzt soll gute Laune herrschen. Auch dafür – oder gerade dafür ist ein solcher Abend da. Für die Zukunft wünsche ich kollegiale Zusammenarbeit und für jeden persönlich sowie für seine

Familie Gesundheit und auch etwas Glück.“

„Gefühl der Sicherheit“

Der Jubilarsprecher Alfred Landua, PV-Werkstätten, seit 25 Jahren bei Opel, dankte der Firma im Namen aller Jubilarinnen und Jubilare für die erwiesenen Ehrungen, insbesondere für diese Feier. Worte des Dankes sagte er auch seinen Vorrednern für die Anerkennung, die sie den Jubilaren gegenüber zum Ausdruck gebracht hätten. Er sagte abschließend: „Wir Jubilare sind in einer sehr schlechten Zeit zu Opel gekommen. Jeder, der damals einen Arbeitsplatz beziehungsweise eine Lehrstelle bekam, konnte sehr froh sein. Die Firma nahm uns in ihre Obhut und gab uns das Gefühl der Sicherheit und der Geborgenheit. Als dann der wirtschaftliche Aufschwung kam, hatten wir Gelegenheit, uns erkenntlich zu zeigen. Die Firma hatte für uns

investiert, auf uns gebaut, und sie hatte nicht auf Sand gebaut! Denn auch in der Hochkonjunktur, in der es für manchen von uns verlockende Angebote gab, sind



Die Sprecher der Jubilarfeier: Dr. Walter Schlotfeldt, Richard Heller und Alfred Landua (von links).

wir bei der Stange geblieben. Das wird sich auch nicht ändern. Wir werden der Firma weiter zum Erfolg verhelfen. Wir werden alles tun, was in unseren Kräften steht. Wir wünschen weiter gute Zusammenarbeit sowie echte Partnerschaft.“



Finale des großen bunten Abends mit bekannten Mitwirkenden, unter anderem dem Schlagerduo Cindy und Bert, den „Jakob Sisters“, den Artisten „The Wallastons“ und dem Ansager Rolf Stiefel sowie dem Unterhaltungsensemble des Werksorchesters.

LAGEBERICHT

Dem Wirtschaftsausschuß wurde Ende Oktober der Lagebericht für das dritte Quartal 1976 erstattet: Auch im 3. Quartal des Jahres 1976 konnten wir für unsere Produkte gute Absatzergebnisse erzielen. Bedingt durch die Ferienzeit ließ der Auftragseingang zunächst etwas nach, im September trat jedoch eine neue Steigerung ein. Die Produktion belief sich in den Monaten Juli bis September auf 187.705 Einheiten, die Verkäufe ab Werk betragen 185.738 Fahrzeuge.

Gegenüber dem Verkaufsergebnis im gleichen Zeitraum des Vorjahres bedeutet dies eine Zunahme um knapp 26 Prozent. Damit hat die Adam Opel AG in den ersten neun Monaten dieses Jahres knapp 685.000 Fahrzeuge produziert und rund 675.000 Fahrzeuge verkauft. Dies stellt das bisher beste Ergebnis für die ersten drei Quartale eines Jahres in der Unternehmensgeschichte dar. Dies zeugt von unserem ausgezeichneten Modellangebot und dem anerkanntwertigen Einsatz aller Mitarbeiter, der wiederum auch in Sonderschichten erfolgte. In der Bundesrepublik liegen wir zur Zeit mit einem Marktanteil von 20,5 Prozent an zweiter Stelle der Neuzulassungen.

Auch im Exportbereich konnten wir in einigen europäischen Ländern außergewöhnlich gute Absatzsteigerungen erzielen. Wir sind Marktführer in den Niederlanden, in Österreich und in der Schweiz. Wir erwarten, daß sich die bisher günstige Entwicklung auch im letzten Quartal dieses Jahres, wenn auch nicht mit den Steigerungsraten der vergangenen Monate, fortsetzt und somit zu einem insgesamt befriedigenden Geschäftsergebnis führt.

Am 30.9.1976 beschäftigten wir im Unternehmen 58.058 Mitarbeiter, davon 46.767 Lohnempfänger, 10.118 Angestellte und 1.173 Auszubildende. Der Gesamtbeschäftigungsstand, der jedenfalls für die nächste Zeit auf dieser Höhe gehalten werden soll, hat sich somit gegenüber dem Stand am 31.12.1975 um rund 4.900 erhöht.

SCHNAPPSCHUSS

Besuch beim Werksoptiker

Der Jahresbericht der Abteilung Unfallverhütung für das Jahr 1975, den wir im letzten Heft veröffentlichten, meldete bekanntlich als eines der erfreulichen Ergebnisse: „Rückgang der Augenunfälle! Nur noch 2,5 Prozent der Unfälle waren Augenunfälle.“ Diese Zahl zeigt, daß die ständigen Ermahnungen, unbedingt die Schutzbrille zu tragen, nicht umsonst gewesen sind. Dennoch heißt es auch hier: Jeder Augenunfall ist zuviel!

Vielseitig und verantwortungsvoll

Den meisten Mitarbeitern ist bekannt, daß Opel auch eigene Werksoptiker hat. Sie gehören zur Abteilung Unfallverhütung und sind zuständig für die Ausgabe der Schutzbrillen. Auf unserem Bild läßt sich Mitarbeiter Horst Fischer, Materialabteilung, gerade von Werksoptiker Erich Schillbach eine Schutzbrille anpassen. Erich Schillbach ist einer von vier Werksoptikern, die zur Zeit im Rüsselsheimer Werk rund 25.000 Mitarbeiter betreuen. Er ist gelernter Optiker und seit 1954 bei Opel. Die Arbeit der Werksoptiker ist vielseitig und verantwortungsvoll. Es müssen Brillen angepaßt und die richtigen Gläser eingesetzt werden oder es gilt, fehlende Schraubchen zu ersetzen, einen drückenden Bügel zu richten und was es für Arbeiten mehr gibt, die auf die Optiker zukommen. Für Brillenträger gibt es die entsprechenden Korrektions-Schutzbrillen.

Auch Optikerwagen

Stationen der Werksoptiker sind im K 40 im 2. Stock und im M 55. Entfernt liegende Abteilungen werden bei Bedarf

mit dem Optikerwagen befahren, um den Mitarbeitern weite Wege zu ersparen. Alle kleineren Reparaturen werden dabei gleich an Ort und Stelle erledigt. — Die Gläser von Schutzbrillen haben — im Gegensatz zu normalen Brillengläsern — durch eine Spezialhärtung eine Festigkeit erhalten, daß sie selbst Gewalteinwirkungen standhalten. Bruchstücke, die sich bei einem Unfall vom Brillenglas lösen könnten, verletzen das Auge nicht, weil sie durch die besondere Härtung stumpf sind. In vielen Abteilungen unseres Werkes ist das Tragen der Schutzbrille Pflicht.

Immer wieder zeigt es sich, daß dieses Gebot zu Recht besteht. Die Aufforderung, die Schutzbrille zu tragen, gilt übrigens auch für Mitarbeiter, die eine solche Abteilung nur kurz aufsuchen, weil sie hier etwas zu erledigen haben.



Von 26 Millionen Kraftfahrern in der BRD...

(Angaben in Millionen)

...tragen immer eine Brille.



6,6

...haben trotz unzureichender Sehleistung keine oder nicht die richtige Brille.



4,7

Erhebungen in Amerika haben gezeigt, daß 76 Prozent aller Vorfahrtverletzungen durch Fahrer verursacht werden, die Entfernung und Geschwindigkeit der anderen Fahrzeuge falsch einschätzen. Warum? Weil sie nicht richtig sehen können. 4,7 Millionen Kraftfahrer in der Bundesrepublik wissen, daß sie nicht ausreichend sehen und haben trotzdem keine oder nicht die richtige Brille. Das ist eines der neuesten Ergebnisse aus repräsentativen Untersuchungen, die das Allensbacher Institut für Demoskopie in regelmäßigen Abständen im Auftrag des „Kuratoriums Gutes Sehen“ durchführt. Die tatsächliche Sehvermögen die Verkehrssicherheit auf unseren Straßen gefährden, dürfte noch weit größer sein. Experten schätzen, daß sich unter ihnen auch etwa 60.000 nahezu blinde Kraftfahrer befinden.

avantpress



OPEL-KADETTEN

Auf Wirtschaftlichkeit gedrillt

„Das Ziel“, stand in der Opel-Presseinformation von 1936, „war die Schaffung eines Wagens, der bei . . . höchster Wirtschaftlichkeit seinen Insassen alle Annehmlichkeiten und die volle Leistung eines modernen Wagens bietet.“ Mit diesem Satz hob das Unternehmen den allerersten Kadett aus der Taufe; ein Satz, der heute exakt vier Jahrzehnte alt ist, aber für den Urenkel im Jahre 1976 uneingeschränkt Gültigkeit besitzt.

Beispielloser Variantenreichtum

Nun ist die ausgeprägte Wirtschaftlichkeit keineswegs die einzige Tugend unseres Erfolgsmodells. Über vier Millionen Käufer haben sich bisher für ihn entschieden, weil sie genauso von seinem Raumangebot, seinen leistungsfähigen Triebwerken, seinem voll urlaubstauglichen Kofferraum, seinem hohen Komfort und seinen ausgezeichneten Fahreigenschaften beeindruckt waren. Ganz zu schweigen von dem beispiellosen Variantenreichtum des im Werk Bochum produzierten Kadett: Es gibt ihn als zwei- oder viertürige Limousine, City mit Hecktür, Kombi-Limousine, Cabrio Limousine Aero und schließlich als schnittiges Coupé sowie für sportlich Interessierte den GT/E mit 105 PS.

Günstige Kostenrechnung

Doch welche Variante auch immer schließlich die engere Wahl gewinnt, sie macht sogar dann noch Freude, wenn der Wagen eines Tages zum Verkauf ansteht: Als Gebrauchtfahrzeug zählt der Kadett zu den gefragtesten Automobilen auf dem Zweite-Hand-Markt überhaupt und rundet

damit die überaus günstige Kostenrechnung ab, die freilich schon beim Einkauf beginnt. Weder Automatik-Gurte noch heizbare Heckscheibe, weder Scheibenbremsen vorne und Bremskraftverstärker noch Verbundglasfrontscheibe (auf Wunsch) werden extra in Rechnung gestellt. Ein UKW-Radio für den wichtigen Verkehrsfunk ist außerdem beim Kadett kein Luxus mehr – zumindest nicht in puncto Preis.

Günstige Prämien

Indes: der Kadett spielt seine Stärken in der Wirtschaftlichkeit vor allem zwischen Kauf und Wiederverkauf aus. Die Motorleistung mit 1,0 oder 1,2 Litern Hubraum (40, 55, 60 PS) nützt die Tarifklassen bei der Haftpflichtversicherung voll aus und die Steuerbelastung in beiden Hubraumklassen hält sich ohnehin auf niedrigem Niveau. Die günstigen Prämien für die Vollkasko-Versicherungen hingegen (bereits ab Typklasse 11) sind durch seine überdurchschnittliche Reparaturfreundlichkeit (z.B. abschraubbare Kotflügel vorne) begründet. Und der Verbrauch liegt je nach Karosserie- und Motorvariante zwischen lediglich 7,5 und 8,3 Litern (beide Werte auf 100 km nach DIN). Darüber hinaus unternahm die Firma unlängst einen weiteren wichtigen Schritt zu noch mehr Wirtschaftlichkeit – durch die Einführung des neuen Inspektionssystems '76 konnten die Wartungskosten bei durchschnittlicher Kilometerleistung um rund 25 Prozent gesenkt werden.



FÜR AUTOFAHRER

Die zehn Nebelgebote

Wie man sich bei Nebel, der jetzt wieder zum „täglichen Brot“ des Autofahrers gehört, am besten verhält, verraten die folgenden zehn AvD-Nebelgebote:

- Bei Nebel runter vom Gaspedal, Abblendlicht und Nebellampen einschalten, Geschwindigkeit auf Sichtweite bringen und nachfolgenden Verkehr im Auge behalten.
- Seitenfenster zur Hälfte öffnen und auch mit dem Gehör fahren. Innenblendung vermeiden, darum die Armaturenbeleuchtung ausschalten, Rauchen einstellen, öfters Scheibenwaschanlage betätigen.
- Größte Vorsicht bei Fahrt nach Rücklichterposition des Vordermannes, sich nicht in zu dichtem Abstand von ihm „ziehen“ lassen und sich auf einen möglichen Fluchtweg zur Seite einstellen.
- Leitlinien und reflektierende Begrenzungspfähle sind Radarhilfen im Nebel. Fahrbahnrand trotzdem scharf im Auge behalten, Gefahr droht durch unbeleuchtete Fahrzeuge, Baustellen, Radfahrer und Fußgänger.
- Am besten überhaupt nicht überholen, auf der Autobahn nur mit äußerster Vorsicht. Bei Gefahr: Überholvorgang sofort abbrechen und sich wieder einordnen! Von Überholern nicht zu schnellerem Fahren verführen lassen. (Sie sehen auch nicht mehr.)
- Niemals auf der Fahrbahn anhalten, bei Pannen runter mit dem Fahrzeug von der Straße, da Warnzeichen im Nebel fast wirkungslos sind.
- Bei längeren Nebelfahrten öfters außerhalb der Fahrbahn eine Pause einlegen und Scheinwerfer, Rücklichter, Heckscheibe und Außenspiegel säubern.
- Kommt es dennoch zu einem Auffahrunfall, den nachfolgenden Verkehr beachten, und, wenn die Zeit reicht, blitzschnell raus aus dem Auto und weg von der Straße. Oftmals geschieht Schrecklicheres erst durch den zweiten Aufprall und die weiter folgenden Karambolagen.
- Beträgt die Sichtweite nur noch wenige Meter, gibt es nur eines: nächstmögliche Abfahrt von der Straße benutzen und die Fahrt unterbrechen.
- Die Ärzte warnen besonders Herz- und Kreislaufkranke. Sie sind dem Streß anstrengender Nebelfahrten nicht gewachsen und kollapsgefährdet. Darum sollten sie bei Nebel dem Lenkrad fernbleiben.

Als zusätzliche Lichthilfe empfiehlt der AvD Halogenscheinwerfer und Nebelschlußleuchten, wobei letztere erst eingeschaltet werden dürfen, wenn die Sichtweite weniger als 50 Meter beträgt.



Kürzlich überreichte Generaldirektor J. F. Waters, Jr. den Mitarbeitern Manfred Galle, Günter K. Horst, Horst E. G. Langguth, Hermann J. Schultheis, Gerhard H. Steiner, Sigurd P. Traiser und Manfred G. Wepler den „GMI Graduate Key Award“. Diese Auszeichnung ist eine Anerkennung für zehnjährige erfolgreiche Mitarbeit in unserem Hause nach Ab-

schluß des „GMOO Fellowship Programs“ im Jahre 1966. Seit 1951 haben 237 Opel-Mitarbeiter im Rahmen dieses Programms am General Motors Institut in Flint studiert. Zur Zeit sind 26 Nachwuchskräfte in den USA, und 14 Kandidaten bereiten sich für die 1977 beginnenden Programme vor. Wir gratulieren den Mitarbeitern zu der Auszeichnung.



„Die Sicherheit liegt in Ihrer Hand“, sagt Generaldirektor James F. Waters, Jr. in einer Broschüre, in der er alle Unternehmensangehörigen anspricht. Er führt darin eine ganze Reihe „kleiner“ Fehler beim Autofahren an, die oft recht schwere Folgen haben können. Die Broschüre wurde nicht nur der Belegschaft angeboten, sondern auch unseren Vertrags-händlern, Großabnehmern, Fahrschulen und natürlich auch der Presse. In den Speisesälen (Bild) lag das Heftchen aus, in den Werkbüchereien können noch Exemplare nachgefordert werden.

6,5 Milliarden für die Zukunft

Mit einem Aufwand von mehr als einer Milliarde Dollar für Forschung und Entwicklung lag die General Motors Corporation im vergangenen Jahr an der Spitze der amerikanischen Industrie. Allein 40

Prozent dieser Ausgaben flossen dabei in Arbeiten zur Erfüllung künftiger gesetzlicher Auflagen. — Für die Jahre bis 1980 sind bei GM weitere 6,5 Dollar-Milliarden für die Wissenschaft angesetzt.



Vom 18. bis 26. September fand die Deutsche Industrie-Ausstellung Berlin statt, an der auch Opel teilnahm (Bild). Präsentiert wurden Modelle der laufenden Opel-Produktion. Eröffnet wurde die Ausstellung von Bundeswirtschaftsminister Dr. H. Friderichs, der bei einem Rundgang auch den Opel-Stand besuchte und sich die Ausstellungsfahrzeuge vorstellen ließ. Das zweite Bild zeigt von links nach rechts D. Jehle, Leiter der Zweigniederlassung Berlin, Bundeswirtschaftsminister Dr. H. Friderichs, A. Scheskat, Marketing Rüsselsheim, sowie Wirtschaftsminister Luder Berlin.

Änderung des Kindergeldgesetzes

Am 1. September 1976 ist das Gesetz zur Änderung des Bundeskindergeldgesetzes und des Rechts der gesetzlichen Krankenversicherung in Kraft getreten.

Es sieht vor, daß Jugendliche, die entweder die beabsichtigte Ausbildung wegen des gegenwärtigen Mangels an Ausbildungsplätzen vorerst nicht beginnen oder fortsetzen können oder nach Abschluß der Ausbildung keinen Arbeitsplatz erhalten und auch keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenhilfe haben, über die Vollendung des 18. Lebensjahres hinaus bis zur Vollendung des 23. Lebensjahres bei der Kindergeldzahlung berücksichtigt werden.

Das Gesetz bestimmt ferner, daß für Jugendliche, für die unter den genannten Voraussetzungen Kindergeld gezahlt wird, auch Anspruch auf Familienkrankenhilfe besteht. Der Bund zahlt den Krankenkassen für jeden hiernach familienversicherten Jugendlichen einen Zuschuß; er beträgt in diesem Jahre DM 50,—.

