OPEL POST

Der Gesamtbetrieb
145

Informationsreise nach Japan
Betriebsräteversammlung '80
Eugen Loderer zu Besuch
Am Heiligabend im Werk
Kundendienst-Euroservice
Winterreifen oder Schneeketten?

Zeitschrift für die Mitarbeiter der Adam Opel Aktiengesellschaft **11/12•80**

OPEL POST

Nov./Dez. 1980 – 32. Jahrgang

Zeitschrift für die Mitarbeiter der Adam Opel Aktiengesellschaft. Herausgeber: Adam Opel Aktiengesellschaft Rüsselsheim – Verantwortlich: Karl-Heinz Mai – Redaktion: Gisela Kröhner – 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 Gewissen, aber ohne Gewähr veröffentlicht – Die Redaktion behält sich vor, Leserbriefe zu kürzen. – Fernsprecher: 06142-664879 (Fernschreiber: 41 239) – Hausapp.: 4879 oder 3387 – Druck: Werkdruckerei der Adam Opel Aktiengesellschaft Rüsselsheim.

AUS DEM INHALT

Festtagswünsche 3
Vortragsreihe 4
Parkplatzversicherung 5
Eindrücke in Japan 6
Leserbriefe 8
Vorschlagswesen 9
In eigener Sache 10
Zentralwerkstätten I 11
Kfz-Technik: Luftwiderstand . 14
Kundendienstserie 16
Betriebsräteversammlung '80 .. 17
Rund ums Auto 25
Kadett Cup '80 27
Freizeit + Hobby 28
Beobachtungen 29
Heiligabend im Werk 30
Jubilare 32
Wir gedenken 33
Personalien 33
Werk Bochum 34
Werk Kaiserslautern 38
Arbeitsplatzporträt 40

TITELBILD

Das winterliche Motiv auf der Titelseite ist die letzte Aufnahme in dieser Form. Mehr als 300 Titelbilder waren es seit Mitte 1949, dem Gründungsjahr der OPEL POST. Ab Januar 1981 wird die Werkzeitschrift anders gestaltet. Dazu eine Vorankündigung auf Seite 10. Bei dieser Gelegenheit wünscht die Redaktion allen Lesern frohe Festtage und eine gute Fahrt durch das kommende Jahr.

Am Ende des Jahres

Am Ende des Jahres 1980 liegen Schatten über der Wirtschaft der Bundesrepublik Deutschland, insbesondere über einem Teil der Automobilindustrie. Das gilt bei uns hauptsächlich für das Rüsselsheimer Werk. Die Sorgen sind noch nicht gebannt; erst für die zweite Hälfte von 1981 wird von Regierung, Forschungsinstituten und Sachverständigen eine Wende in der negativen wirtschaftlichen Entwicklung und eine konjunkturelle Aufwärtsbewegung erwartet. Ob die geplante Mineralölsteuer-Erhöhung und andere, das Automobil belastende Vorschläge, die ausgerechnet in einer Zeit steigender Benzinpreise zur Diskussion gestellt wurden, durchgeführt werden, bleibt abzuwarten. Auch wenn man sie nicht oder nur zum Teil realisiert, haben sie doch eines erreicht: den Autofahrer weiter zu verunsichern. Ferner sind Äußerungen, die das Automobil verteufeln oder zum Umweltfeind Nr. 1 abstempeln, wenig geeignet, die nicht gerade leichten Probleme der Automobilindustrie lösen zu helfen, einer Schlüsselbranche, die immerhin jeden siebten Arbeitnehmer in der Bundesrepublik Deutschland beschäftigt. Alle, die den Menschen das Autofahren verleiden möchten, vergessen, daß unsere Volkswirtschaft vom Auto lebt. Auch das Millionenheer der Pendler ist auf das Auto angewiesen, das einen der letzten Freiheitsräume des Bürgers darstellt.

Doch zurück zur gesamtwirtschaftlichen Entwicklung. Vor allem die Energiekrise fordert jetzt verstärkt ihren Tribut. Damit müssen wir fertig werden. Wie die Dinge sich auch entwickeln, über eines muß man sich jedoch im klaren sein: unser Leben wird in Zukunft nicht mehr in den gewohnten Bahnen verlaufen wie bisher. Energie und Rohstoffe werden knapper und teurer, und alle werden ihren Preis dafür zahlen müssen. Für vieles werden nicht mehr die alten Maßstäbe gelten.

Zu den neuen Maßstäben wird gehören, daß in den kommenden Jahren und Jahrzehnten von der Gesellschaft mehr Verzicht und mehr Leistung verlangt werden. Mancher seither als selbstverständlich erscheinende Anspruch an Allgemeinheit und Wirtschaft wird zurückgesteckt werden müssen. Für die Betriebe gilt, daß sie wettbewerbsfähig bleiben, denn Wettbewerbsfähigkeit allein ist der Garant für die Sicherheit der Arbeitsplätze. Man muß, wenn es die Entwicklung erfordert, bereit sein, dafür manches Altgewohnte den veränderten Bedingungen anzupassen, schließlich geht es darum, auch in Zukunft noch produzieren, verkaufen und exportieren zu können.

Voraussetzung für eine positive Zukunftsentwicklung sind Investitionen. Doch für sie müssen die Mittel erst erarbeitet werden. Ein Kreislauf, der Einsicht und Vernunft, nicht zuletzt bei den bevorstehenden Tarifverhandlungen verlangt. Die 80er Jahre sind Jahre der Herausforderung; unabhängig von dem oben gesagten, bieten sie für unsere Branche jedoch genügend Chancen – trotz oder gerade wegen der japanischen Herausforderung. -a-

Hohe Ehrung für Paul Lorenz

Auf Vorschlag der Süddeutschen Eisen- und Stahl-Berufsgenossenschaft, dessen alternierenden Vorstandsvorsitz Paul Lorenz seit langen Jahren inne hat, verlieh der Bundespräsident dem langjährigen Betriebsratsvorsitzenden unseres Rüsselsheimer Werkes (1956 - 1975) am 21. November 1980 das Große Verdienstkreuz des Verdienstordens der Bundesrepublik Deutschland. Paul Lorenz erhielt

Erinnerungsfoto nach der Ehrung: Paul Lorenz (links) und Hessens Sozialminister Armin Clauss.

die hohe Auszeichnung aus den Händen des Hessischen Sozialministers Armin Clauss.

Zu der Verleihung waren zahlreiche Ehrengäste gekommen: unter anderem Vertreter der Süddeutschen Eisen- und Stahl-Berufsgenossenschaft, des Landesverbandes der Betriebskrankenkassen und der Stadt Rüsselsheim, vom Unternehmen unter anderem Vorstandsmitglied Dr. Walter Schlotfeldt und Vertreter des Betriebsrates.

Der Minister würdigte in seiner Ansprache die Verdienste von Paul Lorenz, „die er sich zum Wohle der Menschen und im Dienste der sozialen Entwicklung erworben hat". Neben seinem Wirken im wirtschaftlichen und sozialpolitischen Bereich erwähnte Armin Clauss auch die langjährige Tätigkeit von Paul Lorenz als Betriebsratsvorsitzender bei Opel und die als alternierender Vorsitzender des Vorstandes der Vertreterversammlung des Landesverbandes der Betriebskrankenkassen in Hessen.

Jetzt im Aufsichtsrat

Am 31. Dezember tritt Helmut Zincke, Vorstandsmitglied und Exekutiv-Direktor für Produktentwicklung und Konstruktion und Design, PKW Europa, nach 37jähriger Betriebszugehörigkeit in den Ruhestand. In der kürzlich stattgefundenen außerordentlichen Hauptversammlung der Adam Opel AG wurde H. Zincke mit Wirkung vom 1. Januar 1981 zum Mitglied des Aufsichtsrates gewählt. Am 4. 12. feierte er seinen 65. Geburtstag.

Kurz berichtet

Ende November waren im gesamten Unternehmen 59.942 Mitarbeiter beschäftigt (Ende November 1979 waren es 67.498), davon 11.980 ausländische (16.185).

Auch im Dezember wird mit Kurzarbeit der schleppenden Verkaufssituation in der gehobenen Mittelklasse Rechnung getragen.