BKK

Personalien



W. Schmidt-Brücken W.A. Woodcock K. Brumm

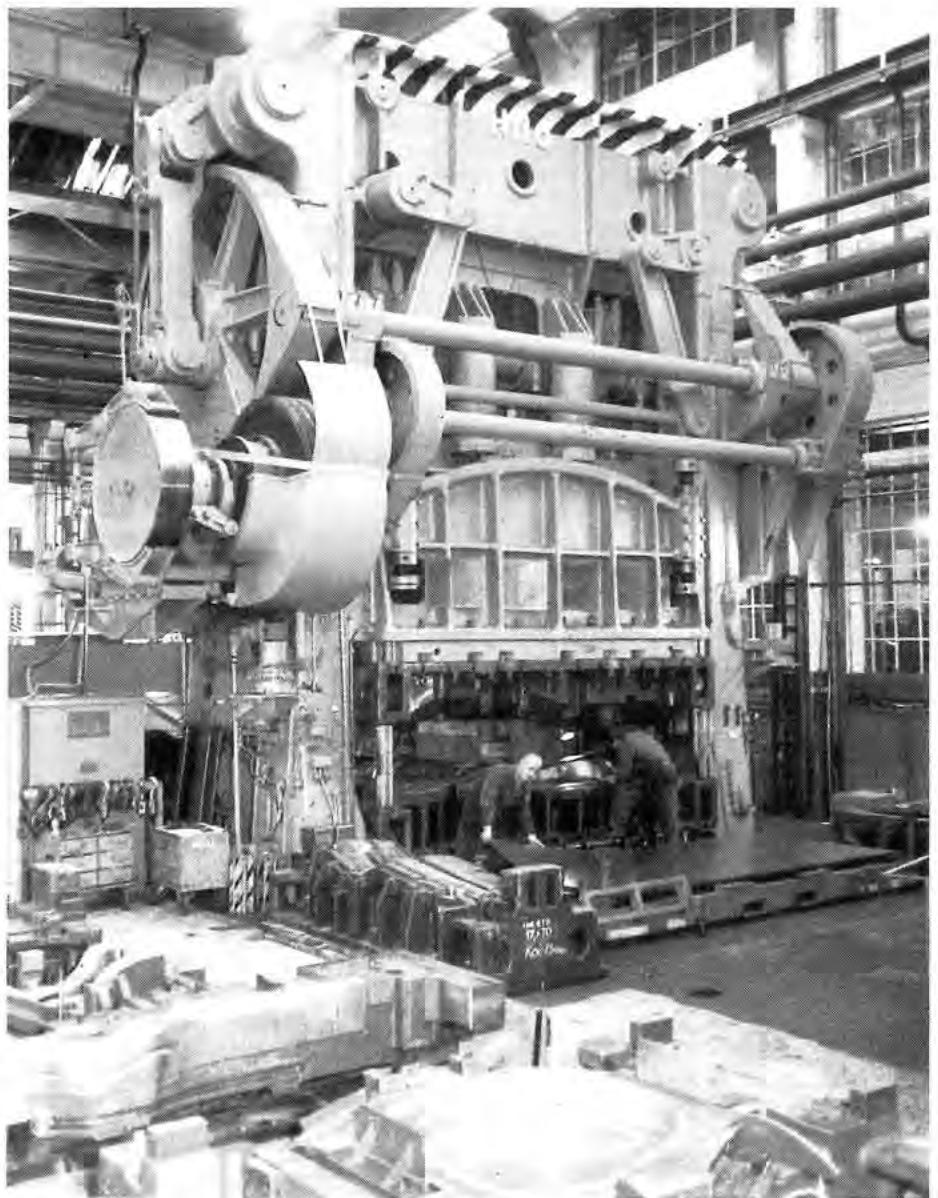


H. Oberhaus W. Schwärzel W. F. Kohl

Der plötzliche Ableben von Heinz Seidel, Leiter der PEK-Verwaltung, die Versetzung von W. Kohl sowie zusätzliche Aufgaben im Rahmen konzernweiter Konstruktionsprogramme erforderten eine Umorganisation und Anpassung der Verantwortlichkeiten in der PEK. Walther Schmidt-Brücken, bisher Exekutivingenieur, Versuch, übernahm als Exekutivingenieur, PEK-Verwaltung, das frühere Arbeitsgebiet von H. Seidel und ist zusätzlich verantwortlich für die Abteilung Technische Berechnungen. Die Aufgaben von W. Kohl werden nunmehr von William A. Woodcock als Exekutivingenieur, Programmsteuerung, wahrgenommen, der zusätzlich die Verantwortung für die Abteilung Technische Daten und die PEK-Kostenberatungsgruppe übernahm. Karl Brumm, seither Exekutivingenieur, Chassis, übernahm als Nachfolger von W. Schmidt-Brücken die Versuchsgruppe. Zusätzlich wurde ihm die Verantwortung für den Versuchsbau übertragen. Herbert Oberhaus wurde als Nachfolger von K. Brumm zum Exekutivingenieur, Fahrgestelle, und Werner Schwärzel zum Exekutivingenieur, Motor, ernannt. — Willem F. Kohl, bisher Senior-Staff-Ingenieur, Produktprogramme, übernahm die neu geschaffene Position eines stellvertretenden Direktors der Abteilung Programmplanung.

VV-Endspurt

Eine hohe Beteiligung ist für ein gut funktionierendes Vorschlagwesen sehr wichtig. Gerade die täglichen Probleme am Arbeitsplatz bilden eine gute Grundlage für nützliche Ideen. Wenn diese als Vorschläge eingereicht werden, erhält jeder bis zum 31. Dezember ein praktisches Werbegeschenk. Durch einen guten Endspurt wollen wir 1976 ebenso erfolgreich sein wie in den vergangenen Jahren.



Jubiläum einer Presse

Fast zur gleichen Zeit mit der letzten Jubilarfeier, die am 29. Oktober stattfand, konnte eine Presse ein nicht alltägliches Jubiläum „begehen“: Am 22. Oktober 1936 wurde die HILO-Presse (Bild) nach Rüsselsheim geliefert. Bis zur Mitte der fünfziger Jahre wurde sie für das Pressen von Karosserieteilen in der Produktion eingesetzt. Durch die Entwicklung der automatischen Pressenstraßen wurde diese mechanisch arbeitende Presse im eigentlichen Produktionsprozeß dann nicht mehr benötigt; ganz ausrangiert wurde sie allerdings nicht, denn sie war ja noch funktionsfähig, schaffte nur die benötigten hohen Stückzahlen nicht mehr. Seitdem steht sie im Schnittbau und wird hier im Rahmen der Entwicklung künftiger Modelle genutzt. Ihr „Geburtsort“ war Aula in Sachsen auf dem Gebiet der heutigen DDR. Auf der großen Aufnahme oben die Mitarbeiter W. Baier (links) und H. Marklowski. Auf dem Bildausschnitt rechts W. Baier, der auf das Lieferdatum (22.10.36) zeigt.



Die Vergangenheit wird lebendig

Auf hölzernen Montageböcken wurden die ersten Opel-Wagen zusammengebaut: Teil um Teil, in einer kleinen Montagehalle, die damals – Anno 1899 – mehr einer Werkstatt glich. Ganze elf Automobile waren es im ersten Produktionsjahr des Opel-Automobilbaus. In jener Zeit und den darauffolgenden Jahren wurde noch nicht mit der heute üblichen Präzision gearbeitet. Es mußte viel von Hand nachgearbeitet werden, und demzufolge war der Arbeitsaufwand je Fahrzeug ungeheuer hoch. Die Motoren wurden jeweils von einem einzigen Facharbeiter zusammengesetzt, dem ein Helfer zur Seite stand. Jeder fertige Motor kam zuerst in die „Probierstation“, in der sich 35 Prüfstände befanden. 10 bis 12 Stunden lang wurden die Motoren mit Fremd-

antrieb „eingefahren“, danach liefen sie ca. 10 Stunden lang mit eigener Kraft. Nun wurden die Motoren völlig zerlegt, in allen Details überprüft, wieder zusammengesetzt, richtig eingestellt und wieder zum Prüfstand zurückgebracht, wo ein Drei-Stunden-Lauf ohne Last folgte. Damit nicht genug, mußten die Motoren nun 5 Stunden lang mit wechselnden Lasten laufen und zum Schluß noch eine Prüfung auf Höchstleistung ablegen.

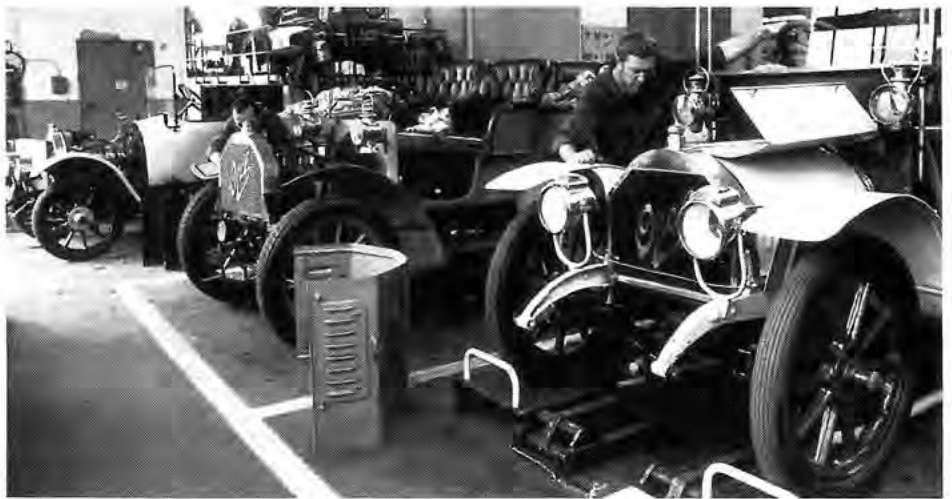
Bis zu drei Monate

Einer ähnlich scharfen Kontrolle wurden auch die anderen Aggregate unterzogen. Getriebe und Achsantriebe wurden fünf Stunden lang vor allem auf geräuschlosen Lauf geprüft. Das fertige Chassis kam auf einen Rollprüfstand, auf dem es wie-

derum mehrere Stunden lang mit eigener Kraft und in allen Getriebegängen einwandfrei zu laufen hatte. Eine besonders schwere Test-Karosserie wurde danach auf den Rahmen gesetzt, und je ein Fahrer und ein Techniker begaben sich auf eine Kontrollfahrt über eine besondere Prüfstrecke im Werksgelände. Wurde das Chassis bei dieser Abnahmefahrt in Ordnung befunden, erhielt es die ihm zugeordnete Karosserie. Die Herstellungszeit für die kleinen Modelle belief sich auf ca. sechs Wochen – für eine große Limousine brauchte man damals bis zu drei Monate. Vier bis sechs Wochen entfielen dabei allein auf die Lackierung. Wenn die Autos der damaligen Zeit am Durch-

Fortsetzung Seite 25

Reparaturen an drei Opel-Veteranen in der Kundendienst-Werkstatt zeigt das rechte Bild. Rechts Mitarbeiter H. Bienefeld am Opel „Doppel-Phaeton“ aus dem Jahre 1908, dahinter Mitarbeiter H. Becker (etwas verdeckt) an einem Opel „Tonneau“ aus dem Jahre 1902. Im Hintergrund ein Opel „Torpedo-Puppchen“ aus dem Jahre 1908. Den Zusatz „Puppchen“ erhielt der Wagen vom Volksmund wegen seines „schnuckeligen“ Äußeren. Mit einem dieser „Puppchen“ feierte die Firma 1912 das Produktions-Jubiläum des 10.000. Opel-Wagens.



LINKS: Arbeiten am „Tonneau“. Links H. Bienefeld beim Reparieren eines Teils für das Zündschloß, rechts H. Becker bei einer Wartungsarbeit. – MITTE: H. Bienefeld spannt am „Tonneau“ den Keilriemen. – RECHTS: Der „Doktorwagen“ kam 1909 erstmals auf den Markt. Er war vor allem dazu bestimmt, die geplagten Landärzte von den Zufälligkeiten der noch ungedeckten Landwege zu entlasten. Mit abnehmbaren Stahlfelgen und Hochdruck-Luftreifen kostete er damals 3.950,- Goldmark. Auf unserem Bild erhält der „Doktorwagen“ ein neues Verdeck. Bei dieser Tätigkeit erkennt man Mitarbeiter H. Nonnengieser.

Beobachtungen

Übertreibung bei Sammlungen

Ich traf einen Kollegen. Er wirkte etwas verkrätzt, war anscheinend nicht in bester Stimmung. Wo ihn denn der Schuh drücke, fragte ich. „Ach“, erwiderte er, „ich habe mich gerade eben wieder mal geärgert.“ „Und warum?“ Da sei jemand aus einer anderen Abteilung mit einer Spendenliste zu ihm gekommen. Der und der habe Silberne Hochzeit. Ob er sich nicht auch am Geschenk beteiligen wolle? In der Abteilung komme nicht soviel Geld zusammen, daß man was „Anständiges“ kaufen könne, da müsse man halt ein paar Türen weitergehen.

Er habe, so der Kollege, nicht mitgemacht, diesmal laut und deutlich „nein“ gesagt. Er kenne den Silberhochzeiter nur vom Sehen. Warum sollte er sich da mit einer Spende für einen mehr oder weniger Unbekannten beteiligen? Dazu noch für eine rein private Angelegenheit, eine Silberne Hochzeit, die doch mit dem Betrieb weiß Gott nichts zu tun habe. Das sei doch geradezu grotesk. Hier werde der Bogen unzweifelhaft überspannt. Im übrigen seien die auch noch mit einer Spendenliste umhergereist, in die eingetragen werde, wer etwas gegeben habe und wieviel. Dadurch werde gewissermaßen ein moralischer Zwang ausgeübt, in welcher Höhe sich eine Spende zu bewegen habe. Andere wären wenigstens in dieser Hinsicht vernünftiger und kämen nur mit einer Namensliste und einem versiegelten Kästchen für das Geld. „Nein“, so schloß mein Gesprächspartner, „ich mach' da nicht mehr mit, nur noch bei Jubiläen oder beim Eintritt in den Ruhestand, und auch nur in meiner engeren Umgebung.“

Nun, ich habe das Thema schon einmal behandelt. Aber immer wieder, wie das Beispiel zeigt, ist es aktuell.

Aktion „Grüner Plan“

Zu meinem Wunsch in Heft 9/76 nach mehr „Grün“ im Werksbereich erhielt ich den Hinweis, daß es, genau besehen, im Werk doch recht viele bunte und grüne Tupfer gebe, andererseits aber laufend Blumen und Pflanzen abgerissen bzw. gestohlen würden, so zum Beispiel vom Parkplatz Alzeier Straße Ost vor einiger Zeit 20 gerade gepflanzte Eiben. Was soll man da sagen? Manche Menschen verdienen es einfach nicht, daß man sich für sie einsetzt; sie schaden der Allgemeinheit. Dennoch: Ganz so aus der Luft geholt war mein Wunsch nicht, die große Zustimmung beweist es.

Spectator.

UNSERE JUBILARE

40



Theo Rauch
Z. Masch.-Abt.
10.11.1976



Heinrich Specht
Werkzeugbau
21.11.1976



Friedrich Allgaier
Instandhaltung
29.11.1976

25

Rüsselsheim

6.11.1976
Eugen Knapp
Karosseriebau

10.11.1976

Walter Nowka
Schnittbau

12.11.1976

Joachim Walther
Marketing und Verkauf

21.11.1976

Hans Creter
Schnittbau

Bochum

25.11.1976
Franz Sindermann
PV-Karosserie

Berlin

1.11.1976
Klaus Ringelstein
Filiale Berlin

IM RUHESTAND

Rüsselsheim

Peter Duchmann
PV-Kar.Unterzsbau.

Georg Eis
Karosseriebau I

Elisabeth Gottschalk
Karosseriebau

Max Herrmann
Genesendenabteilung

Margarete Karolus
Ersatzteilelager

Josef Kreisel
Getriebebau

Margarete Neuhäuser
Werksverpflegung

Giuseppe Roggio
PEK

Josef Solms
Karosseriebau

Hubert Wolf
Transportwesen

Kaiserslautern

Karl Hix
Werkzeugbau

Karl Schmitt
Werkzeugbau

Wilhelm Anspach
Produktion

Werner Dahlmann
Produktion



CORK

Der Mensch in der industriellen Arbeitswelt

Im letzten Heft standen allgemeine Aspekte des Themas „Humanisierung der Arbeit“ im Mittelpunkt des Berichts. Im zweiten Teil sind es die verschiedenen praktischen Möglichkeiten einschließlich der Versuche bei Opel auf dem Gebiet „Neue Arbeitsstrukturen“.

Arbeitsplatzwechsel

Ein Weg, der verhältnismäßig wenig technische und organisatorische Umstellungen erfordert, ist der Arbeitsplatzwechsel (Job Rotation). In einem festgelegten Fertigungsabschnitt tauschen die Beschäftigten ihre Arbeitsplätze in einem bestimmten Rhythmus aus. Hierdurch werden eintönige Arbeiten durch Abwechslung aufgelockert, und es tritt ein Ausgleich der unterschiedlichen physischen und psychischen Belastungen ein. Der einzelne erhält dadurch Gelegenheit, mehrere Arbeitsgänge kennenzulernen und seinen „Gesichtskreis“ zu erweitern. Auch sein Verständnis für die Arbeit des Kollegen wird vertieft. Eines von mehreren Beispielen aus der Opel-Fertigung: Die Mitarbeiter, die an einem Montageband den Zusammenbau „Kurbelwelle, Schwungrad und Kupplung“ montieren, wechseln sich in einem solchen Rhythmus ab, daß jeder von ihnen einmal pro Schicht jede Montageoperation ausführt. Diese Regelung wird seit Jahren praktiziert. Eine weitere Stufe der Minderung von Abhängigkeiten, die schon in die noch zu besprechende Gruppenautonomie reicht, ist die eigene Entscheidung der in einen Wechselzyklus einbezogenen Mitarbeiter, wie oft und welche Arbeitsplätze sie untereinander wechseln wollen. Die Erfahrung lehrt, daß die Bereitschaft zum Arbeitsplatzwechsel oft gering ist, es sei denn, die dabei erworbene Erweiterung der Kenntnisse schlägt sich in der Lohntüte nieder. Ein Mitarbeiter, der in einem bestimmten Montageabschnitt alle Arbeitsgänge beherrscht, verfügt schließlich über eine höhere Qualifikation.

Der „ruhige Job“

Im allgemeinen sind die Ambitionen keineswegs gleichmäßig ausgeprägt. Mitarbeiter mit einer mehr statischen Veran-

lagung sorgen für einen natürlichen Ausgleich gegenüber dem „Drang nach oben“. Der „ruhige Job“ ist für manche Arbeitnehmer nach wie vor das erstrebenswerte Ziel. Diese Aussage ist keineswegs als eine charakterliche Bewertung dieser Mitarbeiter zu betrachten, sondern ist lediglich eine Aussage über das Temperament der Betroffenen, bei denen möglicherweise Heim, Hobby und Freizeit die Domäne ihrer Aktivitäten sind. Zudem setzt die Übernahme komplexerer Arbeitsaufgaben eine Schulung und Weiterbildung voraus. Unter Einbeziehung ausländischer Mitarbeiter ergaben Erhebungen, daß auf Anhieb etwa 25 Prozent der industriellen Arbeitnehmer bereit sind, sich einer aufstiegsorientierten Weiterbildung zu unterziehen. Bei weiteren 25 Prozent kann die Bereitschaft nach einer intensiven Aufklärung



Auf dem oberen Bild ein Beispiel für den „Arbeitsplatzwechsel“, hier am Montageband des Rüsselsheimer Motorenbaus M55. Kurbelwelle, Schwungrad und Kupplung werden montiert. Die Mitarbeiter wechseln sich in einem bestimmten Rhythmus ab, damit jeder von ihnen pro Schicht jede Montageoperation ausgeführt hat. Auf unserem Bild von links die Mitarbeiter K. Görlich, A. Kilic und G. Trozzo.

erwartet werden. Bei der verbleibenden Hälfte kann eine entsprechende Motivierbarkeit nicht vorausgesetzt werden. Steigendes Bildungsniveau und höhere Ansprüche an die Lebensqualität dürften jedoch künftig den Trend verändern. Heute ist es jedoch noch vielfach so, daß Fertigungsgruppen, denen die Entscheidung über Platz- und Zeitfolge des Arbeitswechsels übertragen worden war, wieder zum immobilen Einzelplatz zurückkehren.

Arbeiterweiterung

Eine andere Form, einen Wechsel in der körperlichen und geistigen Beanspruchung des Beschäftigten herbeizuführen, ist die Arbeiterweiterung (Job Enlargement). Hierbei werden mehrere vor- oder nachgeschaltete Arbeiten mit gleicher oder ähnlicher Qualifikationsanforderung zusammengefaßt und einer einzigen Arbeitskraft zugewiesen. Dabei begleitet der Mitarbeiter zum Beispiel das zu bearbeitende Objekt über eine längere Zeit und Strecke am Band und führt nacheinander mehrere Verrichtungen innerhalb eines größeren Arbeitsablaufes aus. Ein Beispiel aus dem Betriebsgeschehen: Beim Einbau des Stahlkurbeldachs in der Karosserie-Fertigung hat ein Mitarbeiter folgende Aufgaben: 1. Deckel Stahlkurbeldach vormontieren: Randspaltabdichtung montieren, Höhenverstellung funktionsfähig machen, Gewinde für Führungen nachschneiden, Kulissenführung montieren; 2. Stahlkurbeldach in Karosserie einbauen: Führung an der Spirale nach Lehre einstellen, Deckenbespannung freischneiden, Kurbelmechanismus einsetzen und verschrauben, Kurbeldachdeckel einlegen, justieren, verschrauben und sichern; 3. Funktionsprüfung und Endabnahme: auf Leichtgängigkeit und Passung zum Dach prüfen. Eine andere Möglichkeit der Arbeiterweiterung ergibt sich durch die Verlegung der Montage vom taktgebundenen Band auf stationäre Einrichtungen. So wird zum Beispiel im Werk Kaiserslautern das Lenkgetriebe, das früher zahlreiche Takte auf dem Band durchlief, heute von einem einzelnen Mitarbeiter stationär vollständig montiert. Die gleiche Umstel-



Eine Möglichkeit der „Arbeitsplatzenerweiterung“ aus der Rüsselsheimer Fertigmontage: Der Einbau des Stahlschiebe- bzw. Stahlkurbeldachs ist eine schwierige Operation. Von der einwandfreien Arbeitsausführung hängt das richtige Funktionieren des Stahlkurbeldaches entscheidend ab. Die Arbeiten von der Vormontage bis zur Endabnahme sind einem Mitarbeiter übertragen. Auf unseren Bildern E. Killer bei der Vormontage, der Innenmontage mit dem Kurbelapparat und beim Einbau des Stahlkurbeldaches in die Karosserie.

lung wurde bei der Heizungsanlage durchgeführt. Es versteht sich von selbst, daß bei einer Zusammenfassung von Operationen, die zu einer Arbeitererweiterung führen, auch die entsprechenden Vorgabezeiten zur Verfügung gestellt werden. Die Arbeitererweiterung soll das Verständnis für größere Zusammenhänge wecken und dem einzelnen die Anschauung vermitteln, daß das, was er tut, ein größerer und in sich geschlossener Beitrag zum Ganzen ist. Die Arbeitererweiterung steigert das Bewußtsein und den Wert der eigenen Leistung. Allerdings sind auch hier in der Bereitschaft der Mitarbeiter Grenzen erkennbar. Überraschenderweise übernehmen gerade Arbeitnehmer mit anspruchsvollen Tätigkeiten ungern zusätzliche Aufgaben, während Mitarbeiter, die mit gehobenen Arbeiten betraut sind, einer Erweiterung ihres Arbeitsumfanges häufig zustimmen.

Arbeitsbereicherung

Bei der Arbeitsbereicherung (Job Enrichment) werden einem Mitarbeiter Tätigkeiten zugewiesen, die in ihrer Folge und Ergänzung einen Zusammenhang ergeben, den zu übersehen und zu steuern eine höhere Qualifikation des Mitarbeiters voraussetzt. Es können Tätigkeiten des Planens, Einrichtens, Fertigen, der Wartung und Kontrolle zusammengefaßt werden. In der Regel werden derartige Arbeitsfolgen von einer Gruppe durchge-

Rechts ein Beispiel für die „Arbeitsbereicherung“: Im Gegensatz zu früher, als zusätzlich ein Inspektor eingesetzt war, sind heute am Lackierband die Schleifer eigenverantwortlich tätig. Sie müssen eventuelle Fehler in der Grundlack-schicht suchen, sie beseitigen und anschließend „ihre“ Arbeit kontrollieren. Auf dem Bild die Mitarbeiter F. Kempen (links) und H. Küstner.

führt. So wurden zum Beispiel auf dem Lackierband früher von einem Inspektor Fehler gesucht und angezeichnet. Ein Schleifer behob die Fehler, und ein Inspektor erledigte die Nachkontrolle. Heute arbeiten am gleichen Arbeitsplatz nur noch Schleifer. Sie suchen die Fehler selbst, beheben sie und kontrollieren eigenverantwortlich die fehlerfreie Ausführung.

Weniger bevormundet

Es ist verständlich, daß sich ein derart eingesetzter Mitarbeiter weniger bevormundet, weniger überwacht fühlt und daher mit mehr Verantwortungsempfinden tätig ist. Daraus folgt mehr Zufriedenheit. Bereicherte Arbeitsaufgaben werden nicht nur gruppenweise durchgeführt, sie können auch einzelnen Arbeitnehmern übertragen werden. Ein anderes Beispiel: Die Montage der Armaturentafel-Oberteile war früher zerlegt und wur-

de auf kleinen Bändern durchgeführt. Heute ist einem Mitarbeiter die Vormontage der Befestigungselemente und der folgende Einbau der Aggregate einschließlich der Nachkontrolle übertragen. Das Erfolgserlebnis des Mitarbeiters ist zweifellos intensiver als bei zerlegten Arbeitsgängen.

Teilautonome Arbeitsgruppen

Ein weiterer Abbau äußerer Zwänge und damit ein größerer Spielraum für die persönliche Entfaltung wird durch die Einrichtung teilautonomer Arbeitsgruppen erzielt. An die Stelle des Fließbands treten stationäre Montageinseln, auf denen möglichst vollständige Aggregate in Gruppenarbeit hergestellt werden. Die Autonomie der Gruppe findet Ausdruck in der eigenverantwortlichen Zuweisung der einzelnen Arbeitsplätze, im Bestimmen des Arbeitstempos innerhalb einer bestimmten Vorgabe, im Ab-





Die Montage der Armaturentafel-Oberteile war früher in mehrere Arbeitsgänge zerlegt und wurde auf kleinen Bändern durchgeführt. Heute ist einem Mitarbeiter die Vormontage der Befestigungselemente und der nachfolgende Einbau übertragen. Unser Foto entstand in der Fertigmontage des Rüsselsheimer Werkes und zeigt links Mitarbeiter F. Forte und rechts R. Romero. Ebenfalls ein Beispiel für die „Arbeitsbereicherung“.

ruf der benötigten Montageteile, in der Kontrolle und Fehlerbeseitigung und oft auch in der – gegebenenfalls wechselnden – Wahl des Gruppenleiters. Der Arbeitsplatzwechsel erfolgt in gruppeninterner Absprache. Voraussetzung für einen derartigen Wechselseinsatz ist, daß jeder Gruppenangehörige alle Arbeitsvorgänge beherrscht. Die Erfahrung zeigt, daß eine zu große Ausweitung der Anforderungen von den Mitarbeitern nicht akzeptiert wird. Die Gruppe sollte nicht zu viele Mitarbeiter umfassen, da hierbei die sozialen Kontakte, die zum positiven Erleben der Arbeit beitragen, verflachen. Schwierigkeiten beim Erzielen von Übereinstimmungen führen zuweilen zu Spannungen innerhalb der Gruppe und stellen erhöhte Anforderungen an die Führungsqualitäten des Gruppenleiters.

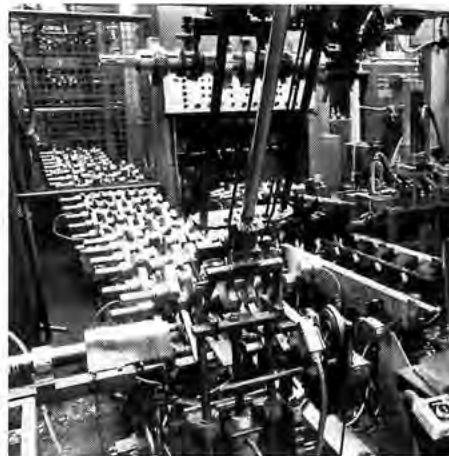
Vorbeugen und Planen

Daß die Unfallverhütung eine wichtige Rolle im Produktionsablauf spielt, hat bei uns seit Jahr und Tag Gültigkeit. Das gilt nicht zuletzt im Zusammenhang unseres Themas. Der „Schutz am Mann“ (Schutzbekleidung, Schutzbrillen usw.) und der „Schutz am Gerät“ (Schutzgitter, Hitze- und Blendschutz, Lichtschränken usw.) werden in ständiger Einsatzbereitschaft und Wirksamkeit gehalten. Die ständige oder regelmäßig wiederholte Belehrung der Mitarbeiter (Anschläge, Warntafeln, Sicherheitsunterweisungen usw.) sollen einschlägige Vorschriften, zum Beispiel der Berufsgenossenschaften, bewußt machen und die Aufmerksam-

keit der Werksangehörigen gegenüber Unfallgefahren schärfen. Betriebsbegehungen durch Spezialisten und die Prämierung von Verbesserungsvorschlägen, die eine Beseitigung von Unfallgefahren zum Inhalt haben, sorgen in unserem Unternehmen ebenfalls für eine stetige Wachsamkeit auf diesem Gebiet.

Schulung der Planer

Besonderes Gewicht wird auf die Schulung der Planer gelegt. Sie müssen einerseits in der Technologie der Fertigung



Automaten statt Muskeln. Viele Arbeiten, die früher manuell oder teilmanuell, also von Hand verrichtet wurden, werden heute in unserem Unternehmen mit halb- oder vollautomatisch arbeitenden Maschinen durchgeführt. Insbesondere zahlreiche Transport- und Hebevorgänge sind automatisiert. Sie ersparen den Mitarbeitern das Hantieren mit zum Teil schweren Werkstücken. Ein Beispiel hierfür ist die vollautomatische Kurbelwellen-Mehrscheiben-Schleifmaschine für die Operation „Hauptlager-Fertigschleifen“. Be- und Entladen, Meß- und Prüfvorgänge werden vollautomatisch ausgeführt. Mitarbeiter H. Fröhlich hat die Aufgabe, die Maschine zu überwachen und – falls erforderlich – entsprechende Korrekturen vorzunehmen.

bewandert sein, über Kenntnisse der Ergonomie (Arbeitswissenschaften) verfügen und die einschlägigen Richtlinien beherrschen. Ferner müssen sie eine gute Beobachtungsgabe besitzen, um im laufenden Produktionsprozeß Abweichungen erkennen und abstellen zu können. Bei allen Betrachtungen über die Gestaltung des Arbeitsplatzes ist den Verantwortlichen gegenwärtig, daß der arbeitende Mensch rund die Hälfte seines aktiven Lebens am Arbeitsplatz verbringt.

Automaten statt Muskeln

Eine ganze Reihe von Arbeiten, die früher manuell oder teilmanuell verrichtet wurden, führt man heute in unserem Unternehmen halb- oder vollautomatisch durch. Insbesondere sind Transport- und Hebevorgänge automatisiert, die den Mitarbeitern das Hantieren mit zum Teil schweren Werkstücken ersparen. So erübrigt zum Beispiel die Verwendung einer automatischen Einrichtung beim Setzen des Differentials am Montageband der Hinterachsen ein Herausheben der 26 kg schweren Achsen. – Auf der Pressenstraße werden die 41 kg schweren Wagenböden, die früher zwei Arbeiter heben mußten und die ein Inspektor anschließend als „ok“ kennzeichnete, automatisch in die entsprechenden Transportgestelle gestapelt. – Beim Entgraten der Öllöcher an der Kurbelwelle hängt die Bohrmaschine an Federzügen über dem Werkstück und muß nicht mehr frei gehalten werden. – Im Karosseriebau werden ganze Serien von Schweißpunkten automatisch gesetzt, wo früher der Schweißer in Handarbeit zentimeterweise „nagelte“. Die Schilderung derartiger Beispiele ließe sich noch beliebig fortsetzen, beispiels-



weise mit Blick auf die neuen automatisierten Pressenstraßen im K 67 und im Werk Kaiserslautern. (Siehe dazu den Bericht in Heft 9/76.)

Gestaltung der Arbeitsumgebung

Intensive Bemühungen gelten auch der Gestaltung der Arbeitsumgebung und ihrer Befreiung von lästigen und schädlichen Einflüssen. Hierzu zählen Geräusche, Vibrationen, Hitze- und Klimabelastungen, Nässe, Feuchtigkeit, Säuren, Laugen, Schmutz, Staub, Schlamm, Gase, Dämpfe, Schwaden, Lichtmangel, Blendung, Erkältungsgefahr, Zugluft. Die Bekämpfung solcher Einflüsse ist im Grundsatz so alt wie die industrielle Fertigung. Ursachen und Auswirkungen sind jedoch vielfältiger, die Gegenmaßnahmen aber auch umfangreicher und wirksamer geworden. Die Mittel und Maßnahmen zur Bekämpfung nachteiliger Umgebungseinflüsse sind außerordentlich vielfältig und stehen unter der Aufsicht von Spezialkräften, die teilweise nach wissenschaftlichen Methoden vorgehen. Bei uns sind Lärmschutz-Komitees tätig, die in Zusammenarbeit mit den Betriebsleitungen und den Experten der jeweiligen Fachgebiete (Bauwesen, Arbeitshygiene usw.) fortlaufend Maßnahmen gegen Lärmbelastung einleiten und beaufsichtigen. Der Werksärztliche Dienst überwacht ständig die Umgebungseinflüsse gefährdeter Arbeitsplätze und betreut die Mitarbeiter, die ungünstigen Einflüssen ausgesetzt sind.

Können und Eignung

Zur menschengerechten Arbeitsgestaltung gehört auch jeweils die Zuweisung von Arbeiten, die dem Können und der Eignung der betreffenden Mitarbeiter entgegenkommen, sie also weder überfordern noch unzureichend auslasten. Bei Auszubildenden haben die Ausbilder genügend Gelegenheit, ausgeprägte oder fehlende Begabung festzustellen, um bei Eingliederung in den Arbeitsprozeß Hinweise für eine entsprechende Zuweisung geben zu können. Bei neu eingestellten Mitarbeitern gibt manchmal das Zeugnis des vorigen Arbeitgebers Aufschlüsse über Eignungen. Der endgültige Einsatz von neuen Mitarbeitern kann nach einer ausreichenden Einarbeits- und Beobachtungszeit entschieden werden. In Zweifelsfällen und bei Einsätzen an wichtigen Arbeitsplätzen kann ein Eignungstest Klarheit schaffen.

Erhoffte Entlastungen

Es erhebt sich die Frage, wie der durch die neuen Arbeitsstrukturen bedingte erhöhte Aufwand und die vermehrten Kosten in die Kalkulation eingehen können. Dem Druck des Arbeitsmarktes steht der Druck des Verbrauchermarktes

entgegen. Es ist zu erwarten, daß das Zufriedenstellen der Arbeitnehmer vor allem auch in den materiellen Ansprüchen, die von den neuen Arbeitsstrukturen ausgehen, Entspannungen in der Arbeitssituation bewirkt. Wenn die Fluktuation und die ausgedehnten Fehlzeiten, die in der Vergangenheit oft zu erheblichen Einbußen geführt haben, sich rückläufig entwickeln, wäre von dieser Seite ein gewisser Ausgleich des erhöhten Kosteneinsatzes denkbar. Fast alle mit den Problemen befaßten Firmen berichten, daß nach Einführung neuer Arbeitsstrukturen die Fluktuation und die Fehlzeiten zurückgegangen sind. Es läßt sich vorerst jedoch nicht eindeutig feststellen, ob nicht auch andere Einflußgrößen zum Rückgang von Fluktuation und Fehlzeiten beigetragen haben, zumal den Vergleichszeiträumen andere Voraussetzungen zugrundeliegen: Fluktuation und Fehlzeiten in einer Periode der Hochkonjunktur oder Auswirkungen der neuen Arbeitsstrukturen in einer Rezessionsperiode. Um zu endgültigen Schlüssen kommen zu können, wird ein längerer Beobachtungszeitraum in einer Periode der Konsolidierung abgewartet werden müssen. Gleichwohl ist die weitere Entwicklung in der menschengerechten Arbeitsgestaltung nicht aufzuhalten und sollte zum Wohl des

arbeitenden Menschen nach Kräften gefördert werden.

Opel hält Schritt

Die Adam Opel AG ist bei der Einführung neuer Arbeitsstrukturen konsequent vorgegangen und hat jeden Schritt auf seine Anwendbarkeit und Auswirkung geprüft. Beim Menschen und seiner Arbeitskraft sind Wagnisse nicht zu verantworten. Bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen hat Opel keinen Rückstand aufzuholen. Der heutige Stand der Arbeitsbedingungen bei Opel entspricht einem Niveau, wie es von einem Unternehmen dieser Größenordnung heute erwartet werden kann und muß: Technisch hochstehend, menschenfreundlich und im Interesse der Verbraucherschaft rational. Weitere zukunftsweisende Strukturen werden bereits experimentell erprobt. Das Unternehmen wird nicht zögern, Neues, das sich auf diese Weise bewährt hat, überall dort einzuführen, wo es ohne Nachteile für den Mitarbeiter und ohne Risiken für den Markt möglich ist. Das Ziel kann nicht sein, die Arbeit für den Menschen entbehrlich zu machen. Denn sie ist — das haben die neuen Arbeitsstrukturen bereits bewiesen — Daseinsinhalt für den einzelnen Beschäftigten und ein Weg zu seiner Selbstverwirklichung.

GESCHÄFTIGE BASTLER

Die junge Dame auf unserem Bild hantiert mit Farbpinsel und Schablonen. Ihr macht die seit einiger Zeit wieder zu neuen Ehren gekommene Holz- und Bauernmalerei Spaß. Überhaupt sind die



Bastler und die Hobby-Kunsthändler im weitesten Sinne gar keine so kleine Gilde. Auch unter unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind sie zu finden. Der Bogen reicht von der Teppichknüpferin und Kunststickerin bis hin zum Schiffsmodellbauer, Holzschnitzer, Kunsttischler und Maler. Obwohl wir im Laufe der Jahre einige dieser „Freizeit-Künstler“ unseren Lesern vorstellen konnten, bleiben andere mit ihren Hobbys noch im verborgenen. Tatsache jedoch ist, daß viele dieser kunsthandwerklichen Laien jetzt, zu Beginn der vorweihnachtlichen Tage, sehr geschäftig werden. Sie gehen mit viel Phantasie, Fleiß und Ausdauer an die Verwirklichung neuer Ideen und Vorhaben. Nicht mit gekauften Geschenken wollen sie am Heiligen Abend erfreuen und überraschen, sondern mit dem, wozu eigener Kunstsinn und eigene Fertigkeiten sie befähigen. Die Zahl dieser besonderen Gilde weihnachtlicher Freudenbringer soll in den letzten Jahren zugenommen haben. Werden dann an Heiligabend die selbstgefertigten Geschenke der Familie überreicht, darf unzweifelhaft besondere Anerkennung erwartet werden, hat man doch etwas gefertigt, „was nicht von der Stange ist.“

Mit dem Mistwagen durchs Portal

AUS DER FRÜHGESCHICHTE UNSERER WERKSANLAGEN

Bereits um die Jahrhundertwende war Opel ein Großbetrieb mit beachtlicher Ausdehnung, gemessen an den Maßstäben jener Zeit. Aus dem kleinen Fabrikgebäude, das Adam Opel 1868 auf der damals noch weithin unbebauten grünen Flur an der neuen Eisenbahnhaltestelle Rüsselsheim auf der Strecke Frankfurt – Mainz errichtet hatte, war im Laufe der Zeit ein Fabrikkomplex geworden. Die Ausdehnung erfolgte in westlicher Richtung und erforderte die Schließung einiger Ortsstraßen, die früher ebenso wie die Darmstädter Straße bis an die Bahnlinie führten, so die Ludwigstraße, die Heinrichstraße und – erst später – die Ernst-Ludwig-Straße. Letztere bildete bis etwa zum ersten Weltkrieg den westlichen Abschluß des Werksgebietes.

Merkwürdigkeiten

In der frühen Werksgeschichte gab es da noch manche, heute seltsam anmutenden Merkwürdigkeiten. Eine davon war die Tatsache, daß zwischen den einzelnen Werkstätten noch Ackerstücke Rüsselsheimer Bauern lagen, die mit der „Schlosserei“, wie der Betrieb von ihnen genannt

wurde, auf Kriegsfuß standen und nicht gewillt waren, an Opel zu verkaufen. Wie überliefert ist, mußte im Herbst das Werkstor geöffnet werden, wenn die Bäuerlein mit dem Pferdegespann den Mist auf ihre Äcker bringen wollten. Landwirtschaft und Industrie lebten eben in Rüsselsheim bis in die letzten Jahrzehnte hinein in enger Nachbarschaft.

Beliebter Treffpunkt

Ebenfalls nahezu vergessen – und in zeitgenössischen Werksansichten meist nicht dargestellt – ist das Kuriosum, daß an der Südostecke des Werkes (bei der heutigen Fußgängerunterführung am Bahnhof) bis in die ersten Jahre nach der Jahrhundertwende eine Wirtschaft „Zur schönen Aussicht“, stand. Daneben war ein „Saalbau Schmidt“ (so hieß der Inhaber des Gasthauses), ein beliebter Treffpunkt bei größeren Feierlichkeiten, beispielsweise anlässlich bedeutender Radrennsiege des Hauses Opel. Anlässlich einer solchen Feier ließ Adam Opel 1895 als Geschenk an die Rüsselsheimer Bürger den Schmidtschen Saalbau an das Lichtnetz der Fabrik anschließen. Im Jahr

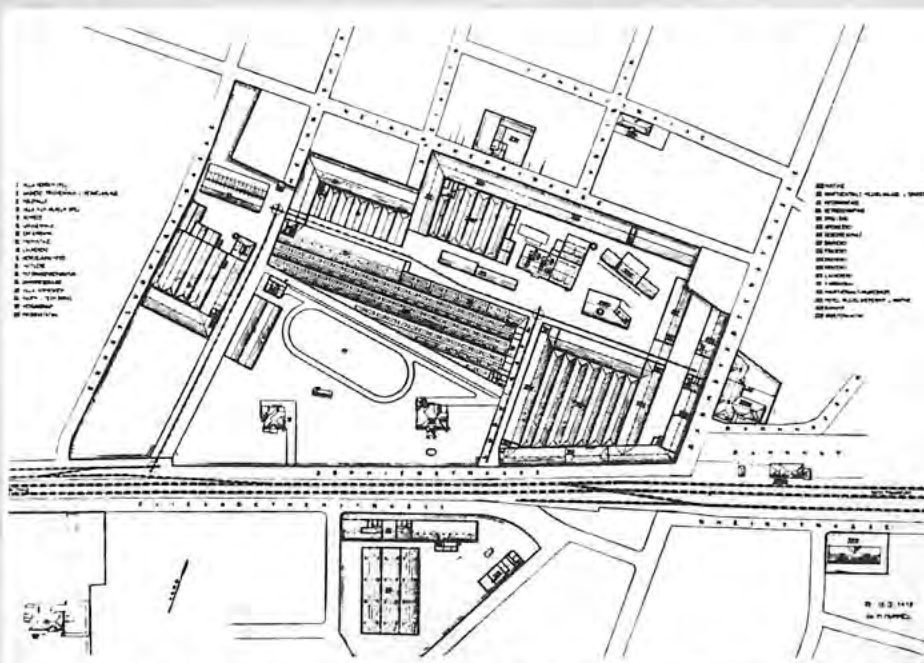
1899 kaufte Opel Wirtschaft und Saalbau (Bild), die dann später einer Werks-erweiterung weichen mußten.