Im alten Opel-Bahnhof fand am 4. Dezember die letzte Rüsselsheimer Betriebsversammlung in diesem Jahre statt; Die Jugendversammlung war am 1. Dezember.

Sondermodelle mit Overdrive der Rekord- und Commodoreklasse sind seit kurzem zu einem besonders günstigen Preis erhältlich.

Führungskräfte aus dem gesamten Unternehmen kamen am 7. November zu einem ganztägigen Managementtreffen in der Mainzer Rheingold-Halle. Referate von Repräsentanten einzelner Vorstandsbereiche sowie eine Podiumsdiskussion zwischen Vertretern der Führungskräfte und Vorstandsmigliedern über zahlreiche Fragen und Probleme standen im Mittelpunkt der Tagung.

Die Jubilarfeiern im Jahre 1981 sind am 11. April und 17. Oktober in der Mainzer Rheingold-Halle vorgesehen.

Die Gratifikation für 1980 konnte am 4. Dezember von den Konten abgehoben werden. (Einzelheiten auf den Plakaten.)

Allen Opel-Rentnern sowie Werksangehörigen (auch Frauen und Kindern von Mitarbeitern), die zu Weihnachten im Krankenhaus liegen, wird in diesen Tagen ein Päckchen geschickt.

In die Opel-Kindertagesstätte in Rüsselsheim kam am 5. Dezember der Nikolaus.

Mit diesem Heft der „OPEL POST" wird ein Blatt ausgegeben, das die Bedingungen für den Weihnachtskartenwettbewerb 1981 für Kinder von Werksangehörigen enthält. (Siehe auch die Zeichnung auf dieser Seite.)

Rund 40 Prozent aller Opel-Käufer bevorzugen Wagen mit Metallic-Farben.

Aufmerksame Beobachter machen seit einiger Zeit bei verschiedenen Modellvarianten ein gekröpftes Auspuffrohr aus, das unter anderem eine reduzierte Verschmutzungsneigung der Rückwand zur Folge hat.

Am Jahresende 1980 wünschen Vorstand, Werksleitungen und Betriebsräte allen Mitarbeitern und ihren Angehörigen, den Opel-Rentnern und Opel-Händlern ein frohes Fest und ein gutes Neues Jahr, verbunden mit der Hoffnung, daß die gegenwärtigen Schwierigkeiten in nicht mehr allzulanger Zeit überwunden werden.

●

Die oben abgebildete verkleinerte Karte (Original in Farbe) wurde von Joachim Göbel, 14 Jahre, gemalt. Mit seinem Entwurf war er einer der Gewinner des Weihnachtskarten-Wettbewerbes 1980 von Kindern unserer Mitarbeiter im gesamten Unternehmen. Sein Vater arbeitet im Werk Rüsselsheim. Für jede der zwei Karten, die aus der großen Zahl prämierter Einsendungen ausgesucht wurde und jetzt zu Weihnachten vom Werk verschickt werden, wird DM 1,– wohltätigen Zwecken zugeführt.

SACHLICHE GESPRÄCHE

Eugen Loderer zu Besuch

Der Vorsitzende der IG-Metall, Eugen Loderer, besuchte am 31. Oktober einen ganzen Tag lang unser Rüsselsheimer Werk, um mit Vertretern der Geschäftsleitung und des Betriebsrates über aktuelle Fragen zu sprechen , aber auch, um an der Basis die Probleme der Menschen kennenzulernen und mit ihnen darüber zu diskutieren.

Nach der Begrüßung im Ausstellungsraum besichtigte Eugen Loderer die dort ausgestellten Modelle, hier im „nostalgischen" Bereich einen Oldtimer, den Opel-Lutzmann aus dem Jahre 1898. Auf dem Bild erkennt man außerdem den Generaldirektor (links) und die Betriebsräte Richard Heller und Rudolf Müller.

HOHER STELLENWERT

Die Geschäftsleitung maß dem Besuch einen hohen Stellenwert bei. Zur Begrüßung waren Generaldirektor Robert C. Stempel sowie die Vorstandsmitglieder Ekkehard Rohde und Dr. Walter Schlotfeldt in den Ausstellungsraum gekommen, was auch für den Betriebsrat gilt, der mit seiner gesamten Spitze vertreten war, während der Vorsitzende der Vertrauenskörperleitung, Gerhard Wink, die IG-Metaller bei Opel vertrat. Das vielseitige Programm sah nach der Begrüßung ein Gespräch mit den der IG-Metall angehörenden Betriebsräten vor. Daran schloß sich eine ausgedehnte Betriebsbesichtigung an, die auch das große Bauvorhaben, die neue Lackiererei, einbezog.

Beim Rundgang durch den Betrieb kam es in vielen Bereichen zu Diskussionen mit den dort beschäftigten Mitarbeitern.

PROBLEME UND SORGEN

An Bändern und Maschinen wurde Eugen Loderer über die technischen Abläufe informiert; er nahm aber auch überall die Gelegenheit wahr, mit den Kollegen zu diskutieren und sich ihre Probleme anzuhören, wobei die beabsichtigte Mineralölsteuer-Erhöhung und die Besorgnis vor ihren Auswirkungen häufig zur Sprache kamen. Im M 55 dagegen waren es hauptsächlich die spezifischen Sorgen der dort beschäftigten Mitarbeiter über die Entwicklung in diesem Bereich, die Loderer in dem späteren ausführlichen Gespräch mit dem Generaldirektor, Vertretern der Geschäftsleitung und des Betriebsrates zur Sprache brachte. — Am Nachmittag fand zum Abschluß des Besuches in Rüsselsheim eine Pressekonferenz statt, in der der IG-Metall-Vorsitzende die bei Opel geführten Gespräche als „sehr sachlich und fundiert" bezeichnete.

VORTRAGSREIHE

Wieder großes Publikumsinteresse

Mit der Tonbildschau von Egon Diekmann am 18. November über eine „Reise nach Frankreich" ging der erste Teil der Opel-Vortragsreihe im Winterhalbjahr 1980/81 zu Ende. Begonnen hatten die beliebten Abende mit Helfried Weyers Leicavision über den „Nanga Parbat". Hans Patzelt führte auf die „Tropeninsel Ceylon" (Sri Lanka).

Jörg Trobitzsch brachte Impressionen über Finnland. Für den angekündigten, aber plötzlich verhinderten Referenten Volker Klöpsch sprang unser Mitarbeiter Gabriel Böhm aus dem Schnittbau ein, der über das Thema „Vom Morgenbachtal bis ins Wallis" sprach, während

Dr. Georg Wolff über „Tiere vor der Kamera" berichtete.
Die Vorträge, die alle den ungeteilten Beifall des Publikums fanden, waren sehr gut besucht. Dieses große Interesse ist um so erstaunlicher, als die Vortragsreihe inzwischen 24 Jahre alt ist, aber immer noch nichts an Beliebtheit eingebüßt hat. Zu den sechs Abenden kamen 4.450 Interessenten, was einer Durchschnittszahl pro Abend von 742 entspricht.

Auf dem nebenstehenden Bild (Rüsselsheimer Echo) einer der beliebtesten Referenten, Helfried Weyer, vor der aufwendigen Apparatur für seine Tonbildschauen (sechs Pradovit-Projektoren), für die eine 12 Meter breite Spezialleinwand benötigt wird. Die Bildüberblendung erfolgt ohne Dunkelpause. — Der zweite Teil der Vortragsreihe beginnt am 10. März.

(Einzelheiten im nächsten Heft.)

PARKPLATZVERSICHERUNG

Viele Mitglieder = Günstige Prämien

Gemeinschaftsversicherungen wie die zwischen der Colonia Versicherung und dem Gesamtbetriebsrat abgeschlossene Opel-Parkplatzversicherung können nur vernünftige, akzeptable Beiträge anbieten, wenn möglichst viele Werksangehörige der Versicherung beitreten. Die Beitragskalkulation basiert auf einer bestimmten Anzahl versicherter Wagnisse. Sinkt die Versicherten-Zahl über ein kalkuliertes Maß ab, so besteht die Gefahr, daß eine Beitragserhöhung notwendig wird.