Veränderungen durch Großbrand

Der große Brand 1911 veränderte das Gesicht des Werkes ganz entscheidend. Machen wir also einen kurzen Rundgang durch „den Opel“ im Jahre des goldenen Jubiläums 1912, als die Wunden des Brandes wieder geheilt waren: An der Darmstädter Straße, im Bereich des heutigen A-Baues, befinden sich neben den Büros der Fabrikoberen die Verwaltung sowie der Fahrradbau, daran anschließend die Werkstätten für die mechanische Bearbeitung, wie Bohrererei, Fräserei, Dreherei. Rechts von der „Hauptfabrikstraße“ ist die Härtereie sowie die Fahrradlackiererei. Ein gutes Beispiel der Industriearchitektur der späten Gründerjahre stellt die Kraftzentrale mit einem schönen Steinfußboden und kunstvollen Ornamentglasfenstern dar, die unter anderem Bilder von Adam und Sophie Opel sowie der fünf Söhne enthalten (Bild). (Es wäre sehr interessant, etwas über den Verbleib dieser seit dem letzten Krieg verschollenen Fenster zu erfahren.)

Enge Verbindung zur Familie

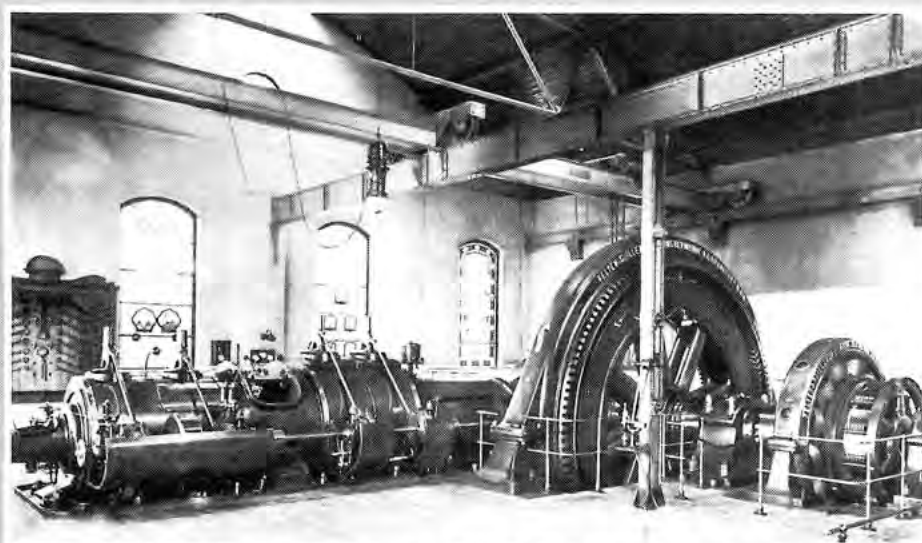
Entlang der Weisenauer Straße liegen Motor- und Getriebemontage sowie (vermutlich) die Spenglerei. Mitten auf dem Hof, etwa in Höhe der heutigen Glasüberdachung, steht ein längliches Gebäude, die „Probierstation“, mit zahlreichen Motorenprüfständen. Im Bereich des heutigen D 5 befinden sich die Automobil-Endmontage, daneben die Automobil-lackiererei (heute D 4) und der Versand. Westlich bilden Wagnerei, Trockenhaus mit Kesselanlage und Holzhalle den Abschluß des Werksgebietes. Bedingt durch die Bauweise der Fahrzeuge mit einem wesentlichen Anteil des Rohstoffes „Holz“, kommt damit auch den holzauf-bereitenden und den holzverarbeitenden Werkstätten beachtlicher Umfang und Bedeutung zu. Im Süden stehen nahe der Bahnlinie die beiden Opel-Villen „Martha“ und „Sophienheim“. Sie demonstrieren die enge, jetzt kaum noch vorstellbare Verbindung zwischen der Fa-



Werksplan des Jahres 1912. Die Ernst-Ludwig-Straße begrenzt als durchführende Ortsstraße das Werksgebiet im Westen.



Teilansicht von Südwesten. Vorn das Garagenhaus und ein Stück der ovalen Einfahrbahn. Im Gebäude dahinter befindet sich die Automobil-Endmontage.



Die 2000-PS-Dampfmaschine im alten Kraftwerk. Die im Textteil erwähnten Ornamentglasfenster sind gut zu erkennen.



Das im Text beschriebene Gasthaus „Zur Schönen Aussicht“ mit dem Saalbau Schmidt. Dieses Bild, Reproduktion einer alten Postkarte, wird bei vielen Rüsselsheimern manche Erinnerungen wecken. Links im Hintergrund ist ein Teil der Villa „Sophienheim“, dem Wohnhaus Adam Opels, zu erkennen.

Zitat

„Wer könnte noch an der großen Beliebtheit der Opel-Fahrräder zweifeln, wenn er sieht, wie die Neubauten bei dem Opelschen Etablissement geradezu wie Pilze aus dem Boden wachsen, um durch erhöhte Produktionsfähigkeit allen Anhängern des Opel-Fabrikates gerecht werden zu können. Hier erhebt sich eine Schmiede, dort ein großer Lagerraum, da ein majestätisch vierstöckiges Gebäude, wo unter schützenden Dächern sich wieder Raum für unzählige Maschinen und fleißige Hände bietet. Mit vereinten Kräften und rastlosem Eifer arbeitet man an der Fertigstellung des stolzen Zweirades, das, kaum geboren, seiner Bestimmung zugeführt wird, um den harrenden Radler zu erfreuen.“

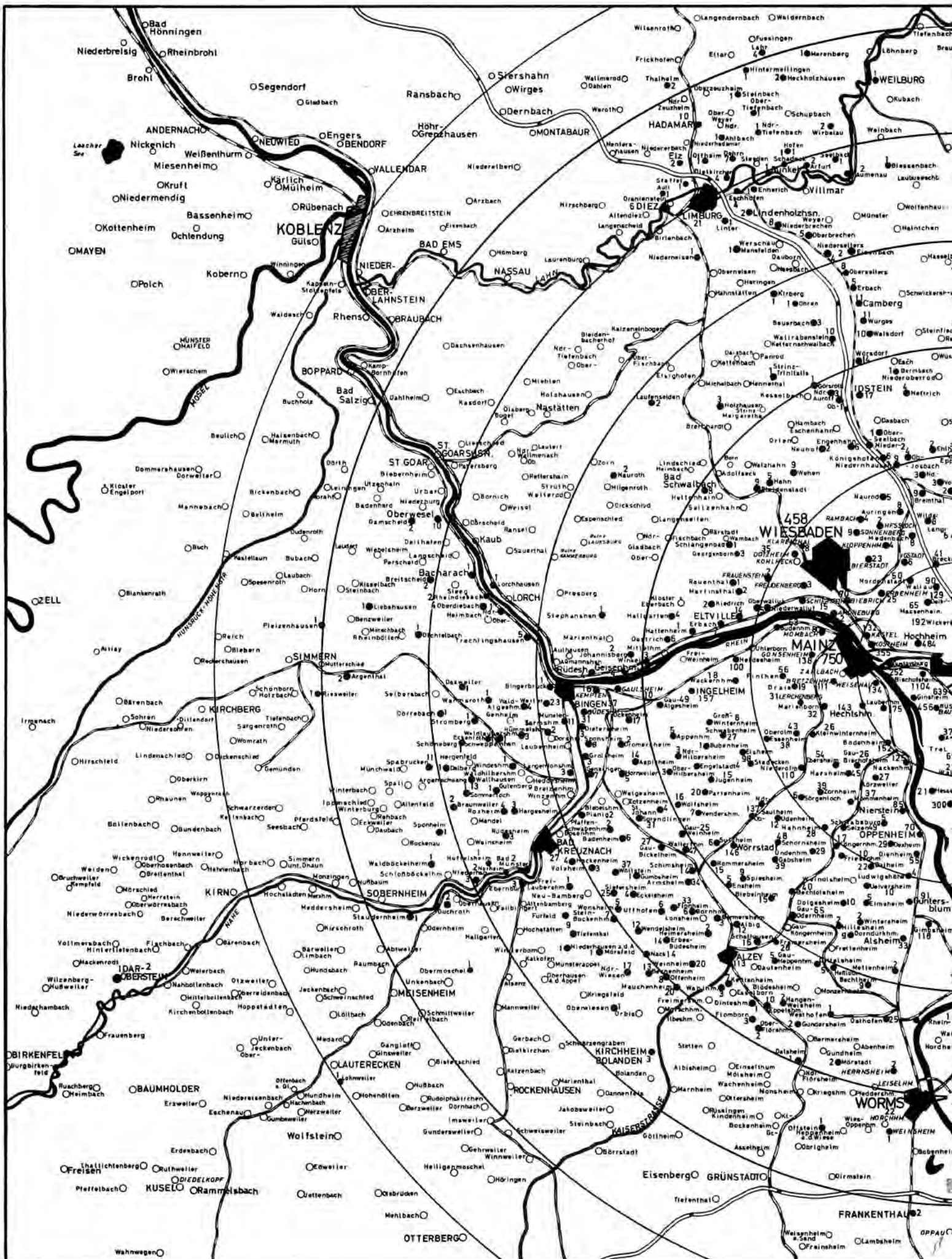
„Main-Spitze“, Frühjahr 1896

brik und der Privatsphäre des Fabrikherren und seiner Familie.

Auch ein Ökonomiegebäude

Weiter liegen da noch eine – sonst selten erwähnte – Schmiede sowie die kleine Einfahrbahn und ein Garagenhaus. Südlich der Bahnlinie, wo sich heute der „alte Teilebau“ befindet, gibt es eine große Reparaturwerkstatt und ein Ökonomiegebäude, in dem sich auch die Stallungen für die zahlreichen Zugpferde befanden. Der innerbetriebliche Materialtransport wurde damals nämlich noch überwiegend mit ein oder zwei „PS“ oder gar mit Handkarren abgewickelt. Nach dem ersten Weltkrieg gewannen dann auch Motorfahrzeuge beim innerbetrieblichen Transport an Bedeutung. OGR

(Anmerkung der Redaktion: Mit dieser Darstellung aus der Frühgeschichte unserer Werksanlagen beenden wir die Rückschau-Serie, für die der Verfasser, O. G. Rau, sehr viel Zeit und Mühe aufgewendet hat. Dafür ist ihm sehr herzlich zu danken! Diese Serie, deren Hauptziel es war, Interesse für die Entwicklung des Hauses zu wecken oder wach zu halten und dabei völlig neue Einblicke in unsere Werksgeschichte zu vermitteln, hat ein großes Echo gefunden. Viele Briefe, Anrufe und Gespräche beweisen es. Interessant dabei, daß nicht nur die ältere Generation von diesem Rückblick angesprochen war, sondern auch junge Menschen; man kann eben, und das haben sie erkannt, die Gegenwart nicht von der Vergangenheit trennen.)



EINZUGSGEBIET

Aus fast 800 Gemeinden

Von einem großen Industrieunternehmen wie dem unseren gehen vielfältige wirtschaftliche und soziale Wirkungen aus. Auch verkehrs- und bevölkerungspolitische Probleme müssen berücksichtigt werden, wenn das Gesamtbild OPEL abgerundet werden soll. Wer die nebenstehende Karte des Einzugsgebietes unserer Mitarbeiter einmal in Ruhe betrachtet, bekommt einen anschaulichen Eindruck davon, wie weit gestreut Opel seine Spuren hinterläßt, welche Bedeutung das Werk für den Arbeitsmarkt des hiesigen Gebietes hat. Das Unternehmen gibt ja nicht nur Menschen Arbeit, die in Rüsselsheim und seiner näheren Umgebung wohnen; vielmehr liegen die 796 Wohngemeinden unserer Mitarbeiter in einem Umkreis bis zu 60 Kilometer, teilweise sogar noch weiter. Die Karte veranschaulicht das deutlich.

Kraftfeld Rüsselsheim

Von dem Kraftfeld Rüsselsheim, in dem einschließlich der vor Jahren erfolgten Eingemeindungen zur Zeit 14.633 Werksangehörige wohnen, breiten sich die Wohngemeinden, wenn auch mit zunehmender Entfernung von Rüsselsheim und dadurch an Dichte und Zahl der „Opelner“ verlierend, bis an den Mittelrhein, in die Rhein-Pfalz, in den hinteren Odenwald, die Gegend von Limburg an der Lahn sowie noch über Frankfurt und Offenbach bis nach Aschaffenburg aus.

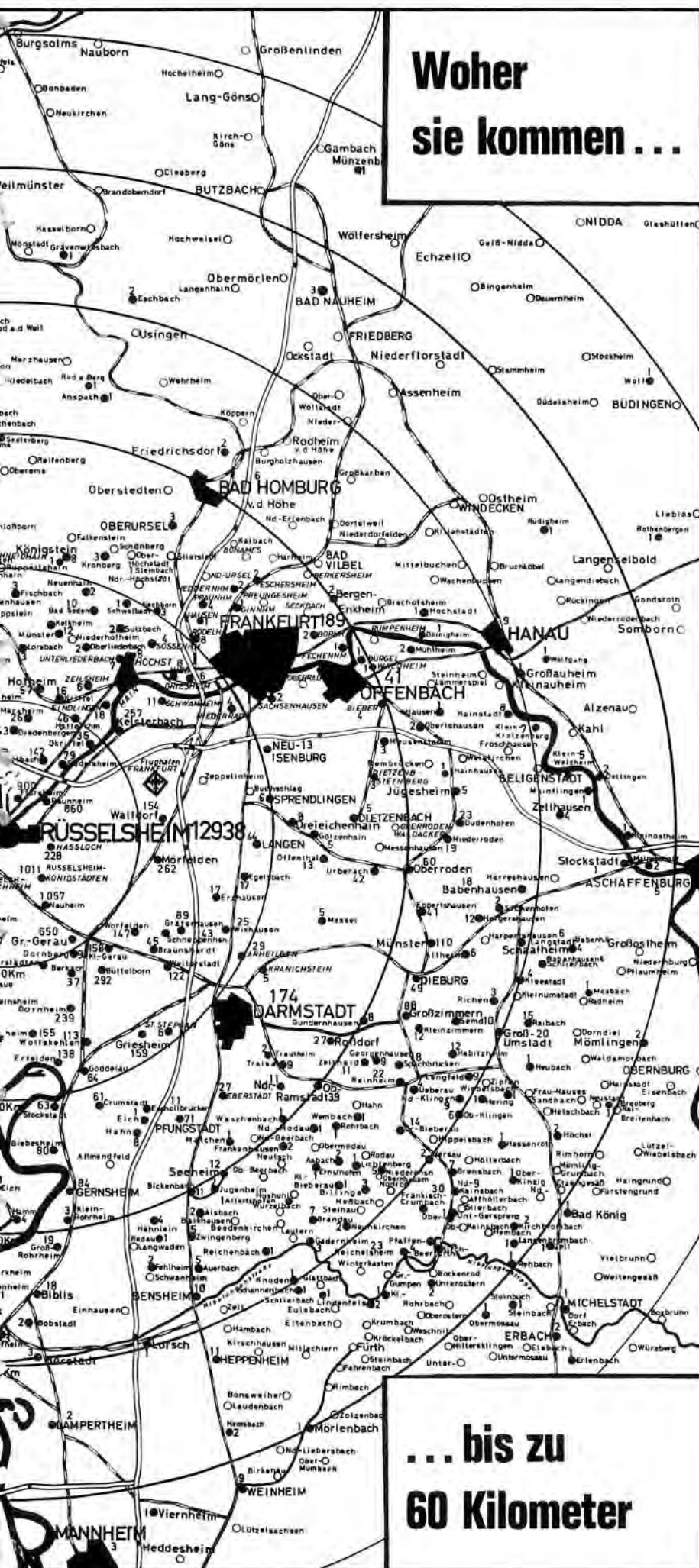
Vielfältige Verkehrswege

Wer die Karte studiert, bekommt auch einen Eindruck von den vielfältigen Verkehrswegen. Dort, wo keine öffentlichen Verkehrsverbindungen bestehen, müssen die gelben Opel-Busse einspringen, oder es muß einer eine Mitfahrgelegenheit suchen, wenn er keinen eigenen Wagen hat. Groß ist dadurch die Zahl der Fahrgemeinschaften. Wer weit weg wohnt, muß früher aufstehen, zeitiger wegfahren als andere Kollegen, die in Rüsselsheim wohnen; er kommt auch später nach Hause.

Warum die tägliche Strapaze?

Oft erhebt sich dabei die Frage, warum machen sie das eigentlich, warum nehmen sie diese tägliche Strapaze auf sich? In Gesprächen mit weit entfernt wohnenden Mitarbeitern erfährt man dann unterschiedliche Gründe: die Bindung durch Haus- und Grundbesitz, Feld und Weinberg, eine preisgünstige Wohnung in schöner Umgebung; andere wollen bewußt weiter weg vom Ort der Arbeit und der Massierung der Kollegen wohnen oder wieder andere die seit Kindheit gewohnte „Großstadtluft“ nicht missen, so die 750 aus Mainz, 458 aus Wiesbaden, 230 aus Frankfurt-Offenbach und 174 aus Darmstadt kommenden Mitarbeiter.

Wo sie auch wohnen, woher sie auch täglich herbeiströmen – der Arbeitsplatz OPEL wirkt, wie ein abschließender Blick auf die Karte zeigt, wie ein Magnet, der Menschen aus allen Himmelsrichtungen anzieht.



**... bis zu
60 Kilometer**

Stärkere Kooperation zwischen den Betriebsräten der einzelnen Automobilwerke angestrebt ...

BERICHT DES GESAMTBETRIEBSRATES

Rudi Hahn, Vorsitzender des Gesamtbetriebsrates, wies eingangs darauf hin, daß sein Referat den Zeitraum eines ganzen Jahres umfasse und daher Probleme enthalte, die zum Teil bekannt und, wie man so schön sage, „Schnee von gestern“ seien. Er befaßte sich mit der Forderung der Arbeitnehmer, zu einer weniger störanfälligen wirtschaftlichen Entwicklung zu kommen. Es müsse den Beschäftigten in unserer Gesellschaft die Sicherheit gegeben werden, daß nicht sie allein das Risiko des wirtschaftlichen Systems zu tragen hätten. Dieses Ziel zu erreichen, sei jedoch nicht allein Aufgabe der Politiker; es fordere vielmehr auch die Mitarbeit der Betriebsräte und der Gewerkschaften. Hahn sprach in diesem Zusammenhang von einer stärkeren Kooperation zwischen den Betriebsräten der einzelnen Automobilwerke. Auch was Überstunden und Sonderschichten betreffe, bedürfe es einer besseren Abstimmung untereinander. „Es ist geradezu grotesk, wenn man sieht,

daß durch scheinbar wirtschaftliche Sachzwänge Betriebsräte gezwungen sind oder auch werden, Überstunden und Sonderschichten zu genehmigen, nur weil in anderen Automobilwerken so verfahren wird.“

Nicht abspesen lassen

Was die bevorstehende Tarifrunde angehe, so hätten die Arbeitnehmer 1974 und 1975 Verluste durch Kurzarbeit hinnehmen müssen; auch sei man beim Tarifabschluß 1976 bescheiden gewesen. Es sei also ein echter Nachholbedarf zu decken. „Ich möchte hier nicht von Prozentsätzen reden, das ist Sache der Tarifkommissionen und einer breit angelegten Diskussion der Metallarbeitnehmern, den Arbeitgeberverbänden aber kann ich schon heute versichern: mit 5,4 % lassen wir uns diesmal nicht abspesen!“ R. Hahn wiederholte die Forderung nach Rückstellungen, die dazu dienen sollten, den Differenzbetrag zwischen Einkommen und Kurzarbeiter-

geld auszugleichen. — 56mal hätten die Gremien des Gesamtbetriebsrates im Berichtszeitraum getagt, zahlreiche Gespräche seien mit der Geschäftsleitung geführt, manche Forderungen inzwischen erfüllt worden, anderes sei noch in der Schwebe: An den Jubilärfestlichkeiten in Zukunft die Ehepartner teilnehmen. Eine neue Lohnentwicklungstabelle sei in diesen Tagen vereinbart worden. Was die Sitzmöglichkeiten in der Produktion betreffe, so rollten im Werk Rüsselsheim jetzt ebenfalls die Möbel an, nachdem diese Angelegenheit in Bochum erledigt sei. R. Hahn ging auch auf die Erholungspausen ein. Man betrachte die jetzige 10minütige Erholungszeit als einen ersten Schritt, dem jedoch weitere folgen müßten.

Abstechen der Zeitkarten

Was das Abstechen der Zeitkarten bei Schichtende betreffe, so müsse nach einer Mitteilung der Geschäftsleitung, nach deren Beobachtungen Hunderte von Kollegen den Arbeitsplatz früher verlassen würden, wahrscheinlich ab 1977 wieder mit dem Kartenstechen gerechnet werden. „Wir jedoch sind der Meinung, daß wegen einiger Hundert nicht Tausende bestraft werden können. Eine Kollektivbestrafung wäre wahrlich nicht das ‚Ei des Kolumbus‘. Ich appelliere deshalb an die Geschäftsleitung, ihren Standpunkt noch einmal zu überdenken und neu mit uns zu beraten.“ — Eine Verbesserung in der Frage der Rabatte für Werksangehörige beim Kauf eines Wagens hätte erzielt werden können. Auch für eine Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung setzte sich R. Hahn ein, ebenfalls für eine Neuregelung der Gruppenlebensversicherung. Zu menschengerechten und menschenwürdigen Arbeitsplätzen, sagte er weiter, gehörten in erster Linie gute Luft- und Temperaturverhältnisse, die nicht überall vorhanden wären.

Verbesserte Richtlinie 127

Längere Ausführungen widmete Hahn auch der Berechnung der Weihnachtsgratifikation 1976. Er warf der Geschäftsleitung vor, sie diesmal zu einem Streitpunkt innerhalb der Belegschaft gemacht zu haben, nachdem sie bisher einheitlich im Gesamtunternehmen geregelt gewesen sei. Ein weiterer Punkt des Berichts war die angestrebte Betriebsvereinbarung über das Vorschlagswesen, die seit November 1974 der Geschäftsleitung vorliege. Eine neue EZ-Vereinbarung sei am 23. August unterschrieben worden und trete am 1.7.1977 in Kraft. Auch auf die Verbesserung der Richtlinie Nr. 127 (Verdienstausgleich für schwerbehinderte und altersbedingt minderleistungsfähige ältere Werksangehörige) wies der Gesamtbetriebsratsvorsitzende hin, die am 1.1.77 in Kraft tritt.

Der GBR-Vorsitzende betonte abschließend, nicht alle Ereignisse hätten in diesem Bericht, in dem sich Negatives und Positives mische, angesprochen werden können, das werde noch im weiteren Verlauf der Tagung geschehen. Sein Dank gelte in erster Linie der Lohn- und Gehalts- sowie der Sozialkommission, aber auch den Betriebsrätinnen und Betriebsräten aller Werke und der Filiale sowie der IG Metall. Ebenfalls dankte er der Geschäftsleitung für die Punkte, die positiv erledigt werden konnten. Wenn auch die Verhandlungen mitunter zäh und langwierig gewesen seien, so habe in vielen Fällen letztlich doch die Vernunft gesiegt.

In der Woche der Ausgabe des letzten Heftes der OPEL POST fand in Rüsselsheim die achte Betriebsräteversammlung statt, an der Betriebsräte aus dem gesamten Unternehmensbereich, Vertreter der Geschäftsleitung und der Gewerkschaft teilnahmen. Insgesamt waren es 80 Personen. In dem erwähnten Heft wurden in einem Interview mit dem Gesamtbetriebsratsvorsitzenden Rudi Hahn Fragen und Probleme im Zusammenhang mit dieser jährlich stattfindenden Zusammenkunft erörtert. — Eine umfassende Tagesordnung mit Referaten, Berichten, Diskussionen, Anträgen und Resolutionen mußte auch diesmal in knapp zwei Tagen bewältigt werden.

Erstmals kam es auch zu dem Versuch, Vertreter der Geschäftsleitung — und zwar die Herren Beickler, Dr. Schlottfeldt, Schwenger und Scheskat — in die Diskussion mit einzubeziehen, was aber nicht ganz gelang, da weniger Fragen gestellt und mehr Erklärungen abgegeben wurden, so daß es nicht zu dem beabsichtigten Frage- und Antwortspiel kommen konnte. Nach den Vorstellungen des GBR soll dieses Gespräch in Zukunft in Form einer Podiumsdiskussion stattfinden. — Am Vorabend der Konferenz hatte der Magistrat der Stadt Rüsselsheim für Teilnehmer und Gäste einen Empfang gegeben.

Die Zusammenkunft wurde am nächsten Morgen vom stellvertretenden GBR-Vorsitzenden Rudolf Müller eröffnet. In einem Grußwort sagte Generaldirektor Waters unter anderem: „In der kurzen Zeit, die ich bei Opel bin, habe ich mich überzeugen können, welche wichtige Rolle die Betriebsräte in diesem Land spielen. Im Vergleich zu anderen Ländern haben Sie viele Aufgaben und sehr weitreichende Rechte. Das erfordert ein hohes Maß an Verantwortung. Bei allen Interessengegensätzen können Geschäftsleitung und Betriebsrat ihre Aufgaben nur dann erfolgreich durchführen, wenn wir die gemeinsame Basis im Auge behalten: das Unternehmen. Daß dies bei Opel geschieht, haben die letzten Wochen wieder bewiesen. Die Spannungen zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat Rüsselsheim im Anschluß an das Einigungsstellenverfahren konnten überwunden werden, weil auf beiden Seiten der Wille zur Zusammenarbeit bestand ...“ Der Generaldirektor sagte am Ende seiner Begrüßung zu, die von Versammlungsleiter Rudolf Müller aufgeworfene Frage, daß in Zukunft alle Betriebsräte wieder an der Konferenz teilnehmen können, noch einmal zu überprüfen.

Da vorgesehen ist, den gesamten Ablauf der Betriebsräteversammlung '76 einschließlich der Diskussionsbeiträge, Anträge und Resolutionen in einem Sonderdruck festzuhalten, kann sich dieser Beitrag auf wesentliche Punkte der von Rudi Hahn und Dr. Schlottfeldt gegebenen Berichte beschränken.

Weitere Verbesserungen müßten noch erzielt werden auf den Gebieten der Altersversorgung, der Gruppenlebensversicherung, des Vorschlagwesens, der Löhne und Gehälter, der Gehaltsangleichung, der Bestgestaltung der Arbeitsplätze, der Senkung des Lärmpegels und der Entlüftung. Die Durchsetzung solcher und anderer Forderungen sei jedoch oft recht schwierig. Rudi Hahn sagte abschließend: „Einigkeit und Geschlossenheit, Kolleginnen und Kollegen, machen jedoch oft Unmögliches möglich...“

BERICHT DER GESCHÄFTSLEITUNG

Den im Betriebsverfassungsgesetz für die Betriebsräteversammlungen vorgesehenen Bericht der Geschäftsleitung über das Personal- und Sozialwesen sowie über die wirtschaftliche Lage gab Vorstandsmitglied Dr. Walter Schlotfeldt, der mehr geschäfts- und personalpolitische Aspekte in den Mittelpunkt des Referats stellte, da Interna sowie Zahlen, Daten und Fakten ohnehin weitgehend bekannt seien und in diesem Kreis nach seiner Meinung mehr über die grundsätzlichen und längerfristig wirksamen Dinge des Unternehmens gesprochen werden sollten.

Gemeinsames Interesse: das Unternehmen

„Dabei denke ich auch an die Art und Weise unserer Zusammenarbeit. Ich bekenne mich zu der vom Betriebsverfassungsgesetz geforderten vertrauensvollen Zusammenarbeit. Aber ich sehe darin kein Ziel in sich, sondern nur ein Mittel, die Basis, von der Sie und wir abhängig sind, zu festigen. Ich meine, daß wir ein gemeinsames Interesse haben: Das Unternehmen, seine Position am Markt, seine wirtschaftliche Stärke. Wenn wir auf dieses Ziel hin zusammenarbeiten, werden wir unserem Auftrag gerecht, zum Wohle der Arbeitnehmer und des Betriebes tätig zu werden.“ Mit diesen Worten leitete Dr. Schlotfeldt sein Referat ein. Er sprach dann von den Mißverständnissen und Kommunikationsbrüchen und -fehlern, durch die die Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung in der letzten Zeit gelitten habe. Als ein Beispiel dafür nannte er die Kontroverse über die Personalplanungsdaten. Angesichts der Tatsache, daß unternehmerische Entscheidungsprozesse komplex und schwer darstellbar seien, habe man immer wieder Schwierigkeiten, die Betriebsräte von notwendigen Maßnahmen zu überzeugen. Er wisse um die Problematik der Darstellung wirtschaftlicher und sozialpolitischer Zusammenhänge, zumal



Generaldirektor Waters begrüßte, Betriebsrat Müller leitete die Versammlung, während GBR-Vorsitzender Hahn den Bericht des Gesamtbetriebsrates gab und Vorstandsmitglied Dr. Schlotfeldt über personalpolitische Aspekte sprach. (Von links nach rechts.)

gewisse Dinge nicht gesagt werden dürften, weil es sich um Betriebsgeheimnisse handele.

Gleicher Personalbestand

Dr. Schlotfeldt sagte weiter, für die nächsten Monate sei die Beibehaltung des Personalstandes geplant, weil man die Absatzmöglichkeiten nach wie vor als gut einschätze. Geringfügige Schwankungen seien immer möglich. Das Rekord-Verkaufs- und Produktionsergebnis, das für 1976 erwartet werde, sei nur durch das Einlegen von Sonderschichten möglich gewesen. Er freue sich, daß man nach einigen Wochen der Aufregung die Kontroverse um die Sonderschichten habe jetzt bereinigen können. Das komme allen Beteiligten zugute. Die Betriebsverfassung, die eine Friedensordnung sei und als solche auch weltweit gepriesen werde, müsse konsequenterweise bei unüberwindlichen Meinungsverschiedenheiten über Fragen, die der Mitbestimmung unterlägen, die Entscheidung einer Schiedsgerichtsbarkeit unterwerfen. „Wenn ich auch vieles, was danach erklärt wurde, nicht verstanden und einige Ereignisse mich zutiefst beunruhigt haben, stimme ich doch darin überein, daß ein Einigungsstellenverfahren problematisch ist. Letztlich entscheidet ein Dritter, der weder in der Verantwortung im Unternehmen steht, noch das Risiko der Entscheidung zu tragen hat. Deshalb habe ich schon immer den Standpunkt vertreten, daß wir unsere Probleme ohne Einigungsstellenverfahren regeln sollten und auch können.“

Kurzarbeitsfonds nicht erzwingbar

Dem Gedanken an die Schaffung eines Ausgleichsfonds für Zeiten der Kurzarbeit hätte zum Durchbruch verholfen werden sollen. Doch die Anhänger dieser Idee hätten verkannt, daß das Betriebsverfassungsgesetz solche „Kombinationen“ von Wünschen des Arbeitgebers und

Gegenforderungen des Betriebsrates nicht erzwingbar mache. Hintergrund und Basis für Entscheidungen der Einigungsstelle in Regelungsstreitigkeiten könne nur die Sachbezogenheit im engeren Sinne sein. Immer wieder sei die Forderung erhoben worden, die durch Sonderschichten angestrebte Produktionsmehrleistung über die Neueinstellung weiterer Mitarbeiter zu erreichen. Man müsse jedoch bedenken, daß Neueinstellungen dann nichts mehr bewirkten, wenn die technische Kapazitätsgrenze erreicht sei. Hier wäre nur dann eine Verminderung der Arbeitszeit für jeden einzelnen Beschäftigten denkbar, wenn ein System versetzter Arbeitszeiten eingeführt werden könne. Alle Erwägungen in dieser Hinsicht seien jedoch bisher ergebnislos gewesen. So stehe man auch heute nur noch vor der Wahl, entweder die sich bietenden Marktchancen ungenutzt zu lassen oder die zeitweise vorhandene Mehrnachfrage durch Sonderschichten abzudecken.

Nicht immer nur einseitige Forderungen

Dem Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit könne nur durch ernsthaftes Prüfen und Abwägen der verschiedenen Umstände sowie durch eine offene Diskussion Rechnung getragen werden. Gesellschaftspolitische Forderungen, wie etwa die Einrichtung einer neuen Form der Absicherung gegen wirtschaftliche Rückschläge, ließen sich im Rahmen der Betriebsverfassung nicht verwirklichen. „Es ist einfach nicht angemessen, uns vorzuwerfen, wir würden mit Ihnen als den gewählten Belegschaftsvertretern nicht vertrauensvoll zusammenarbeiten wollen. Wer so spricht, geht davon aus, daß nur diejenige Zusammenarbeit vertrauensvoll genannt werden darf, die die Wünsche und Forderungen des Betriebsrates akzeptiert. Ich habe sogar Verständnis dafür, daß der Betriebsrat nach neuen Wegen sucht, die Arbeitsbedingungen und die Lage der Arbeitnehmer allgemein zu verbessern. Aber ich meine, daß es nicht der Verantwortung entspricht, die Sie für die Belegschaft haben, wenn Sie immer wieder einseitige Forderungen aufstellen, ohne die wirtschaftlichen Voraussetzungen überhaupt auch nur zu bedenken.“

Das Konto nicht überziehen

Der GBR-Vorsitzende Rudi Hahn habe in seinem Bericht auf viele Punkte hingewiesen, die Gesamtbetriebsrat und örtliche Betriebsräte zufriedenstellend gelöst hätten – nur dürfe man dabei nicht vergessen, daß die Geschäftsleitung sich zu den geschilderten Ergebnissen nach zum Teil sehr langwierigen Verhandlungen durchgerungen hätte. Es wäre unverantwortlich gewesen, sozusagen ins Blaue hinein die Dinge nach den Vorstellungen der Betriebsräte zu regeln. Die Geschäftsleitung wisse sich dem sozialen Fortschritt verpflichtet. Sie wisse aber auch, daß der Fortschritt nur dann gesichert und damit sozial sei, nämlich auf Dauer allen nütze, wenn die erforderlichen Mittel vorhanden seien. Wenn man das Konto überziehe, werde aus Fortschritt Rückschritt.



Bildausschnitt von der Betriebsräteversammlung 1976 in der Stadthalle Rüsselsheim.



REIHENVERANSTALTUNGEN

„Mit Musik geht alles besser...“

Die bereits angekündigten und in wenigen Tagen beginnenden Dezember-Reihenveranstaltungen in den drei Opel-Städten stehen diesmal unter dem Motto „Musikparade“. – „Mit Musik geht alles besser...“ – ein Schlagertext, der viel Wahrheit enthält. Neben dem Operetten- und Musicalstar Maria Tiboldi und anderen Interpreten wirken der bekannte Schlagersänger Jonny Hill und die Trompeten-Virtuosin „Duo Wendling“ mit (Bilder).

In diesem Zusammenhang eine Bitte: Die Nachfrage ist bekanntlich immer weitaus größer als das Platzangebot. Die Betriebsräte haben jedesmal ihre liebe Not, eine einigermaßen gerechte Streuung vorzunehmen, doch wird man nie alle Wünsche befriedigen können. Wer Karten bekommen hat, sollte auch hingehen, und wenn er Varietéfan ist und zu spät gemerkt hat, daß diesmal keine Artisten und Clowns dabei sind, für ihn also wenig Interesse

besteht, sollte er die Karten zurück- oder weitergeben. Das gilt auch, wenn etwas Unvorhergesehenes dazwischen kommt. Auf keinen Fall sollte man die Karten verfallen lassen, wie es mitunter vorgekommen ist. Andere wären froh, wenn sie die Abende besuchen könnten und ärgern sich mit Recht, wenn sie von leeren Plätzen hören. Im Fall der Opel-Reihenveranstaltungen stellen auch „Freikarten“ einen Wert dar.

227mal Stolpern

Für einen einzelnen wäre das wohl etwas zu viel. Nun, es ist auch für 227 Menschen zu viel, nämlich dann, wenn sich daraus ein Unfall mit Schmerzen und Arbeitsunfähigkeit entwickelt. Und genau dies sagt die Statistik für das Jahr 1975 über Unfälle in unserem Rüsselsheimer Werk aus. Von der Gesamtzahl der 1.213 Un-

fälle wurden 227 durch Stolpern, Ausrutschen und Hinfallen verursacht, das ist fast jeder 5. Unfall! In der Ursachenrangliste nimmt dieser Punkt sogar Platz 3 ein. Es sind also in der Regel gar nicht die komplizierten Unfallursachen, die die Statistik beeinflussen, sondern ganz schlicht: Stolpern, Ausrutschen, Hinfallen.

gang der genannten Unfallursachen auf Sicherheit! Helfen wir alle mit, in Zukunft besonders diese Gefahren auszuschalten! Jeder, an welchem Arbeitsplatz auch immer, kann mitmachen durch Aufpassen, Aufheben, Aufwischen oder durch eine entsprechende Meldung an seinen Vorgesetzten. J.

ein Fall wird leicht zum



Da war die Schraube, die am Boden liegen blieb, der nicht beseitigte Öl- oder Wasserfleck, dann war auch 27mal Hinfallen auf Treppen – warum nur verschmähen so viele Menschen das Gelände beim Treppegehen? –, das war aber auch Ausrutschen mit glatten Schuhsohlen und Umknicken mit für die Arbeit ungeeignetem Schuhwerk. Merke: Kein Unfall ohne Ursachen, nichts „passiert“ aus heiterem Himmel!