BITTE DES GBR

Leider ist die Anzahl der versicherten Werksangehörigen, bedingt durch das allgemeine Abfindungs- und das vorzeitige Pensionierungsprogramm, inzwischen unter die kalkulierte Zahl von 10.000 Versicherten gesunken. Aus diesem Anlaß bittet der Gesamtbetriebsrat alle noch nicht versicherten Wagenbesitzer einmal zu überdenken, ob sie nicht dieser Versicherung, die so viele Vorteile bietet, beitreten möchten. Nur dann können die jetzigen sehr günstigen Beitragssätze auch im nächsten Versicherungsjahr beibehalten werden.

VERSCHIEDENE PRÄMIEN

Die Jahresprämie beträgt zur Zeit (beginnend am 1.7. eines Jahres) für den Erstwagen 125,— DM und für einen Zweitwagen, der ausschließlich vom Werksangehörigen selbst gefahren wird, 95,— DM. Wird der Zweitwagen von einer im Haushalt lebenden Person (Ehefrau, Tochter, Sohn) benutzt, ist es ratsam, auch dieses Fahrzeug mit 125,— DM zu versichern. Auch wenn das Fahrzeug auf eine im Haushalt lebende Person zugelassen ist, kann der Werksangehörige dieses Fahrzeug zusätzlich mit 125,— DM versichern. Übrigens können Opel-Rentner der Parkplatzversicherung zu den gleichen Bedingungen beitreten. Weitere Auskünfte erteilt das Büro des Gesamtbetriebsrates (Telefon 06142-66-4911).

VERSICHERUNGSSCHUTZ

Der Versicherungsschutz erstreckt sich auf Beschädigungen in geparktem Zustand im Inland und im europäischen Ausland. Am 1.12. 1980 trat eine weitere Leistungsverbesserung in Kraft, die zunächst bis zum 30.6. 1981 gilt. Danach werden bis zu einer Dauer von drei Jahren nach Zulassung eines Fahrzeuges keine Abzüge „neu für alt" bei Teillackierungen vorgenommen. Nach Ablauf dieser Schutzfrist, also ab Beginn des 4. Zulassungsjahres, wird ein Abzug von 10 Prozent und für jedes weitere angefangene Jahr ebenfalls je 10 Prozent berechnet. Diese großzügige Verfahrensweise kann aber nur dann gewährleistet werden, wenn es der Schadensverlauf zuläßt.

GBR

Dies & Das

Die Spectator Glosse in letzten Heft über die „Fremdgeher" (besser „Fremdfahrer") unter uns hat ein meist zustimmendes Echo ausgelöst. Nur einige „Betroffene" reagierten (hauptsächlich anonym) ablehnend, nannten Gründe, warum sie keinen Opel fahren und sprachen von Gängelei. Nun, das war keineswegs Sinn der Glosse, genausowenig wie der kürzlich unter dem Scheibenwischer der Wagen dieser Mitarbeiter zu findende Brief der Verkaufsleitung; vielmehr sollte die Einsicht geweckt werden, nicht am eigenen Stuhle zu sägen. Aber noch etwas kam bei dieser Gelegenheit zur Sprache; die „Fremdfahrer" unter den Rüsselsheimer Geschäftsleuten und Selbständigen. In Zeitungsinterviews und anderen Stellungnahmen hätten sie über Umsatzrückgänge durch die Lage bei Opel geklagt, aber einen O P E L würde ein großer Teil von ihnen gar nicht fahren.

Rückläufiger Ausländeranteil

Der Anteil ausländischer Mitarbeiter im Rüsselsheimer Werk ist rückläufig, hauptsächlich bedingt durch die zurückliegende Abfindungsaktion. Während es Ende Juni 1980 noch 11.747 Gastarbeiter aus 48 Nationen waren, wurden Ende Oktober nur noch 8.345 gezählt, die aus 41 Nationen kommen. Stärkste Gruppe mit 3.871 sind die Türken, gefolgt von Italienern (1.247), Marokkanern (898), Griechen (814) und Spaniern (729).

Mit dem Service zufrieden

Bei der Befragung von 700.000 Opel-Fahrern ermittelten die Kundendienstspezialisten des Unternehmens einen Zufriedenheitsgrad von 95 Prozent bei der Beurteilung der Wartungsarbeiten. Dazu Opels Kundendienstchef Hans L. Ohl: „Das freut uns natürlich, zumal 33 Prozent davon mit 'sehr zufrieden' geantwortet haben. Andererseits ist das Ergebnis aber auch Ansporn, noch besser zu werden."

STUDIENREISE NACH JAPAN

Auf der Suche nach dem „Warum" der Erfolge

Vertreter von Geschäftsleitungen und Betriebsräten deutscher Automobilfirmen nahmen vom 18. bis 29. Oktober an einer Studienreise nach Japan teil, um den Gründen der japanischen Erfolge auf dem europäischen Automobilmarkt nachzugehen beziehungsweise die darüber bereits vorliegenden Erkenntnisse zu vertiefen. (Die Delegation von Opel stellen wir auf dem Bild rechts oben vor.) In einem ersten Gespräch mit Vorstandsmitglied Dr. Walter Schlotfeldt und einem weiteren mit den Betriebsräten, die an der Studienreise teilnahmen, werden das ganze Ausmaß der Stärke der japanischen Konkurrenz und die Gründe für ihren Erfolg deutlich. Hier zunächst die Eindrücke, die Dr. Schlotfeldt während des Besuches in mehreren japanischen Autofirmen gewonnen hat:

„Schon durch die derzeitigen Wechselkurse hat die japanische Automobilindustrie einen großen Wettbewerbsvorteil, nicht zuletzt durch ihre niedrigen Arbeitskosten. Das drückt sich weniger in den Monatslöhnen aus, die etwa den deutschen vergleichbar sind, als den in der Regel geringeren Lohnnebenkosten, die in Deutschland das Drei- bis Vierfache betragen. Hinzu kommt, daß der japanische Arbeitnehmer im Durchschnitt eine um etwa 20 Prozent längere effektive Arbeitszeit im Jahr als sein deutscher Kollege hat. Das wird wesentlich durch einen geringeren Urlaubsanspruch beziehungsweise Urlaubsinanspruchnahme verursacht. Der japanische Arbeiter erhält 12 bis 20 Tage Urlaub und nimmt davon 70 bis 80 Prozent in Anspruch. Darüber hinaus betragen die krankheitsbedingten Abwesenheitsraten in den japanischen Betrieben nur 1-2 Prozent, während wir hier bekanntlich mit ca. 12 Prozent kalkulieren müssen.

MODERNSTE TECHNIKEN

Bei der Besichtigung der Fabrikationsstätten war der hohe Grad der Mechanisierung und Automation beeindruckend. Ein Beispiel dafür: Mitsubishi hat ein Zusammenbau- und Preßwerk, in dem der Rohbau und die Lackiererei fast 100 Prozent automatisiert sind, damit ist es möglich, mit 1.600 Mitarbeitern täglich 880 Fahrzeuge herzustellen. Auch in der Produktionssteuerung werden modernste und rationellste Techniken angewendet. Der Umlauf wird auf ein absolutes Minimum reduziert. Durch eine vielseitige Einsatzfähigkeit der Mitarbeiter und durch Werkzeugwechselzeiten in Größenordnungen von Minuten wird eine fast schon bewundernswerte Produktionsflexibilität und ein hoher Ausnutzungsgrad der Fertigungseinrichtungen erreicht. Auffällig ist die ausgeprägte Perfektion in der Arbeitsausführung und das hohe Interesse der Mitarbeiter an Produktivitäts- und Qualitätsverbesserungen. Ein Beispiel dafür sind zahlreiche Arbeitsgruppen, die sich diesen Themen während und außerhalb der Arbeitszeit widmen. Die Entwicklung zu einer noch stärkeren Automation der Fertigung wird bewußt von Geschäftsleitung und Betriebsgewerkschaften gefördert.