Jede Schraube oder andere Gegenstände auf dem Fußboden, jede Wasser- oder Öllache, jede Benutzung von ungeeignetem Schuhwerk, jede nicht gesicherte Öffnung im Fußboden programmiert einen Unfall vor. Wann der Unfall dann verursacht wird, wer ihn verursacht und welche Folgen er haben wird – ist dann nur noch ein Zufall, eine Frage der Zeit. Programmieren wir deshalb durch Beseiti-

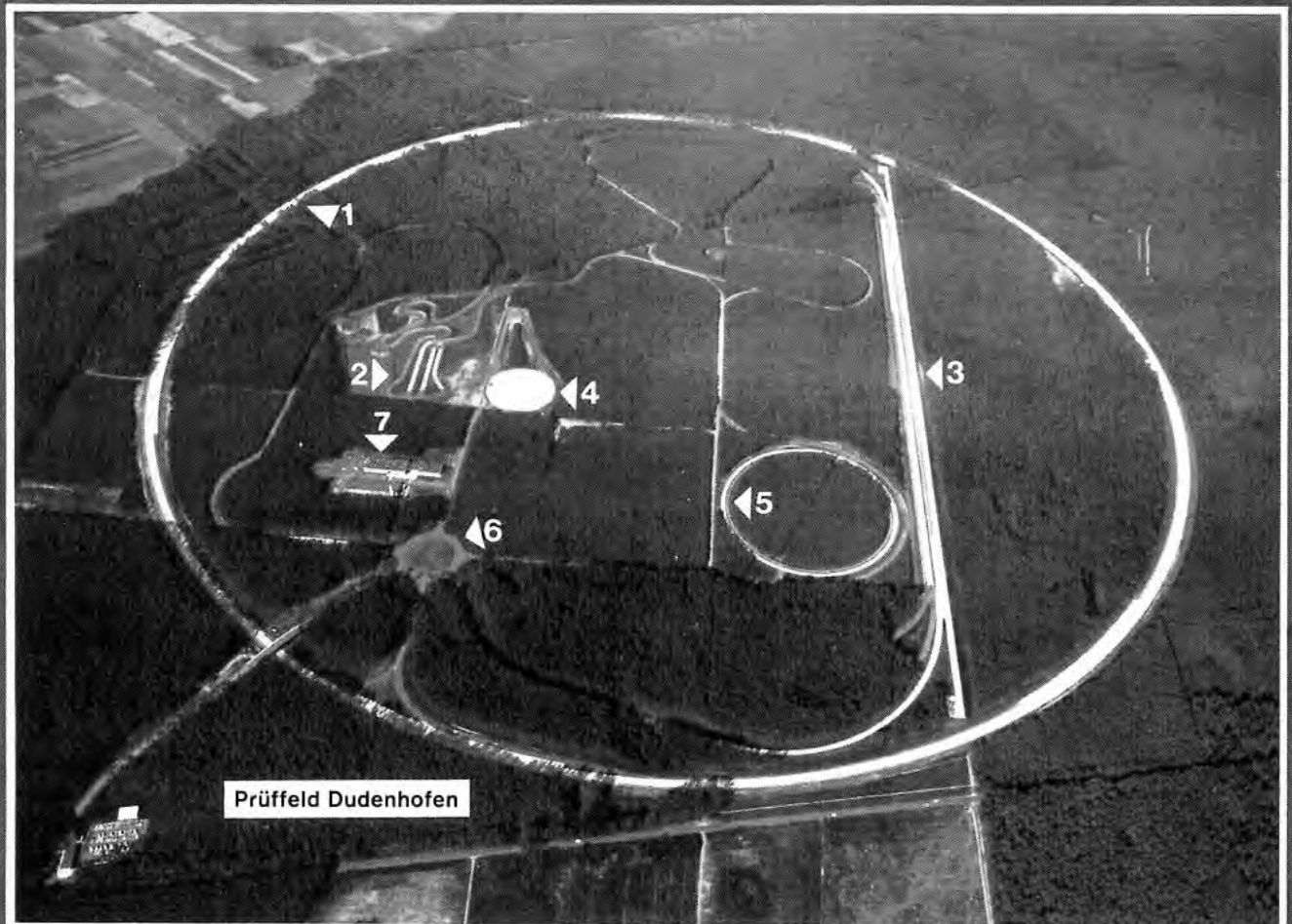


„Wo ist denn der Müller?“

PRÜFFELD DUDENHOFEN

Dauertests kennen keine Pause

- ① Schnellfahrbahn – Rundstrecke 4,9 km
(dazu 6 Ausbuchtungen für Bremsstops)
- ② Bergstrecke 1,8 km
mit Steigungen und Gefällen von
4, 8, 12, 20 und 30%
- ③ Meß- und Marterstrecken 14,4 km
- ④ Skid-Pad (Schleuderplatte) 100 m Ø
- ⑤ Schleuderkreis
mit bewässerbarem Blaubasaltpflaster 230 m Ø
- ⑥ Verteilerkreisel
zu den einzelnen Strecken
- ⑦ Verwaltung und Werkstätten
Dauerprüfstrecken
mit verschiedenen Straßenbelägen 11,9 km
Gesamtfläche 2 600 000 qm



Das große Opel-Prüffeld in Dudenhofen, Landkreis Offenbach, wurde vor zehn Jahren, 1966, gebaut. 30 Millionen kostete diese Investition. Es ist eines der größten und modernsten Testgelände Europas. Hier wird zerschissen und zerstört: Qualität und Sicherheit um jeden Preis! Fahreigenschaften, Bremsverhalten, elektrische Anlagen, Reifen, Auspuffanlagen, Kraftstoffsysteme und vieles andere mehr werden hier – Punkt für Punkt – getestet; Schwachstellen werden eliminiert – bis die Freigabe erfolgen kann. 160 Mitarbeiter arbeiten zur Zeit im Schichtbetrieb rund um die Uhr. Dauerversuche kennen keine Pause!

SATURNINO NUÑEZ AUS SPANIEN

Lange Zeit waren es Spanier, die in der Statistik der bei Opel beschäftigten ausländischen Mitarbeiter an erster Stelle standen – und es auch mehrere Jahre blieben, bis dann die Türken den ersten Rang einnahmen. Im Gesamtunternehmen sind im Augenblick 1.477 Spanier tätig, davon 802 in Rüsselsheim. Einen von ihnen besuchte die Verfasserin dieser Artikel-Serie in einem der Rüsselsheimer Wohnheime, um ihn unseren Lesern stellvertretend für seine Landsleute vorzustellen. Wie wir bereits in Heft 9/76 betonten, sollen dabei die persönlichen Umstände aufgehehlt werden, die den Hintergrund für die Mitarbeit der ausländischen Kollegen in unserem Unternehmen bilden.

Saturnino Nuñez Alvarez stammt aus Leirado im Nordwesten Spaniens, ist 46 Jahre alt, von Beruf Landwirt, verheiratet, ein Kind, seit 1971 als Arbeiter bei Opel, lebt von der Familie getrennt, ist im Karosserie-Untersammenbau (K 82) beschäftigt, wohnt im Opel-Wohnheim. Charakteristische Merkmale: sparsam, bescheiden, zurückhaltend, gewissenhaft. In seiner Heimat wurde Saturnino Nuñez von dem Instituto de Emigracion direkt in unser Werk vermittelt, nachdem er Jahre vorher schon einmal in der Bundesrepublik beschäftigt war.

Neuer Lebenskreis

Er fuhr am 13. Oktober 1971 – dieses Datum hat er wie seinen Geburtstag, Hochzeitstag oder andere wichtige Daten genau in Erinnerung – mit dem Zug nach Rüsselsheim und gehörte zu den ersten Bewohnern des zu diesem Zeitpunkt gerade fertiggestellten Opel-Wohnheimes XV, Alzeyer Straße 19. Selbst die Zimmernummer 2211 hat er noch genau in Erinnerung, obwohl er inzwischen in das Opel-Wohnheim Böllensee, ebenfalls in

der Alzeyer Straße, das von Dr. Heinz Treutler vom Jugendsozialwerk betreut wird, umgezogen ist. Seinen Arbeitsplatz fand er zunächst im K 40 und später im K 82 an einer automatischen Schweißpresse für Karosserie-Untersammenbau-Teile.

Kleine Landwirtschaft

Mitarbeiter Nuñez ist in seinem Leben schon mehreren unterschiedlichen Tätigkeiten nachgegangen. In seiner Heimat arbeitete er früher auf seinem kleinen Hof als Landwirt, später in einem Sägewerk und zuletzt in einem Maschinenhandel in der 30 Kilometer entfernten und über 300.000 Einwohner zählenden Hafenstadt Vigo. Dann kam die erste Arbeitsvermittlung nach Deutschland. Hier war er von 1964 bis 1967 bei der Firma Dunlop in Hanau beschäftigt, doch mußte er diese Arbeitsstelle auf Grund der damaligen Rezession aufgeben und vorübergehend nach Spanien zurückkehren.

Freizeitgestaltung im Wohnheim

Im Opel-Wohnheim, wo wir ihn besuchten, ist man bestrebt, auf die Wünsche der

einzelnen Heimbewohner einzugehen und sie – soweit möglich – zu realisieren. So bewohnt Mitarbeiter S. Nuñez ein Einzelzimmer und verbringt seine Freizeit größtenteils auch im Heim. Hier findet er sich oft mit seinen spanischen Freunden im gemütlichen Aufenthaltsraum zusammen, um sich dort zu unterhalten, zu diskutieren, wobei es oft sehr temperamentvoll zugeht; oder sich mit Gesellschaftsspielen zu entspannen. Eines der beliebtesten spanischen Spiele ist übrigens Domino, das mit vielen Varianten gespielt wird und dem Gewinner einige Raffinessen abverlangt. Die Gewöhnung an das Heimleben fiel Mitarbeiter Nuñez, wie er uns sagte, nicht schwer – und er erinnert sich dankbar an die Unterstützung und Hilfen, die ihm auch heute von der Heimleitung zuteil werden. Besonders froh war er seinerzeit, daß er sich um keinerlei Formalitäten zu kümmern hatte – eine wirklich echte Erleichterung in einem fremden Land.



Mitarbeiter Saturnino Nuñez bei seiner Arbeit an einer automatischen Schweißpresse im K 82.

Saturnino Nuñez (rechts) mit seinem Freund und Wohnheim-Nachbarn Jesús Camús (links) im Gespräch mit Dr. Heinz Treutler vom Jugendsozialwerk.



So vergingen die Jahre, in denen er ohne Familie und auf sich allein gestellt, eine gewisse Perfektion im Kochen erreichte. Allen Heimbewohnern steht eine Gemeinschaftsküche zur Verfügung, in der sich auch unser Mitarbeiter manches heimische Gericht, zum Beispiel einen Eintopf à la Galicia, zubereitet, wenn er nicht gerade in der Opel-Kantine ißt. Für Hobbys findet er nicht genügend Zeit und Muße, denn die wird hauptsächlich zum „Büffeln“ der deutschen Sprache genutzt – und auch am Fernsehschirm sieht man

ihn selten. Lokale meidet er möglichst, denn er vertritt die Ansicht, wenn man in ein Restaurant geht, dann kann man nicht sparen . . . „und ich bin in Deutschland, um Geld zu verdienen und zu sparen.“ Neuigkeiten aus der Heimat erfährt er aus der Heimat-Lokalpresse „Faro de Vigo“, doch im Wohnheim stehen ihm noch andere spanische Zeitungen zur Verfügung.

Sein Ziel steht fest

In seinem kleinen Heimatort Leirado mit rund 400 Einwohnern in der nordwestspanischen Provinz Pontevedra wohnen seine Frau Maria und seine 14jährige Tochter Ana auf einem kleinen von den Eltern vererbten Hof. Der Ertrag dieses landwirtschaftlichen Anwesens reichte nur zum Bestreiten der notwendigsten Bedürfnisse aus, nicht aber zu dringend notwendigen Renovierungen des Hauses und anderen betrieblichen Investitionen. Mit dem in Deutschland verdienten Geld will er dieses Ziel durch konsequente, sparsame Lebensweise so schnell wie möglich erreichen. Der Lohn wird genau aufgeteilt: Einen Teil erhält seine Familie, einen festen Betrag spart er bei einer spanischen Bank, und den Rest behält er für seinen Lebensunterhalt.

Eine gewisse Belastung

In manchen einsamen Stunden sind seine Gedanken bei seiner Frau, die auf Grund einer Erkrankung gern seiner Rückkehr entgegenseht, und bei seiner Tochter, die gerade jetzt im Stadium der Entwicklung der väterlichen Anleitung und Erziehung besonders bedarf. Er sieht diese Probleme, hält sie aber noch nicht für so dringend, daß seine Rückkehr in die spanische Heimat jetzt schon zwingend notwendig wäre. Natürlich, das Heimweh und die Angst, daß zu Hause einmal etwas passieren und er nicht schnell genug zur Stelle sein könnte, bedeuten eine gewisse Belastung für ihn. Die räumliche Trennung von mehr als 2.000 Kilometern hat an seiner festen Bindung zu Heimat und Familie jedoch nichts geändert; es wird ein sehr reger Briefwechsel geführt, und wenn mal eine Woche vergeht, in der kein Brief angekommen ist, wird S. Nuñez unruhig und besorgt.

Die Familie fehlt

Für seinen Freund und Zimmernachbarn Jesús Camús, der aus Andalusien stammt, seit 7 Jahren bei uns arbeitet und ebenfalls ohne Familie im Wohnheim lebt, sind die Probleme der Familientrennung wesentlich schwerwiegender. Er meint: „Meine Familie hat durch das Verbleiben in ihrer gewohnten Umgebung und der Beibehaltung ihrer Lebensgewohnheiten keine Schwierigkeiten in der Anpassung erfahren. Aber wenn ich im Urlaub zu Hause bin, komme ich mir selbst wie ein Ausländer vor. Die Kinder wünschen nun einmal, daß die Familie zusammen ist und

vermissen mich sehr. Die Erziehung meiner Kinder kann ich nicht mehr ausüben, denn in den Wochen meines Aufenthaltes bei meiner Familie halte ich mich zurück, die Kinder zu tadeln oder gar zu bestrafen, um nicht den Eindruck eines bösen Vaters zu hinterlassen.“ Jesús Camús ist augenblicklich in einer Phase, wo ihm die Familie fehlt und er nicht mehr ohne sie weiterleben will; liebe Worte und Trost in Briefen genügen ihm kaum noch. Eine Änderung dieses Zustandes zeichnet sich aber in naher Zukunft nicht ab, denn mit einer Zusammenführung in Deutschland würden neue Probleme in Schule und Lebenskreis auf seine Kinder zukommen – und diese möchte er ihnen ersparen. So sucht er nach einer für alle Seiten befriedigenden Lösung.

Sprachunterricht

Doch wieder zu Mitarbeiter S. Nuñez. Er hat die Erkenntnis gewonnen, daß die Beherrschung der deutschen Sprache eine wesentliche Voraussetzung für das Herbeiführen menschlicher Kontakte ist. Und so bemüht er sich, seine Sprachkenntnisse durch Teilnahme an den von Dr. Treutler durchgeführten Deutschkursen im Wohnheim zu verbessern. Dr. Treutler: „Er kann recht ordentlich Deutsch schreiben; beim Sprechen hat er aber Hemmungen, weil er die deutsche Sprache noch nicht so fehlerfrei beherrscht, wie er es gern möchte.“ – Von deutschen Landschaften hat unser spanischer Mitarbeiter bisher nur wenig gesehen. Er nimmt zwar an Ausflügen, die das Jugendsozialwerk regelmäßig veranstaltet, teil, aber da er kein Auto besitzt, bleiben im übrigen seine Erkundungen auf den engeren Kreis um Rüsselsheim begrenzt. Warum er sich bisher kein Auto angeschafft hat, begründet er mit seinem ungebrochenen Willen zur Sparsamkeit; hier liegen auch die Gründe dafür, daß er bei der Heimreise im Urlaub einer 36stündigen Bahnfahrt gegenüber einem kostspieligen Flug den Vorzug gibt.

Unbestimmte Rückkehr

Wie lange er noch in Deutschland bleiben will, kann er nicht genau angeben, denn es hängt davon ab, wann er das Geld für die auch in Spanien immer teurer werdenden Arbeitslöhne auf dem Bausektor für die Erweiterung seines Hofes aufbringen kann und sich ihm eine Möglichkeit bietet, durch den dann gesteigerten Ertrag seiner Landwirtschaft den Lebensunterhalt seiner Familie in dem erstrebten Sinne bestreiten zu können. Nach Arbeitsmöglichkeiten in der aufkommenden spanischen Industrie befragt, befürchtet er, daß auf Grund seines Alters einem Jüngeren der Vorzug gegeben würde. Zum Schluß unseres Gesprächs meinte er aber: „Ich bin Optimist, vielleicht kann ich schon morgen nach Hause gehen, wenn ich in der Lotterie gewonnen habe.“ M.K.

LESERBRIEF

„Unbewußte Diskriminierung“

In der Ausgabe 9/76 bringen Sie in der Rubrik „Am Lenkrad“ ein Bild mit dem Hinweis auf die Gefährlichkeit von „Unterhaltungen am Steuer“. Ganz richtig! Aber: als „Darsteller“ nahmen Sie prompt zwei – Frauen! Dies geschah sicherlich völlig unbewußt, eben wie man so sagt „natürlicherweise bzw. selbstverständlich“, weil unterschwellig unnützes Gerede noch immer mit dem weiblichen Geschlecht assoziiert wird.

Und weil wir Frauen in vielen Dingen ständig durch die männlich-orientierten Massenmedien „erzogen“ werden, registrieren wir vielfach schon gar nicht mehr, was uns da alles an unbewußter Diskriminierung geboten wird. Sie werden deshalb auch keine Flut von Protestbriefen weiblicher Opel-Angestellter erhalten.

Mir selbst fiel das Bild deshalb auf, weil es mich an männliche Wageninsassen erinnert, die mich des öftern „zur Verzweigung“ bringen, da sie „mit Händen und Füßen“ so ins Gespräch vertieft sind, daß sie erst nach mehrmaligem Blinken „aufwachen“ und die linke Fahrspur auf der Autobahn zum Überholen freigeben. Fairerweise hätte man also gut daran getan, ein „gemischtes Paar“ abzubilden, damit sich auch die männlichen Autofahrer durch den wichtigen Hinweis angesprochen fühlten. Das gilt übrigens sinngemäß auch für das Bild auf Seite 24 der letzten Ausgabe.

Vielleicht gibt Ihnen dieser Brief aus aktuellem Anlaß den Anstoß, bei weiteren „Bild-Reportagen“ die Belange der weiblichen Belegschaftsmitglieder etwas mehr zu beachten. Dies erhofft sich jedenfalls Ihre

*Dr. med. Helga von der Weiden,
Werksärztlicher Dienst, Bochum*

(Anmerkung der Redaktion: Vielen Dank für den Hinweis! Die Schelte ist berechtigt. Wir werden uns bessern. Übrigens: es gab in der Tat keine Flut von Protestbriefen.)

UNTERM STRICH

Ein Ostberliner kommt in ein HO-Kaufhaus und fragt: „Haben Sie keine Zollstöcke?“ – Verkäuferin: „Keine Zollstöcke gibt es nebenan – wir haben keine Turnhosen.“



Gefahren an den Autobahnauffahrten

Risikoloses Fahren auf der Autobahn beginnt bereits an der Auffahrt. Im Rahmen seiner Aktion „Sicher fahren“ weist der Deutsche Verkehrssicherheitsrat (DVR) darauf hin, daß es zwar fair, aber nicht immer ungefährlich ist, durch einen Spurwechsel nach links dem Auffahrenden Gelegenheit zum Einfädeln zu geben.

Besondere Vorsicht ist bei Kolonnenverkehr geboten, weil man dann damit rechnen muß, daß die linke Spur durch überholende Fahrzeuge blockiert ist. Hier rät der DVR sowohl denjenigen Fahrern, die sich auf der Autobahn befinden und einen „Partner“ einfahren lassen wollen, als auch denen, die einfahren, sich vor Beginn der „Einfädel-Aktion“ über den gefahrlosen Ablauf zu vergewissern: Ein Recht auf Lücke gibt es nicht! Nach dem Motto „Erst sichern, dann wechseln“ sollte der auf der Autobahn befindliche Fahrer vor dem eventuellen Spurwechsel feststellen, ob nicht gerade ein schnellerer Wagen im Überholvorgang begriffen ist.

Der Auffahrende hingegen muß sich über die Situation auf den Hauptspuren informieren und darauf achten, ob die rechte Spur für ihn frei ist. Ohne diese Absicherung ist nach Meinung des DVR das Wechseln der Spur für den auf der Autobahn Fahrenden ebenso gefährlich wie für denjenigen, der die Autobahn-Auffahrt unter dem Gesichtspunkt benutzt, daß es mit Blinken allein getan sei. Die Beschleunigungsspuren, die sich inzwischen an den meisten Autobahn-Auffahrten befinden, erlauben zwar die schnellere Anpassung an den Fahrstrom auf der Hauptfahrbahn, verlangen jedoch von ihren Benutzern nach wie vor ein gehöriges Maß an Vernunft.

-DVR-



Frage an die autofahrende Leserin: Haben Sie, genau wie die junge Dame auf unserem Bild, auch solche „Latschen“ im Kofferraum oder unter dem Sitz stets griffbereit? Wenn nicht, dann sollten Sie es bald nachholen. Die Schuhmode geht von anderen Gesichtspunkten aus. Sicherheitsaspekte interessieren am allerwenigsten. In gewisser Hinsicht auch verständlich. Dicke Sohlen, überhohe Absätze sind ein verkaufsfördernder Gag; doch mit sicherem Fahren ist es dann passé. Dazu bedarf es eines guten Kontakts zu den Pedalen, um rasch und richtig reagieren zu können.

Erste Hilfe

Es ist traurig aber wahr, noch immer hält die Angst vor eventuellen Unannehmlichkeiten viele Menschen von der Hilfe bei Verkehrsunfällen ab. Wie der Automobilclub von Deutschland (AvD) mitteilt, ist jeder, der bei einem Unfall Erste Hilfe leistet, automatisch gegen Körperschaden versichert. Dies gilt vor allem für Erste Hilfe bei Unfällen und Rettung aus tatsächlicher oder vermeintlicher Lebensgefahr. Nach einem Urteil des Bundessozialgerichts besteht auch dann Versicherungsschutz, wenn man beim Abschleppen eines liegendebliebenen Fahrzeugs hilft. Träger der Unfallversicherung ist in all diesen Fällen das jeweilige Bundesland. Auch die Unkosten durch Verschmutzung von Autositzen, Wolldecken oder Kleidungsstücken beim Transport eines Verletzten sind abgesichert. Der Unfallverursacher bzw. dessen Haftpflichtversicherung muß für entstandenen Schaden aufkommen.

Ständig mit Vollgas fahren nur noch 19 Prozent aller Autofahrer. 1974 waren es noch 22, 1968 sogar 30 Prozent. Wie aus einer bundesdeutschen Umfrage einer großen Mineralölgesellschaft hervorgeht, ist die Einstellung der Bundesbürger „nüchterner“ geworden. Grund für die nachlassende Hektik auf den Straßen: gestiegenes Sicherheitsbewußtsein, Tempolimits und Richtgeschwindigkeit. Unverändert niedrig ist mit zehn Prozent seit Jahren der Teil der Autofahrer, die nie sehr schnell fahren.

Fehlritte im Alter

80 Prozent aller älteren Fußgänger sind selber schuld, wenn sie Opfer von Verkehrsunfällen werden. Dieses harte Urteil geht aus einer Analyse hervor, die jetzt von den Staatsanwaltschaften in München und Hamburg gemeinsam veröffentlicht wurde.

Untersucht wurden 363 Unfälle, in die Fußgänger zwischen dem 65. und 92. Lebensjahr verwickelt waren. 44,4 Prozent der tödlich Verunglückten waren Männer, die meisten, 55,6 Prozent, waren Frauen. Bei 59 Prozent aller Verunglückten waren Schwerhörigkeit, Gehbehinderung, Sehschwäche – und Alkoholmißbrauch die Unfallursachen. 73 Prozent wurden von Personenwagen, elf Prozent von Lastwagen und zehn Prozent von der Straßenbahn überfahren. Die Hälfte der alten Leute mußte sterben, weil sie die Fahrbahn abseits der Überwege überquerten. Insgesamt liefen zwei Drittel der Fußgänger ganz unvermittelt auf die Fahrbahn. 22 Prozent blieben zwar vorher am Straßenrand stehen, gingen aber dann plötzlich los, zehn Prozent kamen hinter einem Hindernis oder aus einer Parklücke hervor.

Erschreckend: So gut wie niemand machte den Autofahrern deutlich, daß er die Straße überqueren wollte. Während des Gehens auf der Fahrbahn orientierten sich drei Viertel nicht mehr nach links oder rechts. Zehn Prozent schauten „aufgeregt“ hin und her. Von den Autofahrern, die nicht mehr rechtzeitig bremsen konnten, wurden nur 20 Prozent vor Gericht wegen fahrlässigen Verhaltens verurteilt, dennoch kein Grund, gerade bei älteren Menschen und natürlich auch Kindern besondere Vorsicht walten zu lassen.

OLDTIMER-WARTUNG

Fortsetzung von Seite 8

schnitts-Einkommen gemessen recht kostspielig waren, so ist das bei der beschriebenen Herstellungsmethode eigentlich nicht weiter verwunderlich.

Über 30 Oldtimer

Aus diesen Anfangsjahren des Opel-Automobilbaus stammen die auf unseren Aufnahmen 'abgebildeten Wagen: der Opel 10/12 PS „Tonneau“, Baujahr 1902; das Opel 10/18 PS „Doppel-Phaeton“, Baujahr 1908; der Opel 4/8 PS „Doktorwagen“, Baujahr 1909; sowie das 5/14 PS Opel „Torpedo-Puppchen“, Baujahr 1912. Diese und andere alten Opel-Wagen sind Teil der „Oldtimer-Flotte“ unseres Werkes – lebendige Zeugen der Vergangenheit. Mehr als 30 Modelle aus den Jahren 1898 bis 1936 sind noch vorhanden; sie werden bei verschiedenen Anlässen immer wieder der staunenden Öffentlichkeit präsentiert, so zuletzt beim diesjährigen Hessentags-Umzug und beim Festzug anlässlich der 700-Jahr-Feier der Stadt Kaiserslautern; aber auch in verschiedenen Filmen „wirkten“ häufig Alt-Opel-Wagen mit.

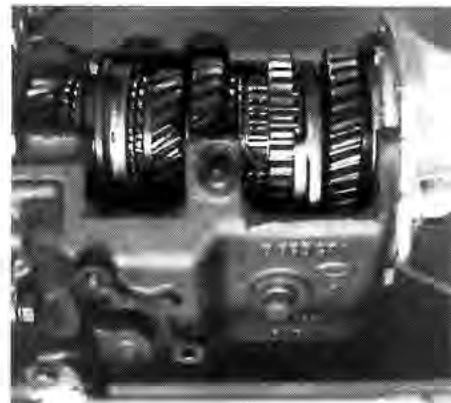
Ständige Wartung

Die Oldtimer müssen natürlich ständig gewartet und – wenn nötig – repariert werden, damit sie stets einsatzbereit sind, wenn sie gebraucht werden. Dafür sind Mitarbeiter unserer Kundendienst-Werkstatt zuständig. Reparaturen an den Auto-Veteranen dauern etwas länger als an Modellen aus der heutigen Produktion. Ersatzteile dafür sind nicht einfach greifbar, sondern müssen erst angefertigt werden.

Unsere Aufnahmen wurden während Reparaturarbeiten an den oben erwähnten Oldtimern gemacht.

Leserbefragung

Das ursprünglich für dieses Heft angekündigte Leserbefragungs-Ergebnis muß bis zur nächsten Ausgabe verschoben werden. Die Prüfung der Auswertungsdaten ist noch nicht ganz abgeschlossen, auch sind die zu veröffentlichenden Lesermeinungen so umfangreich geworden, daß in diesem Heft kein Platz mehr für die Vielzahl von Ansichten, Kritiken, Anregungen und Hinweisen zur Verfügung steht. Anfragen zeigen, daß die „Neugierde“ groß ist, insbesondere bei denen, die mitgemacht und die Fragebogen zurückgeschickt haben. Die Beteiligungsquote in Rüsselsheim betrug 88 Prozent, eine für eine Befragung dieser Art erstaunlich hohe Zahl.



Für Lehrzwecke

Wiederholt hat das Werk Wagen, Aggregate und Geräte Hochschulen und Fachschulen für Lehrzwecke überlassen. So auch kürzlich einen Motor dem Fachbereich „Physik und ihre Didaktik“ der Pädagogischen Hochschule Westfalen-Lippe in Münster. Zu Demonstrationszwecken für ihre Studenten ließ die Hochschule die wichtigsten Teile des Opel-Motors schneiden und farblich anlegen,

AUTOFAHRER

Schluß mit der Aufkleber-Unsitte

Mit Nachdruck wehrte sich der AvD gegen die insbesondere im Wahlkampf forcierte Unsitte mit den Auto-Aufklebern. So ist nicht selten zu beobachten, daß die Heckscheiben von Fahrzeugen auch jetzt noch mit Parteiabzeichen, Parteiparolen, mehr oder weniger klugen Sprüchen („Wir kaufen bei XYZ“) Erinnerungen an zehn und mehr Urlaubsorte sowie vielen anderen Klebefolien fast ganz zuglekleistert sind.

Dies ist ein schwerer Verstoß gegen die Verkehrssicherheit, denn der Ausblick des Fahrers auf den nachfolgenden Verkehr geht dadurch verloren. Weniger gefährlich für die Sicherheit als für den Geldbeutel des Fahrzeughalters ist es, wenn die Aufkleber dem Lack auf der Karosserie zusetzen. Das zur Herstellung verwendete Material ist oft von minderer Qualität und leistet dem Rostfraß Vorschub.

Deshalb empfiehlt der AvD, die Karosserieteile von zersetzenden Aufklebern zu befreien. AvD

was auf der Schwarzweiß-Wiedergabe natürlich nicht zu erkennen ist. Erneut ein Beispiel dafür, wie zweckmäßig die Aggregatspenden für lehrende und auszubildende Institutionen verwendet werden. Auf dem Bildausschnitt das Getriebe. Mi.

Wir gedenken

Rüsselsheim

Fernando J. Correira, Lackiererei
geb. 18.5.28 gest. 15.7.76

Herbert Kubillus, Schmiede
geb. 15.10.30 gest. 18.9.76

Michael Dornbusch, Rentner
geb. 27.4.98 gest. 19.9.76

Peter Hummel, Rentner
geb. 13.5.95 gest. 25.9.76

Heinrich Weber, Rentner
geb. 5.2.02 gest. 25.9.76

Phil. Machenheimer, Rentner
geb. 2.2.07 gest. 28.9.76

Siegfried Protz, Schmiede
geb. 26.1.15 gest. 30.9.76

Hans Gehrman, Rentner
geb. 3.9.03 gest. 3.10.76

Wilhelm Müller, Rentner
geb. 2.10.01 gest. 3.10.76

Bernhard Astheimer, Rentner
geb. 26.10.92 gest. 4.10.76

Otto Görlich, Rentner
geb. 24.2.01 gest. 6.10.76

Andreas Seemann, PEK
geb. 7.9.27 gest. 6.10.76

Heinrich Nees, Rentner
geb. 18.7.11 gest. 7.10.76

August Steineke, Rentner
geb. 28.4.05 gest. 8.10.76

Philipp Mathes, Rentner
geb. 17.2.03 gest. 10.10.76

Ernst Schäfer, Rentner
geb. 17.11.09 gest. 10.10.76

Adam Schmidt, Rentner
geb. 3.3.00 gest. 11.10.76

Wilhelm Piontek, Rentner
geb. 5.4.19 gest. 13.10.76

Willi Ströbel, Motorenbau
geb. 16.9.21 gest. 15.10.76

Karl Vollhardt, Rentner
geb. 24.11.90 gest. 15.10.76

Georg Dickler, Rentner
geb. 20.6.02 gest. 16.10.76

Oskar Biewend, Rentner
geb. 26.3.09 gest. 17.10.76

Georg Krämer, Rentner
geb. 29.4.05 gest. 17.10.76

Wilhelm Heppel, Rentner
geb. 28.1.87 gest. 18.10.76

Josef Kolar, Wagenendmontage
geb. 23.1.28 gest. 18.10.76

Peter Hohl, Rentner
geb. 21.12.90 gest. 20.10.76

Günter Siegel, Schmiede
geb. 13.9.32 gest. 20.10.76

Philipp Hofem, Rentner
geb. 10.10.95 gest. 21.10.76

Elisabeth Muchow, Rentnerin
geb. 19.1.01 gest. 21.10.76

Julius Schäfer, Rentner
geb. 20.10.06 gest. 23.10.76

Musa Yasar, Chassis I
geb. 15.3.45 gest. 23.10.76

Karl Bertram, Zentralplanung
geb. 4.11.13 gest. 25.10.76

Karl Wenzel, Rentner
geb. 27.2.22 gest. 25.10.76

Johanna Igers, Rentnerin
geb. 24.9.00 gest. 26.10.76

Karl Bumb, Rentner
geb. 4.9.09 gest. 27.10.76

Bochum

Werner Klappach, Karosseriebau
geb. 4.3.36 gest. 7.10.76

Günter Kruzinski, Chassis II
geb. 25.3.33 gest. 14.10.76



WERK BOCHUM

Mehr als ein Dach über dem Kopf...

Arbeitsplatz und Wohnung stehen für jeden in enger Beziehung zueinander. Außer Werkswohnungen für Familien wurden im Laufe der Jahre für alleinstehende Bochumer Mitarbeiter Wohnheime errichtet. Das sind zur Zeit 8 Wohnheime mit einer Kapazität von 2.434 Plätzen. Bei der Errichtung ging man davon aus, nach Möglichkeit die Häuser in Werksnähe zu bauen. So ist der Standort der Heime hauptsächlich in Bochum-Laer und Bochum-Langendreer, wo sich auch unsere Werke befinden. Außer den erheblichen Mitteln der Firma wurden auch öffentliche Gelder für diese Bauten in Anspruch genommen.

Auch Gebetsräume

Unsere Wohnheime bieten nicht nur ein Dach über dem Kopf, sondern verfügen neben den Wohn-Schlafräumen über Küchen, Aufenthalts- und Freizeiträume. Für die Moslems unter den Heimbewohnern wurden sogar Gebetsräume – von den Benutzern Moscheen genannt – eingerichtet. Außerhalb der Häuser befinden sich Spiel- und Sportanlagen. Zur Zeit sind die Heime von 1.250 Werksangehörigen bewohnt. Das sind rund 40 % der bei uns beschäftigten ausländischen Lohnempfänger. Auf die Gesamtzahl der Beschäftigten bezogen, wohnt etwa jeder zwölfte männliche Lohnempfänger im Wohnheim.

Umfangreiche Freizeitgestaltung

Wie schon in früheren Ausgaben der OPEL POST erwähnt, wird die Betreuung der Heimbewohner durch das Jugendsozialwerk e.V. durchgeführt. Für diese Aufgabe sind zur Zeit 23 Mitarbeiter eingesetzt. Sie sind behilflich bei Paßangelegenheiten, bei An- und Abmeldungen, Übersetzungen und sonstigen Behördenangelegenheiten. Darüber hinaus werden vom Jugendsozialwerk erhebliche Angebote zur Freizeitgestaltung gemacht. Hierzu gehören Sprachunterricht, Informationsfahrten, Filmabende, Sportturniere, Bastel- und Fotogruppen, Bildungsveranstaltungen.



Wohnheime Werner Hellweg 105 und Sudbeckenpfad 6 und 8 in Bochum-Laer.



Wohnheim Rüsselsheimer Weg in Bochum-Langendreer.



Wohnheim Laerholzstr. 125 in Bochum-Querenburg.

In wenigen Zeilen

Das sechsmillionste in Bochum gebaute Automobil lief am 10. November vom Endmontageband. (Einzelheiten im nächsten Heft.)

Im Laufe der letzten Wochen sind beim Werkschutz etliche Fundsachen eingegangen. Die Gegenstände werden an folgenden Stellen aufbewahrt und können dort abgeholt werden: Werk I: Bau D 8, Zimmer 19, Telefon 2185; Werk II: Portal 10, Telefon 2226.

Infolge der Neueinstellungen betrug Ende Oktober 1976 die Zahl der Beschäftigten unseres Bochumer Werkes über 19.000.

Zwei Gruppen von Auszubildenden, insgesamt 40 Jugendliche, haben im Oktober an Jugendwerkwochen in Schloß Walbeck teilgenommen.

Die Eintrittskarten für die Veranstaltungen in der Ruhrländhalle am 11. und 12. Dezember 1976 werden Anfang Dezember durch die Blockbetriebsräte ausgegeben. (Siehe dazu auch die „Hennes“-Glosse auf der nächsten Seite.)

Zur Zeit werden in den einzelnen Abteilungen grüne Gutscheine über DM 15,- zum Erwerb von Sicherheitsschuhen ausgegeben, die bis zum 31.10.1977 gültig sind. Damit verlieren die roten Gutscheine ihre Gültigkeit. Verkaufsstellen: Werk I, Bau D 4; Werk II, Bau L 2.

Wir liegen richtig!

Seit Bestehen des Werkes Bochum werden die Mitarbeiter, die ihren Grundwehrdienst bei der Bundeswehr zu leisten haben, von der Sozialabteilung betreut. Monatlich nimmt unsere OPEL POST und zu Weihnachten ein Wandkalender den Weg in die Kasernen der Bundeswehr. Auf diese Weise soll mit den betreffenden Werksangehörigen Verbindung gehalten werden. Nicht selten gehen Karten und Briefe von Bundeswehrangehörigen bei der Sozialabteilung ein. Hier ein paar Zeilen aus einem Brief:

„Zunächst meinen besten Dank für Ihre Bemühungen, mich auch weiterhin zu betreuen und mit allem zu versorgen, damit der Kontakt erhalten bleibt und das Zugehörigkeitsgefühl zur Adam Opel AG nicht verkümmert. Es ist schön, daß es Ihre Abteilung gibt. Wenn es sie nicht gäbe, würde ich nach meiner Bundeswehrzeit die Schaffung der Abteilung Soziale Betreuung als Verbesserungsvorschlag einreichen.“

In diesem Sinne viele Grüße an alle Bundeswehrangehörigen. Bitte immer dafür sorgen, daß die neueste Anschrift bei uns vorliegt! Danke.



Wohnheim Hauptstr. 82 in Bochum-Langendreer.



Wohnheim Everstalstr. 46/48 in Bochum-Langendreer.



Wohnheim Hauptstr. 90 in Bochum-Langendreer.

Am Rande notiert

„Hennes, weißt Du noch, wie im vorigen Jahr der bayerische Franzl in der Ruhrlandhalle alle möglichen Geräusche nachgemacht hat?“, so fragte mich kürzlich mein Kollege Paul. Er hatte nämlich in der OPEL POST etwas von den diesjährigen Veranstaltungen gelesen. Ja, ich wußte noch sehr gut, was im vorigen Jahr passiert war, denn ich hatte bei der Auslosung der Eintrittskarten für die Ruhrlandhalle „in die Röhre gucken müssen“. Ich war ziemlich verärgert, denn die „Bunten Abende“ hatten mir und meiner Frau immer sehr gut gefallen.

Als ich ihr im letzten Jahr gesagt hatte, daß es wohl diesmal keine Karten gäbe, hat sie mir eine ganz schöne Szene gemacht. „Du kannst Dich nicht durchsetzen; in Deiner Position hast Du ein Anrecht auf einen Platz . . .“, diese und ähnliche Sätze mußte ich mir zu Hause anhören. In diesem Jahr muß das Kartenverteilen anders gehen. Ich habe schon mit unserem Blockbetriebsrat gesprochen. Es sah aus, als wenn ich ihn wohl an einer sehr empfindlichen Stelle getroffen hätte.

„Kollege, Du kannst gern Karten für mich verteilen. Theoretisch haben wir für fast jeden Werksangehörigen eine Eintrittskarte. Würde jeder von uns mit seiner Frau oder einem anderen Familienmitglied kommen, müßte man alle zwei Jahre dabei sein. Aber wie sieht's aus? Babys haben wir schon dagehabt, außer Opa und Oma wurden Nachbarn mitgenommen. Jedenfalls steht fest, daß von jedem Werksfremden, der ja von einem Werksangehörigen eine Karte bekommen haben muß, einem von uns der Platz weggenommen wird. Ich weiß von der Sozialabteilung, daß sie auf Grund der langjährigen Erfahrung immer einige Prozente mehr Karten ausgibt (sogenannte „Schwundkarten“), als Plätze in der Halle vorhanden sind. Betrachtet man diese Sache genau, dann kommt man zu der Feststellung, daß etliche Kollegen von uns Karten nehmen, aber einfach nicht kommen. Ja, so schaut's aus, Kollege!“, hatte mir unser Betriebsrat tief luftholend geantwortet. Nun, bald läuft wieder das Spiel mit der Kartenverteilung. Eine größere Halle – und damit mehr Plätze – gibt es in Bochum nicht. Weitere Vorstellungen, die dann freitags oder montags stattfinden müßten, wären wegen der Wechselschicht keine Lösung. Auch gäbe es Schwierigkeiten wegen des Werksorchesters. Mein Vorschlag: Kollegen, laßt Vernunft walten!

Wer im vorigen Jahr dabei war, sollte sich diesmal zurückhalten. Und: Kleine Kinder sollte man zu Hause lassen! Und: Keine Weitergabe der Karten an Werksfremde! Die „Musikparade“ muß ein Festival der großen Opel-Familie sein. Euer Hennes.



BOCHUMER STREIFLICHTER

Die „Saubermänner“

Die städtischen Fuhrparkbetriebe, die ähnlich wie die Berufsfeuerwehr auf ihr 75jähriges Bestehen zurückblicken können, sorgen für die Müllabfuhr und die Straßenreinigung. Über diesen Bereich soll heute im Rahmen unserer „Bochumer Streiflichter“ berichtet werden.

Innerhalb der Grenzen der Stadt Bochum werden durch das derzeitige 195 Mann starke Personal der Abteilung Straßenreinigung 1.280 Straßenkilometer pro Woche gesäubert. Diese Straßenlänge entspricht 2mal der Entfernung Hamburg bis Nürnberg. Hierbei kommt eine Kehrichtmenge von rund 30.000 cbm zusammen. Im Vergleich zum Jahre 1937, in dem in Bochum nur 478 km Straßenlänge gereinigt wurden, hat sich die Kehrichtmenge beachtlich verringert; denn 1937 lag das Aufkommen bei rund 17.800 cbm.