ABSOLUTE LOYALITÄT

Die eigentliche Stärke der japanischen Industrie – oder anders gesagt – das Geheimnis ihres Erfolges liegt in der Einstellung des japanischen Arbeitnehmers zur Arbeit und zum Unternehmen, wie umgekehrt in der Einstellung des Unternehmens zum Mitarbeiter. Für den Besucher stellt sich die japanische Gesellschaft und darin auch jedes einzelne Unternehmen als eine in sich geschlossene Gemeinschaft dar, die eine imponierende Leistungsenergie entwickelt hat. Auf der Suche nach dem 'Warum' der japanischen Erfolge stößt man auf vielschichtige kultur- und sozialhistorische Ursachen. Der enge Lebensraum und die erschwerten äußeren Lebensbedingungen haben den Japaner zu einem sozialen Verhalten gezwungen, das gegenseitige Rücksichtnahme erfordert. Der Japaner sucht den Schutz in der Gruppe, die ihrerseits den einzelnen schützt, dafür aber absolute Loyalität, Einsatz und Disziplin verlangt. Das ist auch auf die Unternehmen übertragen worden. Dem Bedürfnis nach Sicherheit kommen die großen Unternehmen entgegen, indem sie dem Mitarbeiter eine sogenannte lebenslange Beschäftigung garantieren. Dieses Privileg genießen in der japanischen Wirtschaft etwa ein Drittel der Beschäftigten. Und es ist ein Privileg, denn nur diese Mitarbeiter haben Anspruch auf gewisse soziale Leistungen, nur sie werden zum Beispiel auch in den Betriebsgewerkschaften organisiert. Die sogenannten temporären Arbeitnehmer, die in den besuchten Automobilfirmen zwischen 1 Prozent und 14 Prozent der Beschäftigten stellten, haben einen erheblich niedrigeren Lohn und können dagegen kurzfristig entlassen werden; sie sind gewissermaßen schutzlos.

„WIR–DENKEN"

In den besuchten Betrieben gibt es eine sehr deutliche hierarchische Ordnung, die aber nicht nur von der Stellung des einzelnen, sondern insbesondere auch durch Alter und Dauer der Betriebszugehörigkeit geprägt wird. Aber diese Ordnung wird überlagert durch einen Führungsstil, der als äußerst kooperativ bezeichnet werden kann. Der einzelne Mitarbeiter wird bewußt in den Entscheidungsprozeß mit einbezogen. Dabei wird auf den Konsens und die Übereinstimmung der Meinungen abgestellt. Jeder soll von der Richtigkeit der angestrebten Lösung überzeugt sein. Die getroffene Entscheidung wird dann auch als eine gemeinsame bejaht und getragen. Das führt letztlich zu einem 'Wir'-Denken und 'Wir'-Verhalten. Der einzelne identifiziert sich vorbehaltlos mit dem Unternehmen und ist bereit, sich voll mit seinen Fähigkeiten und seiner Arbeitskraft für das gemeinsame Unternehmensziel einzusetzen. Die Identifizierung der Mitarbeiter und der Betriebsgewerkschaften mit den Unternehmenszielen wird durch einen äußerst scharfen Wettbewerb zwischen den japanischen Automobilherstellern begünstigt."

Soweit, kurzgefaßt, die Eindrücke von Dr. Schlotfeldt. In einem zweiten Gespräch, das wir mit den Betriebsräten fuhrten, die an der Studienreise teilgenommen haben, wurden die Akzente teilweise anders gesetzt. Hier wesentliche Punkte aus ihrem Erfahrungsbericht:

„Manches, was uns aus Presseberichten oder Besucher-Studien bekannt war, fanden wir bei unserem Besuch in Japan bestätigt, anderes nicht; hier mußten wir ganz rasch unsere Meinung ändern. Das gilt zum Beispiel für Einkommen, soziale Leistungen, Arbeitszeit, Bandgeschwindigkeit und ähnliches mehr, wo es in den meisten Fällen nicht so gravierende Unterschiede zu den Verhältnissen bei uns gibt, wie allgemein angenommen wird. Die technische Entwicklung in Japan, um dies zu Anfang zu betonen, ist geradezu atemberaubend; die Werke sind grundsätzlich jünger als die europäischen, so daß die modernste Technik Anwendung findet. Gerade als Betriebsräte müssen wir der weit verbreiteten Meinung

Das Erinnerungsfoto zeigt die Teilnehmer des Hauses Opel an der Studienreise. Von links Peter Enderle, Leiter Industrial Engineering, Rolf Breuer, stellvertretender Betriebsratsvorsitzender Bochum, Vorstandsmitglied Dr. Walter Schlotfeldt, Karl Guthy, Betriebsratsvorsitzender Kaiserslautern, Rudi Hahn, Vorsitzender des Gesamtbetriebsrates, und Richard Heller, Betriebsratsvorsitzender Rüsselsheim.

entgegentreten, daß das Arbeitstempo in Japan wesentlich schneller ist als hier. Das Tempo der japanischen Bänder ist absolut vergleichbar mit dem der unsrigen – oder anders gesagt: die japanischen und die deutschen Automobilarbeiter arbeiten gleich schnell und hart.

ARBEITSBEZIEHUNGEN

Die Arbeitsbeziehungen in Japan sind nach unserer Meinung mit den unsrigen nicht vergleichbar, selbst wenn man davon ausgeht, daß bei uns die betriebsverfassungsrechtlichen Möglichkeiten weitergehender sind; sie sind es aber nur formal. Die japanischen Gewerkschaften haben auf viele Dinge einen größeren Einfluß als unsere. Fragen der Rationalisierung beispielsweise haben in Japan einen ganz anderen Stellenwert als in Europa, denn die soziale Absicherung ist dort geradezu perfekt. In der japanischen Automobilindustrie besteht für einen Großteil der Arbeitnehmer grundsätzlich eine lebenslange Beschäftigungsgarantie. Probleme, wie sie uns zur Zeit bedrücken, stellen sich dort in keiner Weise. Es verträgt sich eben sehr schlecht miteinander, wenn man wie die Japaner rationalisieren will, aber gleichzeitig, ganz unjapanisch, eine Personalpolitik des Heuerns und Feuerns betreibt.

GRÜNDLICHE DISKUSSIONEN

Geradezu imponierend für uns war, daß es in Japan unmöglich ist, daß Entscheidungen getroffen werden, ohne die Beteiligten davon vorher zu unterrichten. Alles, was im Betrieb geplant wird, wird zunächst auf allen Ebenen diskutiert. Und der Vorbereitungsprozeß von Entscheidungen von größerer Tragweite ist nach Aussagen unserer Gesprächspartner sehr lang. Wenn dann aber eine Entscheidung getroffen ist, wird sie auch sehr schnell verwirklicht, da sie ja durch die vorherigen gründlichen Diskussionen von allen getragen wird. Eine Problematik, wie sie sich jetzt in Rüsselsheim in der Motoren-, Getriebe- und Achsenfertigung darstellt, wäre für japanische Verhältnisse undenkbar. In Japan wäre auf jeden Fall bereits im Vorfeld auch eine Lösung für die Beschäftigten gesucht worden.

BILDUNGSVORSPRUNG

Eine wesentliche Ursache für die japanischen Erfolge sehen wir auch in dem Bildungsvorsprung der Japaner, bedingt durch das vorbildliche Schulsystem. Dies möchten wir gerade an die Adresse derer richten, die bei uns fortschrittliche Schulsysteme verhindern. Man stelle sich vor, bei uns würden rund 95 Prozent der jungen Leute mit einem abiturähnlichen Abschluß in die Arbeitswelt entlassen. Man geht in Japan bis zum Alter von 18 Jahren in die Schule und danach erst in den Betrieb, wo man auf Grund seiner Vorbildung vielseitig eingesetzt wird und – wie gesagt – weitgehend eine lebenslange Beschäftigungsgarantie erhält.

Auch das Lohnsystem steht in krassem Gegensatz zu unserem. In Japan sind in der Automobilindustrie die Löhne und Gehälter viel weniger differenziert , als es bei uns der Fall ist. Umsetzungsprobleme gibt es dadurch kaum. Auch der hierdurch herrschende Leistungsdruck entfällt. So gibt es weniger Unzufriedenheit, weil keine Tätigkeit auf- oder abgewertet, sondern gleichrangig behandelt wird. Dadurch fanden wir bei den Beschäftigten eine unglaubliche Motivation. Die Menschen denken an das Ganze, ordnen sich harmonisch in die Gruppe ein. Das gilt auch für die Führungskräfte.

INVESTITIONSLENKUNG

Und noch etwas ist Teil des Erfolges, jedenfalls nach unserer Meinung, und zwar die staatliche Investitionslenkung, die trotz des auch dort herrschenden kapitalistischen Systems betrieben wird. Hier wursteln die Konzerne nicht aneinander vorbei, sondern es geschieht alles in einem, wenn auch weitgesteckten Ordnungsrahmen. Dazu kommt, daß die Konzerne, auch die der Autoindustrie, auf mehreren Beinen stehen, also nicht nur Autos bauen, sondern ebenfalls andere Produktionszweige betreiben. Dieses System macht unabhängiger von Konjunkturschwankungen und ist Voraussetzung für die erwähnte Beschäftigungsgarantie. – In Gesprächen mit Gewerkschaftskollegen haben wir ganz offen und sehr kritisch über die gegenseitigen Probleme diskutiert. Deutlich haben wir dabei unter anderem unseren japanischen Kollegen gesagt, daß wir kein Verständnis dafür hätten, daß der Jahresurlaub in Japan nur zum Teil in Anspruch genommen oder gar, daß Urlaub für Krankheit verrechnet wird. Unsere Darlegungen, auch Vorstellungen über eine mögliche japanische Selbstbeschränkung, sind stark beachtet (und in der Presse erwähnt) worden.

WICHTIGE ERKENNTNISSE

Wir sehen, um unsere Erfahrungen abschließend kurz zusammenzufassen, für die Erfolge der Japaner folgende Ursachen: Währungspolitische Vorteile (günstiger Wechselkurs), modernste Technik, moderne Organisationsform, einmaliges Schul- und Ausbildungssystem, großes Organisationstalent jedes einzelnen, vernünftiger staatlicher Lenkungsmechanismus, langer Vorbereitunsprozeß bei wichtigen Entscheidungen, ein an den Allgemeininteressen orientiertes Gruppendenken, nicht zuletzt auch der kooperative Führungsstil des Managements. Alles in allem, wichtige Erkenntnisse, die man alle nur im Zusammenhang sehen kann . . ."

●

Soweit Eindrücke und Schlußfolgerungen unserer Gesprächspartner, in beiden Fällen subjektiv dargestellt, verständlich, denn die Beurteilungskriterien basieren auf einer jeweils anderen Sicht beziehungsweise einer unterschiedlichen Ausgangslage der Interessen. Der Leser wird feststellen, daß es sehr schwer ist, Vergleiche zwischen hier und dort zu ziehen und vieles nicht ohne weiteres übertragbar ist, es sei denn, man wolle entsprechende Konsequenzen in Kauf nehmen. Wie sagte Eugen Loderer kürzlich nach seiner Rückkehr aus Fernost: „Die Japaner leben sozialpolitisch noch in den 30er Jahren". Fazit: Kurzfristige Patentrezepte gibt es nicht; die japanische Herausforderung bleibt jetzt und in Zukunft voll bestehen. M.

VV-HÖCHSTPRÄMIE

Man nehme einfach Nesselstoff

Einer der Wahlsprüche des Vorschlagswesens „Denke mit, es zahlt sich aus!" hat sich wieder einmal bewahrheitet. Generaldirektor Robert C. Stempel konnte unlängst den beiden Einsendern Rudolf Schmitt und Helmut Volz den Höchstprämienbescheid (DM 50.000) für ihren gemeinsamen Vorschlag aushändigen.

Daß es kein Zufallstreffer war, den beide erzielt hatten, beweist ihre Beteiligung seit 1968 am Vorschlagswesen. Rudolf Schmitt reichte bisher 49 Vorschläge ein, wovon 8 zur Durchführung kamen mit zum Teil sehr hohen Prämien, und Helmut Volz brachte es auf 38 Vorschläge, von denen 6 prämiert wurden.

Beide Einsender sind in der Polsterei im Schablonenbau tätig und schneiden hier Polsterstoffe für die Sitze zu. Bei den Rücklehnen der Untersitze stellten sie an den Ascona-Modellen fest, daß sich beim Festspannen der Kunstlederbezüge Falten bildeten. Beide machten sich Gedanken darüber, wie man das verbessern könnte. Das Ergebnis ihrer Überlegung war, den nicht sichtbaren Streifen durch Nesselstoff zu ersetzen, der nicht nur die Faltenbildung beseitigt, sondern auch preiswerter als Polsterstoff und Kunstleder ist.

Der Vorschlag wurde geprüft, angenommen und zuerst bei den Rekord- und Commodore-Modellen und später auch bei den Ascona — Manta—Modellen ab Modelljahr '80 eingeführt. Da die Idee seit 12 Monaten erfolgreich im Einsatz ist, konnte die Prämie (DM 25.000 für jeden) vollständig ermittelt und jetzt ausgezahlt werden.

Auf dem Bild die Einsender (links Helmut Volz, rechts Rudolf Schmitt), die dem Generaldirektor ihren Vorschlag erklären. Wi.

BKK-NOTIZEN

Beitragssätze bleiben stabil

Die Vertreterversammlung der BKK hat kürzlich einstimmig den vom Vorstand vorgelegten Haushaltsplan für das Jahr 1981 gebilligt, der in Einnahmen und Ausgaben unternehmensweit mit einer Summe von rund 230 Millionen Mark abschließt. Die Verluste von 13,6 Millionen Mark sollen über eine Inanspruchnahme der Rücklagen ausgeglichen werden, zumal entsprechend neuer gesetzlicher Regelungen die Rücklage nicht mehr in der seither vorgeschriebenen Höhe zu bilden ist.

Die Zahl der Mitglieder innerhalb der Betriebskrankenkasse ist durch die zurückliegenden Abfindungsverträge für einige tausend Mitarbeiter automatisch zurückgegangen.

Der Beitragssatz von 10,2 Prozent vom beitragspflichtigen Entgelt bis zur Bemessungsgrenze wird vorerst beibehalten, obwohl besonders die höheren Pflegesätze in den Krankenhäusern die Belastungen für die BKK erheblich anwachsen ließen. Wie der Geschäftsführer der Betriebskrankenkasse, Helmut Borger, erklärte, sei vor dem 1.1. 1982 nicht mit einer Anhebung der Beitragssätze zu rechnen.

Nachtrag

Das Bundesversicherungsamt hat den in der Vertreterversammlung am 16. September 1980 beschlossenen 3. Nachtrag zur Satzung mit sofortiger Wirkung genehmigt. Im Artikel I wird eingefügt:

§ 8 a Rücklage

Die Rücklage beträgt 100 v. H. des nach dem Haushaltsplan durchschnittlich auf den Monat entfallenden Betrages der Ausgaben.

Leserbriefe

WERKPOSTUMSCHLÄGE

Da ich täglich mit Werkpostumschlägen zu tun habe, fällt mir immer wieder auf, daß der Satz „Jeweils die nächste Zeile beschriften" leider von vielen Mitarbeitern nicht beachtet wird. Es wäre vielleicht gut, in der OPEL POST einmal darauf hinzuweisen. Ich bin der Meinung, daß auch Leute mit großen Schriftzügen in dieser Zeile etwas kleiner schreiben könnten. Ebenfalls müssen Stempel, die zwei, drei und mehr Zeilen in Anspruch nehmen, nicht sein. Der Verfasser des oben genannten Satzes hat sich bestimmt etwas dabei gedacht.

Birgit Karcz
Versandabwicklung Material, K 70

•

SEKUNDARSTUFE I

In der letzten OPEL POST ist in dem Beitrag über die Ausbildungsberufe bei Opel, diesmal über den der „Bürogehilfin", als erwünschte Vorbildung der Abschluß der Sekundarstufe II angegeben worden. Das ist sachlich unrichtig und sicher ein Druckfehler. Gemeint kann nur der Abschluß der Sekundarstufe I sein, und dies bedeutet den Hauptschul- beziehungsweise Realschulabschluß. Ich bitte darum, dies in der nächsten Ausgabe der OPEL POST zu berichtigen.

G. Ehlers
Leiter Berufsausbildung

Bilder vertauscht

Erst nach Fertigstellung des inneren Bogens dieser Ausgabe, der zuerst in Druck geht, wurde festgestellt, daß die Unterschrift des Bildes auf Seite 11 mit der Bildunterschrift auf Seite 13 oben rechts vertauscht wurde. Die Redaktion bittet, das Versehen zu entschuldigen.