Der Personalbestand ist angesichts der fast Verdreifachung der Straßenlänge und der annähernden Verdopplung der Kehrichtmenge nicht mitgewachsen: 1937 waren 141 Personen tätig – jetzt hingegen nur 195. In der Zwischenzeit war sogar mehrfach ein Rückgang zu verzeichnen: 1955: 106, 1960: 131 und 1965: 127 Mann.

Wurde in der Vergangenheit die Straßenreinigung überwiegend durch Handarbeit vorgenommen, so hat man in den letzten Jahren vermehrt technisches Gerät einge-

setzt, was nicht zuletzt auch zu der günstigen Personalentwicklung beigetragen hat. Zum Einsatz kommen 19 Kehrlichtmaschinen, 5 Straßenspülfahrzeuge, die je ein Fassungsvermögen von 9 cbm Wasser haben, ferner 30 Kehrlicht-Sammelwagen.

Die Spülfahrzeuge müssen wegen der Dauerparker, die ihre Fahrzeuge fast den ganzen Tag über am Straßenrand abstellen, verstärkt eingesetzt werden, weil so nur noch eine Straßenreinigung durch Wegspülen des vorhandenen Kehrichts möglich ist.

Der Straßenwinterdienst tritt während einer kurzen Zeit des Jahres an die Stelle der sonstigen Straßenreinigung; wenn auch die letzten Jahre wenig Schnee und Glatteis brachten, so hatte der Winterdienst doch vor einigen Jahren ein größeres Wirkungsfeld. Das Problem liegt vor allem darin, daß die Einsatzfähigkeit nicht vorher kalkulierbar ist. Täglich einsatzbereit sind deshalb 29 Winterfahrzeuge, 41 Streuautomaten, 4 Schneeschleudern und 22 Schneepflüge. Als Streumaterial sind ständig 1.800 t Salz und 700 t sonstiges abgestumpftes Material (Granulat) eingelagert. Die meist milden Winter der letzten Jahre erforderten zum Beispiel folgende Streugutmengen: 1971/72 = 1.257 t, 1972/73 = 955 t, 1973/74 = 2.310 t, 1974/75 = 531 t.

Ein „Springer“ besonderer Art

Wir stellen diesmal vor: P. Ibler, 36 Jahre, verheiratet, ein Sohn, Beruf Werkzeugmacher, bei Opel seit Oktober 1962, tätig in der Abteilung Produktions-Vorbereitung Karosserie.

Als P. Ibler 1961 seinen Bundeswehrdienst absolvierte, kam er mit dem Fallschirmspringen in Berührung. Nach fast 10 Jahren bei einem Flugtag in Dortmund wurde aus der damaligen Pflichtübung bei der Bundeswehr ein Hobby. Unser Mitarbeiter erfuhr bei dem besagten Flugtag, daß man auch ganz privat Fallschirmspringer sein kann. In Dortmund bestand zu dieser Zeit eine Schule, an der man seine Springerausbildung machen konnte. Hier erwarb er denn auch die Lizenz zum Fallschirmspringen in der Klasse A. Später legte er weitere Prüfungen ab und bekam die holländische und englische Lizenz.

In den Sommermonaten und im Urlaub geht unser Mitarbeiter seinem Hobby nach. Wenn es seine Zeit erlaubt – und die Familie einverstanden ist – fährt er nach Lippsspringe. Hier sind englische Fallschirmspringer stationiert, die P. Ibler

in ihren Maschinen mitfliegen lassen und mit denen er gemeinsame Absprünge macht. Gesprungen wird aus 1.000 bis 1.500 m Höhe. Es kostet schon ein bißchen Mut. Der Weltrekord liegt übrigens bei etwa 10.000 m und mehr.

Nachdem man sich aus dem Flugzeug stürzt, öffnet sich nach wenigen Sekunden der Fallschirm, und man schwebt zur Erde zurück. Der Sprung dauert nur 2 bis 3 Minuten. Die Schirme sind steuerbar.

Wir fragten nach der Gefährlichkeit dieses Sports. P. Ibler sagte, daß jeder Fallschirmspringer zusätzlich einen Reserve-Fallschirm mitführen muß und die Unfallquote 1 : 10.000 beträgt. Es gäbe gefährlichere Sportarten. Sein Schirm hat eine Größe von 60 qm. Eine Ausrüstung kostet rund DM 3.500. Jeder Absprung ist auch noch entsprechend zu honorieren. Der Fallschirm ist jährlich dem TÜV – Technischer Überwachungsverein – vorzuführen. Unser Mitarbeiter hat neben seinen Sprüngen in Deutschland auch schon Absprünge in Holland, Belgien, der Schweiz und in Tunesien hinter sich gebracht.



P. Ibler nach einer Landung beim Einholen des Fallschirms.

Das Fallschirmspringen ist in Deutschland noch nicht weit verbreitet. In der Bundesrepublik gibt es rund 2.000 Sportspringer, die diesen Sport in Vereinen oder auch ganz privat – wie unser Mitarbeiter – ausüben. P. Ibler hat seit einiger Zeit noch ein weiteres Hobby: Wind-Surfing. Zu deutsch: Segeln auf einem Brett. Darüber vielleicht mal später etwas.



Information für Arbeitssicherheit

Die Mitglieder des Ausschusses für Arbeitssicherheit der Industrie-Gewerkschaft Metall, Verwaltungsstelle Bochum, haben Ende Oktober unser Werk II in Bochum-Langendreer besucht. Begrüßt wurden die Gäste vom Betriebsratsmit-

glied H. Schulz, der dem Ausschuß auch angehört. Vor der Besichtigung der Produktionsanlagen und der Sanitätsstation wurden die Ausschußmitglieder vom Leiter der Abteilung Unfallverhütung, E. Gerlach, über die Organisation der Unfall-

verhütung in unserem Werk informiert. Unser Bild zeigt die Gäste im Sitzungszimmer des Werkes II.

Ende des Bochum-Teils



WERK KAISERSLAUTERN

10 Jahre Opel-Werk Kaiserslautern

Zu einem, wie er sagte, gegenüber den Annalen der Stadt, die 1976 ihr 700jähriges Bestehen feiert, beinahe bescheidenen Jubiläum, hatte Heinrich Peter Klein, Leiter des Opel-Werks Kaiserslautern, am 3. November Repräsentanten der Stadtwerke und zahlreicher Behörden eingela-

den. Mit Oberbürgermeister Dr. Hans Jung an der Spitze nahmen sie aus Anlaß des zehnjährigen Jahrestages der Gründung des dritten Opel-Werks in der Bundesrepublik an einer Feierstunde teil, in deren Verlauf Werksleiter Klein an das Stadtoberhaupt einen Scheck in Höhe

von 25.000 Mark überreichte. Der Betrag soll, wie Dr. Jung ankündigte, der Jugendarbeit in Kaiserslautern zugute kommen.

In Zukunft gute Zusammenarbeit

„Zehn gemeinsame Jahre liegen nun hinter uns“, begründete der Werksleiter die Spende, „und unser Dank für die gute Zusammenarbeit soll nicht nur aus schönen Worten bestehen.“ Er sei sich auch dessen sicher, daß die kommenden Jahre von weiterer guter Zusammenarbeit geprägt sein würden. Ekkehard Rohde, Mitglied des Vorstandes der Adam Opel AG, hatte zuvor die Situation der Automobilindustrie im allgemeinen sowie unter besonderer Berücksichtigung Opels dargestellt. Nach seinen Worten befindet sich das Unternehmen nach schweren Rückschlägen, die in der Zeit von 1973 bis Anfang 1975 die gesamte Branche betroffen hatten, auf dem besten Weg zu einem neuen Meilenstein im Produktions- und Verkaufsergebnis. Rohde stellte dabei auch das überdurchschnittlich gute Abschneiden der Adam Opel AG heraus: Während in den ersten neun Monaten dieses Jahres die Pkw-Zulassungen in der Bundesrepublik um insgesamt 11,5 Prozent angezogen hatten, konnte sich Opel im Inland um 35,1 Prozent verbessern.



Feierstunde anlässlich des 10jährigen Bestehens des Werkes Kaiserslautern. Am Rednerpult Vorstandsmitglied E. Rohde

450 Millionen an Investitionen

Bei der Feierstunde, an der vom Vorstand des Unternehmens auch Ferdinand Beickler und Ferdinand Schwenger teilgenommen hatten, skizzierte Werksleiter Klein die wichtigsten Stationen der Geschichte des Kaiserslauterner Werkes. Von 1966 bis 1976 sind rund 450 Millionen Mark an Investitionen aufgewendet worden. Das jetzt knapp 3.000 Mitarbeiter beschäftigende Werk liefert an Opel- und General-Motors-Produktionsstätten vor allem Fahrwerks- und Motorteile. H. P. Klein sagte zum Schluß seiner Ansprache: „Abschließend möchte ich den Herren der Stadtverwaltung, der Behörden, der Verbände und der Presse und nicht zuletzt allen meinen Mitarbeitern im Opel-Werk Kaiserslautern herzlich Dank sagen für die immer verständnisvolle und gute Zusammenarbeit. Unser gemeinsames Bestreben ist und bleibt, ein wertvolles und erfolgreiches Unternehmen für unseren heimatlichen Raum und für die Adam Opel AG zu sein.“



Werksleiter H. P. Klein überreicht Oberbürgermeister Dr. H. Jung den Scheck über DM 25.000. Links und rechts die Vorstandsmitglieder E. Rohde und F. Beickler.

Am 1. September war es wieder einmal soweit!

36 „Neue“ sind am 1.9.76 in die Lehrwerkstatt unseres Werkes Kaiserslautern eingezogen, um sich in ihrem künftigen Beruf als Werkzeugmacher, Maschinenschlosser, Energieanlagenelektroniker, Dreher und Universalfräser ausbilden zu lassen. Die Einstellungsquote wurde wieder so festgesetzt, daß die Kapazität unserer Lehrwerkstatt voll ausgenutzt ist. Zur Zeit haben wir in Kaiserslautern 112 Auszubildende. Den „Neuen“ wünschen wir noch nachträglich einen guten Start in ihr Berufsleben und hoffen, daß wir in 3 oder 3 1/2 Jahren berichten können, daß alle 36 ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben. Unser Bild zeigt Meister Lutzke beim Nachmessen eines Übungsstückes.



GM-Großraumwaggon im Einsatz zwischen Kaiserslautern – Bochum

Da das Werk Kaiserslautern ein Zulieferwerk für die Werke Rüsselsheim, Bochum und Antwerpen ist, war man schon immer bestrebt, die bei uns gefertigten Teile so schnell, aber auch so billig wie möglich zu transportieren. Wie überall liefen uns im Laufe der letzten Jahre die Preise davon. Und so wurden Überlegungen angestellt, wie man die Kosten reduzieren könnte. Wir erhielten Kenntnis von dem vor einigen Jahren entwickelten Großraumwaggon. Da dieser 25 m lange Waggon (Länge über Puffer) unseren Wünschen und Erfordernissen weitgehend entsprach, kaufte man ihn.

Dieser riesige Waggon ist ein großräumiges Spezialfahrzeug mit Schiebewänden und festem Stahldach. Er eignet sich besonders gut für die Beförderung unserer Spezial-Großpaletten und der sonstigen anfallenden sperrigen Güter. Die Ladefläche dieses GM-Großraumwaggons beträgt ca. 60 m², und der Laderaum umfaßt ca. 195 m³. Ein imposanter Waggon!

Zunächst wurde er nur für den Verkehr zwischen den Werken Rüsselsheim, Bochum, Antwerpen und Kopenhagen eingesetzt. Da aber auch bei uns gespart

werden sollte, unterbreitete man den Vorschlag, diesen Einsatz auf unser Werk auszudehnen. Seit Beginn dieses Jahres verkehrt er nun auch zwischen Kaiserslautern, Bochum und Antwerpen. Durch diese neue Organisation wurden erhebliche Frachteinparungen erzielt.

Da aber von den von uns belieferten Werken Bochum und Antwerpen keine Güter zurückkommen, wird auf dem Rückweg, damit der Waggon immer ausgelastet bleibt, gleich das für uns bestimmte Leergut zurücktransportiert. Als Ladegüter unseres Werkes kommen vornehmlich Blech-, Kunststoff- und Sitzteile zum Versand.



Das Auto hatte wieder „Vorfahrt“!

Eine neue Art von Werbung fiel der Werbegemeinschaft „Kaiser in Lautern“ ein. Für fünf Tage glich die Fußgängerzone einer kleinen Automobilausstellung. Hier hatten die ansässigen Auto-Händler die Gelegenheit, ihre „Ware“ an den Mann zu bringen. Die angebotene Palette reichte vom Gebrauchtwagen bis zur Luxuskarosse. Man konnte sich hier ohne Rücksicht auf den Geldbeutel auch die gehobenen Autoklassen ansehen, was sich ja viele beim Autohändler gar nicht trauen.

Am Plätzchen vor dem alten Rathaus und auf dem Schillerplatz, wo man die fahrbaren Untersätze erst vor ca. 2 Jahren verbannte (Fußgängerzone), gab es keinen

Benzingeruch mehr, sondern die weitaus angenehmeren Düfte von Bratwürsten und Backwerk. Hier wurde den Kaiserslauterner Bürgern was geboten! Es herrschte ein wahrer „Volksfest-Charakter“. Tische und Stühle standen bereit, und die hier ansässige Brauerei sorgte dafür, daß keiner verdurstete, das Bäckerhandwerk sorgte für das leibliche Wohl der Besucher. Mit von der Partei war ebenfalls die neu gewählte pfälzische Weinkönigin Ingrid Müller und die deutsche Weinprinzessin Marita Müller. Sie protesteten nach der Eröffnung des „Auto-Salons“ unserem Oberbürgermeister kräftig zu.

Aber nicht nur die Erwachsenen kamen auf ihre Kosten, auch für die jüngsten Einwohner gab es viel Abwechslung. Sie

hatten jeden Nachmittag eine andere Gelegenheit, ihre Geschicklichkeit im „Kett-Car-Grand-Prix“ oder beim Carrera-Autobahnrennen zu beweisen. Groß war das Interesse an der „Veteranen-Parade“ unter Beteiligung unserer Opel-Oldtimer. Sie führten in einem Oldtimer-Korso durch die Fußgängerzone und wurden von den Besuchern stürmisch begrüßt. Bestaunen konnte man sie im Anschluß an die Rundfahrt auf dem für die Opel-Händler reservierten Schillerplatz. Hier wurden sie von „Jung und Alt“ stark umlagert, und so mancher dachte an die „gute alte Zeit“ zurück.

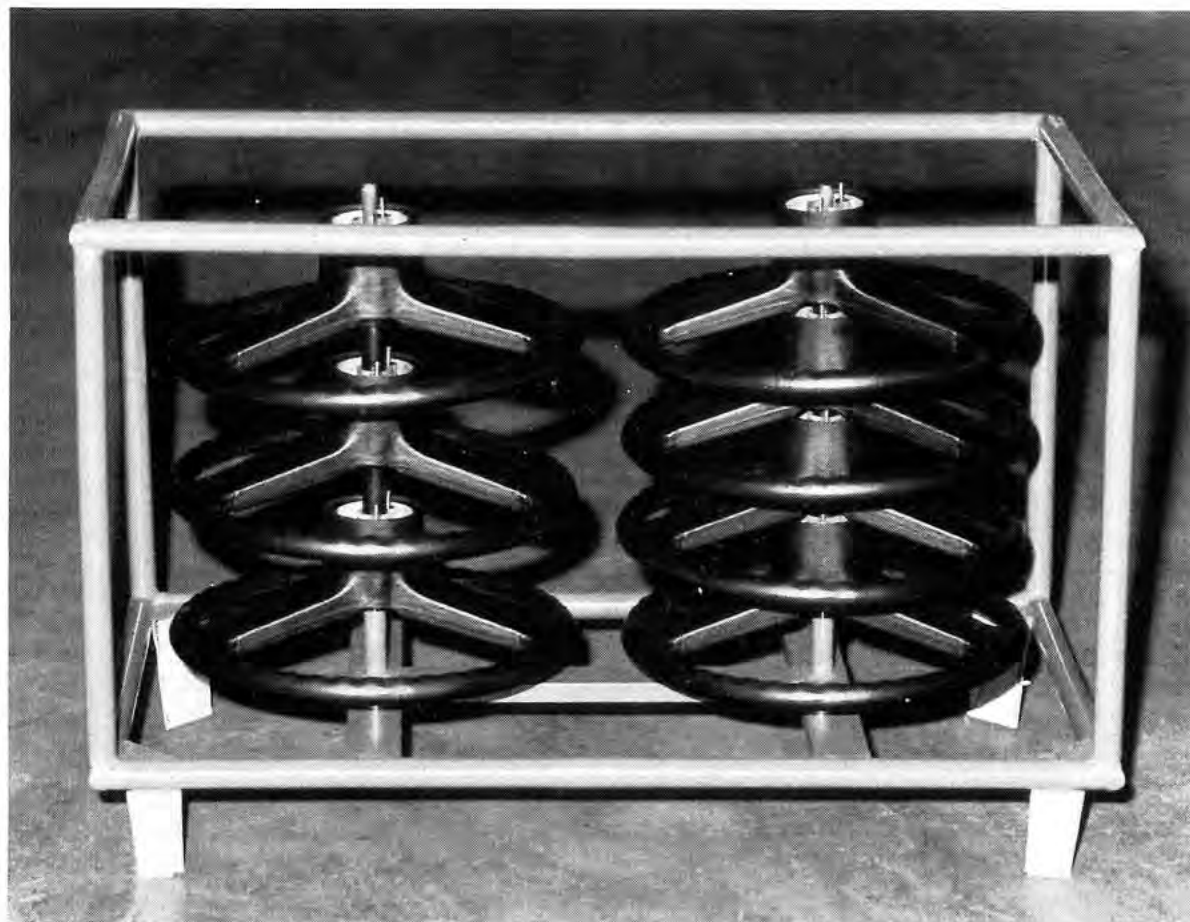
Auch die Polizei und der ADAC hatten an verschiedenen Plätzen ihre Stände aufgestellt. Am Polizeistand reichten freundliche Politessen den Besuchern bereitwillig Wein und Schnaps. Sie durften dann auch anschließend unter polizeilicher Leitung in das gefürchtete Röhrchen pusten. Dieser Stand war sehr schnell dicht umlagert, jeder wollte wissen, wieviel er trinken kann, bis er „reif“ ist. So mancher war verwundert, wie schnell er die Grenze erreicht hatte und es heißt: „Hände weg vom Steuer!“ Denn „Blau darf nur der Wagen sein“ lautete das Motto der Informationsbrochure, die am Polizeistand bereitlag.

Alles in allem war dieses „große Schaulaufen“ ein voller Erfolg und brachte fünf Tage lang „Leben“ in unsere Fußgängerzone.

Ende des Kaiserslautern-Teils



Ideen machen sich bezahlt



Aus 3 mach 4

Manche Arbeits- und Versandverfahren sind seit langem so fest eingefahren, daß sich kaum jemand Gedanken darüber macht, ob sie vielleicht nicht doch verändert werden könnten. Die starken Kräfte der Gewohnheit und Beharrung blockieren meist die vielfältigen Verbesserungsmöglichkeiten – bis einzelne aktive Menschen, findige Köpfe, sie dann doch noch überwinden. So war es auch bei der Anlieferung der Zweispeichenlenkräder. Sie wurden bisher von einem Lieferanten in Gestellen zu je 6 Stück geliefert, 3 links und 3 rechts. Um Beschädigungen zu vermeiden, haben diese Gestelle Rahmenform. Außerdem befinden sich zwischen den einzelnen Lenkrädern als weiterer Schutz sogenannte Abstandshülsen. Eine Sache, an der es nichts zu verändern, zu verbessern gibt – oder doch? Einem Mitarbeiter kam die Idee, diese Abstandshülsen auf 65 mm Länge zu kürzen, wodurch auf jeder Seite 4 Lenkräder untergebracht werden können, pro Gestell also 8 statt bisher 6. (Auf unserem Bild links 3 Lenkräder im Gestell; rechts durch die verkürzten Abstandshülsen 4.) Durch das neue Verfahren kann bei einer Lkw-Ladung von je 140 Gestellen die angelieferte Stückzahl von 840 auf 1.120, also um ein Drittel, erhöht werden. Die Stückzahlerhöhung hat eine beachtliche Senkung der Transportkosten zur Folge und brachte dem Einsender eine ansehnliche Prämie.