GUTE IDEEN MACHEN SICH BEZAHLT, DOCH...

Nicht jeder „Vorschlag" ist ein Vorschlag

Eine Mitarbeiterin, kinderlieb, sie hat wahrscheinlich selbst Kinder, reichte einen Verbesserungsvorschlag ein: Die OPEL POST möge doch auch Seiten für Kinder bringen. In einem Heft für Kleine, im nächsten Heft für Grosse. Nun dieser „Vorschlag" ist kein Vorschlag. Das Vorschlagswesen setzt andere Maßstäbe. Daß er nicht anerkannt werden konnte, liegt auf der Hand.

Manche Enttäuschung durch eine Absage könnte vermieden werden, wenn die Einsender, bevor sie zum VV-Formular greifen, erst einmal (oder wieder einmal) in die Broschüre über das Vorschlagswesen hineinsehen würden. (Diese Broschüre wurde jedem Mitarbeiter zugeschickt; wer sie verlegt hat, kann sie im zuständigen VV-Büro nachfordern.) Abgelehnt werden müssen nun einmal Ideen, die nicht den bestehenden Regeln entsprechen. So darf beispielsweise ein Vorschlag nicht nur Kritik an einem bestehendem Zustand üben oder einen Hinweis auf einen Mißstand enthalten, sondern es muß darin auch eine durchführbare Lösung zur Verbesserung aufgezeigt werden. Oft nennen Einsender einen Mißstand und geben an, durch eine Reparatur könne der ursprüngliche Zustand wieder hergestellt werden. Derartige Vorschläge können ebenfalls nicht anerkannt werden, denn Mängel an Werkzeugen, Maschinen u.s.w. sind den zuständigen Reparaturstellen zu melden. (Ausnahmen dabei bilden lediglich Vorschläge mit Hinweisen zur Beseitigung von akuten Unfallgefahren.)

Ähnlich verhält es sich mit Fehlern in Zeichnungen, Vorschriften, Handbüchern, Anleitungen und anderen Dokumenten, durch die dem Unternehmen keine Verluste entstehen und deren Beseitigung eine reine Formsache ist. Wer so etwas entdeckt, sollte den zuständigen Fachbereich verständigen, nicht aber einen Vorschlag einreichen.

Und dann gibt es eine Gruppe von Vorschlägen, die Fragen und Probleme der Geschäftspolitik aufgreifen. Da wird beispielsweise vorgeschlagen, Veränderungen an unseren Erzeugnissen vorzunehmen, Ausstattungsteile wegzulassen (Embleme, Zierleisten u.a.); oder es werden bestimmte Werbemaßnahmen empfohlen beziehungsweise vorgeschlagen, die Materialbeschaffung anderen Lieferanten zu übertragen. Auch diese Vorschläge fallen nicht unter die Regeln des Vorschlagswesens.

Der Katalog solcher Einschränkungen ist natürlich nicht vollständig und könnte verlängert werden. Trotzdem bleibt für die Einsender noch ein weites Betätigungsfeld, in dem sie ihre schöpferischen Fähigkeiten unter Beweis stellen und damit hohe Prämien für Vorschläge erreichen können. Zehntausende von angenommenen Vorschlägen im Laufe der letzten Jahre beweisen, daß es sich auszahlt, mitzudenken. Wi.

ENERGIESPARIDEEN

Gebrauchswasser und Preßluft

Energiesparen ist das Gebot der Stunde. Auch im Betrieb. In dieser Serie haben wir im Jahrgang '80 der OPEL POST einige von vielen Verbesserungsvorschlägen zu diesem Thema behandelt. Die Serie wird mit zwei weiteren Beispielen abgeschlossen.

Zum einwandfreien Aushärten des Grundlacks ist es erforderlich, daß die Karosserien durch einen Trokkenofen gefahren werden. Unmittelbar nach dem Trockenprozeß wird der Grundlack unter Zuhilfenahme von Gebrauchswasser von Hand geschliffen. Um das Arbeiten an den heißen Karosserien zu ermöglichen, werden diese am Ausgang des Trockenofens mit Wasser

abgekühlt. Diese Kühlwasserleitung war seither an das Trinkwassernetz angeschlossen — bis Mitarbeiter Ernst Vorstandslechner, Abteilung Instandhaltung, der Gedanke kam, zum Kühlen an Stelle des wertvollen Trinkwassers Gebrauchswasser zu verwenden. Die Idee wurde verwirklicht und brachte dem Einsender eine beachtliche Prämie. Auf dem Bild (Seite 9) Mitarbeiter E. Vorstandslechner am Trockenofen.

Beim zweiten Beispiel geht es um Preßluft. Die in der Schmiede verformten Teile müssen geglüht werden. Beim Abkühlen der Teile entsteht auf der Oberfläche des Metalls Zunder, der sich bei der Verformung im Gesenk ablöst und sich dann in die Oberfläche des Teils und des Gesenks eindrückt und damit Oberflächenveränderungen hervorrufen kann. Um Ausschuß und Nacharbeit zu vermeiden, wur-

den an den Dampfhämmern zwei Preßluftleitungen angebracht, die mit einem starken Luftstrom den anfallenden Zunder aus den Gesenken herausgeblasen haben. Kurt Manigel, Obermeister in der Schmiede, bemerkte, daß an diesen Stellen mehr Preßluft ausströmt, als für den Arbeitsgang benötigt wird.

Er schlug deshalb vor, die Preßluftleitung im Durchmesser stark zu verringern. Durch diese Verjüngung konnte der Luftdruck gesenkt werden, ohne die Wirkungsweise zu beeinträchtigen. Außer einer Einsparung von 90.000 m^3 Preßluft im Jahr wurde durch diesen Vorschlag eine Geräuschdämpfung erzielt. Auf dem Bild oben Obermeister K. Manigel (links) an einem der Dampfhämmer. Auch er erhielt eine ansehnliche Prämie.

GM-TRUCKS

Neue Organisation

GM-Trucks — das erste General Motors Unternehmen in Europa, das gleichzeitig als Importeur und Niederlassung fungiert — hat seine Arbeit vor einiger Zeit aufgenommen. Als Standort wurde Dortmund gewählt. GM-Trucks in Dortmund wird nicht nur als Importeur und Verteiler für Bedford-Lastwagen auftreten, sondern in seiner Dortmunder Niederlassung auch direkt den Verkauf von Bedford- und anderen General Motors-Nutzfahrzeugen übernehmen. Der übrige Teil Deutschlands wird von einem Netz von Vertragshändlern versorgt. Mit der Gründung von GM-Trucks in Dortmund, das als Niederlassung der General Motors Deutschland GmbH in Rüsselsheim auftritt, sucht die Bedford Marketing Gruppe zum erstenmal den direkten Vertriebsweg über eine (Verkaufs-)Niederlassung.

FORMATÄNDERUNG DER OPEL POST

Ein Wort an unsere Leser!

Dieses Heft (11/12 '80) der OPEL POST erscheint zum letzten Mal in Magazinform. Im neuen Jahr wird aus der Werkzeitschrift eine Werkzeitung, ähnlich dem Informationsblatt, das anläßlich der Veröffentlichung des Geschäftsberichts im September verteilt wurde, allerdings mit mehr Seiten.

Die Formatumstellung erspart Kosten, und darum geht es hauptsächlich, aber nicht nur: die Herstellungszeit wird sich verringern, die Zeitung kann, wenn notwendig, häufiger herauskommen, also aktueller sein, dazu kommt eine andere thematische Gliederung als bisher.

Wichtige Ereignisse der Werke Bochum und Kaiserslautern werden ebenfalls auf den ersten Seiten und nicht mehr im hinteren Teil der Werkzeitung erscheinen, was aus drucktechnischen Gründen seither nicht anders möglich war, der Bedeutung dieser Werke aber nicht gerecht wurde. Spezielle, werkbezogene Themen werden dagegen weiter in besonderen Rubriken zu finden sein.

Durch diese Änderung wird der Integrationsgedanke gefördert beziehungsweise stärker deutlich, daß alle Mitarbeiter einem Unternehmen angehören, ganz gleich, ob sie bei Opel am Main, im Ruhrgebiet oder in der Pfalz arbeiten.

Wie an alles Neue, wird man sich an die Formatumstellung, die andere Gestaltung und das geänderte Erscheinungsbild erst gewöhnen müssen, was vor allem für die „Traditionalisten" unter unseren Lesern gelten dürfte. Warten wir ab.

Die Redaktion

ZENTRALWERKSTÄTTEN I

Vom Karosserieteil zur Karosserie

„Von der Blechtafel zum Karosserieteil" hieß der erste Teil unseres Berichts über die Zentralwerkstätten I in Heft 8/9 '80. Seinerzeit ging es um den Schnittbau. Eine weitere wichtige Abteilung der Zentralwerkstätten I ist der Schweißmaschinen- und Vorrichtungsbau (SMVB). Wie schon aus dem Namen ersichtlich, besteht diese Abteilung aus zwei Bereichen mit einer gemeinsamen Aufgabe: der Herstellung von Fertigungseinrichtungen zum Zusammenbau von Karosserieeinzelteilen zu Karosserie- und Chassisunterzusammenbauten und weiter zur Karosserie. Diese Abteilung steht im Mittelpunkt unseres zweiten Berichts über die Zentralwerkstätten I.

Die kurze Andeutung oben läßt die Vielfalt der Aufgaben dieser Abteilung erkennen, wobei die Schwerpunkte der beiden Gruppen selbstverständlich verschieden gelagert sind. So liegt die Hauptaufgabe des Bereiches Schweißmaschinen bei der Anfertigung von Schweißwerkzeugen und Schweißmaschinen zum Punkt-, Widerstands- und Schmelzschweißen; es sind Fügeverfahren, die aus dem heutigen Automobilbau nicht mehr wegzudenken sind.

Die Aufträge kommen im wesentlichen von der Produktionsvorbereitung Karosserie-Unterzusammenbau (PVK) und von der Abteilung Einrichtungs- und Fertigungssysteme (EFS). Die Aufgaben des Bereichs Vorrichtungsbau liegen in der Hauptsache bei der Fertigung von Vorrichtungen und Kontrollvorrichtungen mit den zum Bau notwendigen Hilfsmitteln. Die Aufträge für diese Gruppe kommen außer von der PVK auch von den Produktionsvorbereitungen Karosserie-Zusammenbau (PVZ) und Preßwerk (PVP).

BREITES AUFGABENGEBIET

Das Spektrum der im SMVB hergestellten Fertigungseinrichtungen reicht vom kleinsten Spezialmontage- oder Handschweißwerkzeug, vom Buckelschweißwerkzeug und der Buckelschweißmaschine über alle für den Karosseriebau erforderlichen Aufnahme- und Schweißvorrichtungen, Schweißwerkzeuge und Kontrollmittel von hoher Präzision bis hin zu den Schweißstraßen, die sich durch einen hohen Automatisierungsgrad auszeichnen. Darunter ist eine Kombination verschiedener Techniken, wie Pneumatik-, Transport- und Übergabesysteme, Widerstands- und Schmelzschweißsysteme zu verstehen, die durch konventionelle oder auch speicherprogrammierbare, elektronische Schaltsysteme gesteuert werden. Jedoch nicht nur die Neuanfertigung dieser Einrichtungen ist die Aufgabe des SMVB. Ein weiterer, sehr entscheidender Faktor ist die Inbetriebnahme neuer Einrichtungen in Verbindung mit den jeweiligen Pilotprogrammen in allen inländischen Opel-Werken sowie den GM-Werken im europäischen Raum.

Vielpunktschweißwerkzeug mit Baulehre. Die Besprechungsgruppe zeigt Meister Erich Jochum sowie die Mitarbeiter Eugen Seyda und Reinhard Dittenberger.

Teilaufnahme Unterschweißstraße. Bei einer Änderungsbesprechung Meister Hans Weilbächer sowie die Mitarbeiter Kurt Maul und Heinz Kissinger.

Jedoch ist es nicht allein damit getan, die Einrichtungen am Standort zu montieren und einzuarbeiten, auch das zukünftige Bedienungspersonal muß von geschulten Fachleuten eingewiesen und in der Bedienung der komplizierten technischen Einrichtungen unterwiesen werden. Das Personal der Instandhaltungsabteilungen und der Produktionsabteilungen wird durch qualifizierte Fachkräfte des SMVB des Werkes Rüsselsheim am endgültigen Standort, so etwa in Zukunft in Belgien oder Spanien, in der Handhabung und Bedienung der neuen Einrichtungen und Anlagen über einen längeren Zeitraum unterwiesen, damit für die Zukunft ein störungsfreier Produktionsablauf gewährleistet ist.

LANGJÄHRIGE ERFAHRUNG

Um jedoch derartige Einrichtungen produktionsreif erstellen zu können, müssen auch in dieser Abteilung zunächst einmal Bauunterlagen zur Verfügung stehen, die von den obengenannten, vorbereitenden Abteilungen erarbeitet werden. Die Auftragserteilung erfolgt über einen vorkalkulierten, mit Termin und Zeichnung versehenen Auftrag. Weitere Bauunterlagen sind der Automobilplan der PEK und Baulehren, die von der Abteilung PVP bereitgestellt, oder Holzbaumuster, die in der abteilungseigenen Schreinerei nach Plan und Modell angefertigt werden. Mit Hilfe dieser Unterlagen werden die Fertigungseinrichtungen in den zum Teil spezialisierten Kolonnen aufgebaut, soweit erforderlich elektrisch installiert und später, nach Montage am endgültigen Einsatzort betriebsfertig eingearbeit.

Für diese hochqualifizierten Arbeiten ist selbstverständlich Fachpersonal mit langjähriger Berufserfahrung notwendig; so werden hier zum Beispiel Maschinenschlosser, Werkzeugmacher, Schweißer, Elektroanlageninstallateure, Energieanlagen-Elektroniker und Modellschreiner

Speicherprogrammierbarer Steuerschrank. Bei der Eingabe eines Programms Mitarbeiter Klaus Knoblich mit Obermeister Dieter Christmann.

beschäftigt, um nur einige zu nennen. Selbstverständlich müssen Kenntnisse im Karosseriebau vorhanden sein, damit die erforderliche Präzision in der Ausführung gewährleistet ist, die die Voraussetzung für eine gleichbleibend hohe Qualität ist.

WERKZEUGKOMBINATION

Wie bereits kurz angesprochen werden sowohl Handwerkzeuge, Handschweiß- und Buckelschweißwerkzeuge, Schweiß- und Betätigungszylinder, Punktschweiß- und Bukkelschweißmaschinen als „aktive" Werkzeuge, als auch Aufnahmevorrichtungen für die zu verschweißenden Einzelteile als „passive" Werkzeuge angefertigt. Erst in Kombination sind sie natürlich geeignet, Karosserieteile zu Schweißzusammenbauten passungsgerecht zusammenzuhalten und auch zusammenzuschweißen. Die einfachsten Kombinationen sind ein Handpunktschweißwerkzeug plus eine Aufnahmevorrichtung oder eine Buckelschweißmaschine plus einem Bukkelschweißwerkzeug oder einem Vielpunktschweißwerkzeug (Abbildung 1). Beim Aufbau dieser Werkzeuge werden Baulehren, das sind Plastikabgüsse des Urmodells, die mit allen Schweißpunkten und Einzelteilen versehen sind, verwendet. Sie werden von der PVP bereitgestellt und machen es möglich, die Form des Einzelteiles und den Stand der Schweißzylinder in ein Schweißwerkzeug zu übernehmen.

AUFWENDIGSTE KOMBINATION

Von der Gruppe Schweißmaschinenbau wird die wohl aufwendigste Kombination innerhalb eines Projektes, eine Schweißstraße für Unterbau, erstellt (Abbildung 2). So wurde für Rekord, Senator und Monza eine kombinierte Schweißstraße mit einer Länge von 123 Meter aufgebaut, wo in der vorgegebenen Taktzeit 1.398 Punkt- und Buckelschweißverbindungen hergestellt werden. Verwendet werden dazu neben einer Reihe von Dreh-, Wende-, Aushebe-, Hochstell- und Transporteinrichtungen 17 Schweißpressen für die Aufnahme von 17 Großschweißwerkzeugen. Eingebaut sind 723 Magnetventile zur Steuerung der pneumatischen Bewegungs- und Schweißzylinder. Weiterhin dienen 51 Motorantriebe als Antriebe für Schweißpressen, Großhubvorrichtungen und Beladeeinheiten. 1.909 Endschalter signalisieren den jeweiligen Bewegungsablauf, und 1.123 Schalter und Taster, in Steuerpulten über die gesamte Schweißanlage verteilt, dienen allein dazu, sie im Einrichtbetrieb zu fahren. Zur Verkettung all dieser Funktionen sind neben den in Schütztechnik aufgebauten Steuerungen für Schweißpressen, 20

Beim Aufbau einer Seitenwandvorrichtung Mitarbeiter Alfred Lederer und Meister Heinz Göbert.

Bei der Entwicklung eines Spanners Mitarbeiter Fritz Burg und Meister Karl Sans.

speicherprogrammierbare Steuerungen (Abbildung 3) mit je 4 K Speicherinhalt (4 K = 4.096 mögliche Verknüpfungen), installiert. Ca. 38.000 Meter Kabel der verschiedensten Querschnitte und Aderzahlen wurden zum Verschalten der Anlage verlegt. Die reine Bauzeit einschließlich Aufstellen und Inbetriebnahme betrug ein Jahr.

AUSGEKLÜGELTES SYSTEM

Im Vorrichtungsbau, der zweiten Gruppe, werden alle Vorrichtungen und Spannlehren für die Schweißlinien des Karosserie-Rohbaues gefertigt. Darunter sind Spann- und Aufnahmevorrichtungen (Abbildung 4) zu verstehen, in denen die Unterzusammenbauten wie Unterbau, Seitenwände, Front- und Rückwand sowie Dach- zur Rohkarosserie zusammengehalten und verschweißt werden. So besteht eine Schweißlinie für unseren Rekord zum Beispiel aus ca. 40 Seitenwandvorrichtungen, 60 Karosserie-Aufbauwagen und ca. 20 diversen Spannvorrichtungen. Um in der Produktion möglichst flexibel zu sein, werden diese Vorrichtungen mit Umbauspannaggregaten ausgerüstet. Diese müssen wiederum untereinander, auch in anderen Werken, austauschbar sein; äußerste Präzision ist natürlich ebenfalls eine Grundvoraussetzung. Am Anfang steht auch hier die Entwicklung der notwendigen Hilfsmittel, zum Beispiel kleine Holzbaumuster, die den jeweiligen Aufnahmepunkt simulieren. Diese werden in der abteilungseigenen Schreinerei nach den allerersten Entwurfszeichnungen des neuen Modells angefertigt. Aus diesen Modellen heraus (Abbildung 5) werden über ein ausgeklügeltes System die Musterspanner und daraus wieder die sogenannten Banklehren zur Vervielfältigung der Großserie entwickelt. Dies geschieht mit einer Genauigkeit von 0,05 mm. So kann für die Großserie der Spannpunkt mit einer Genauigkeit von 0,2 mm garantiert werden, was für die Fertigung von Karosserien in Großserie „lebensnotwendig" ist.

HOHE PRÄZISION

Aber nicht allein diese Fertigungseinrichtungen werden im SMVB aufgebaut, der wohl entscheidenste Punkt für die Genauigkeit der Serienfertigung von Rohkarosserien sind Kontrollmittel für Karosserieeinzelteile und für Schweißzusammenbauten von Karosserie und Chassis. Die Palette reicht von der kleinsten Kontrollvorrichtung für einen Gasbetätigungshebel über Kontrollvorrichtungen für Zusammenbau Hinterachse oder Zusammenbau Rückwand bis hin zu Großkontrollvorrichtungen für Zusammenbau Front, Zusammenbau Unterbau und nicht zuletzt bis zur Kontrollvorrichtung für Karosserieeinzelteile (Abbildung 6) und Karosserie-Rohbau. Dazu kommen alle Öffnungslehren, zum Beispiel für Windschutzfenster oder Türen. Auch hier wird mit einer Genauigkeit von 0,05 mm gearbeitet.

Außerdem ist auch eine Abstimmung mit den Maßen des Urmodells notwendig. Das bedeutet eine enge Zusammenarbeit der internen Kontrollabteilung mit Konstruktion und Planmaßgruppe. Ebenso besteht dauernder Kontakt zu PEK und Modellschreinerei als den Erstellern des Urmodells.

QUALITÄTSSTANDARD

Diese enge Zusammenarbeit der Fachleute im Schweißmaschinen- und Vorrichtungsbau mit den korrespondierenden Abteilungen ist die Grundvoraussetzung für eine technisch hochwertige und rationelle Fertigung, die wiederum allein den hohen Qualitätsstandard unserer Produkte gewährleisten und damit die Wettbewerbsfähigkeit unseres Unternehmens auf dem heißumkämpften Automobilmarkt sichern kann.

H. Sch.

Besprechung an der Kontrollvorrichtung für Einzelteile. Auf dem Bild Obermeister Jakob Kunz, die Mitarbeiter Valentin Knoth und Reinald Hoch-Kraft sowie (vorn) Betriebsleiter Heinrich Schildgen.

Luftwiderstand und Kraftstoffverbrauch

Auf ebenen Fahrbahnen gibt es verschiedene Widerstände, die sich der Bewegung eines Fahrzeuges entgegenstellen. Dies sind der Rollwiderstand der Reifen, der vom Fahrzeuggewicht und der Reifenkonstruktion abhängt, der Beschleunigungswiderstand und der Luftwiderstand. Die Summe dieser Widerstände nennt man allgemeinen Fahrwiderstand.

Wie man schon einem früheren Artikel dieser Serie in der OPEL POST entnehmen konnte, ist der Luftwiderstand stark abhängig von der Fahrgeschwindigkeit. Aus dem Diagramm (Abbildung 1) erkennt man die Abhängigkeit der Fahrwiderstände bei jeweils konstanter Geschwindigkeit. Schon bei etwa 50 km/h, das heißt bei üblichen Geschwindigkeiten innerhalb geschlossener Ortschaften, zehrt der Luftwiderstand nahezu die Hälfte der zum Fahren aufgewendeten Energie auf. Bei 90 km/h werden schon 2/3 und bei 120 km/h sogar 3/4 der Antriebsleistung zur Überwindung des Luftwiderstandes benötigt. Der Luftwiderstand spielt also auch schon bei relativ niedrigen Geschwindigkeiten eine wichtige Rolle.

Hervorgerufen wird der Luftwiderstand durch die an der Karosserie vorbeiströmende Luft. An scharfen Ecken und Kanten kann sie oft der Kontur nicht folgen, wodurch sich energieverzehrende Wirbel bilden, die letztendlich einen erhöhten Kraftstoffverbrauch bewirken. Allgemein wird die Größe des Luftwiderstandes durch den dimensionslosen Luftwiderstandsbeiwert (c_W) ausgedrückt. Er ist das Verhältnis aus Luftwiderstand (W) und dem Produkt aus der Stirn- beziehungsweise der Schattenfläche (A) eines Fahrzeuges mit dem Staudruck ($\rho/2 v_F^2$) bei der Fahrgeschwindigkeit (v_F) und der Luftdichte ρ:

$$c_W = \frac{W}{A \cdot \frac{\rho}{2} v_F^2}$$

Mit dem c_W-Wert läßt sich die aerodynamische Güte eines Fahrzeuges ausdrücken. Er stellt damit eine Vergleichsgröße zur Beurteilung unterschiedlicher Fahrzeuge dar. Die Luftwiderstandsbeiwerte von PKW liegen heute bei einem mittleren Wert von $c_W = 0{,}44$. Für die Fahrleistung selbst ist das Produkt aus Stirnfläche und Luftwiderstandsbeiwert wichtig. Es reicht also nicht aus, einen möglichst niedrigen c_W-Wert an einem Fahrzeug anzustreben. Wenn ein Fahrzeug einen geringen Kraftstoffverbrauch haben soll, muß die Luftwiderstandsfläche $c_W \cdot A$ möglichst klein sein. Die Karosserieform nimmt also Einfluß auf die Wirtschaftlichkeit eines Fahrzeugs. Je weniger Angriffsmöglichkeiten der Wind vorfindet, desto geringer ist der Kraftstoffverbrauch.

REDUZIERTER ANTEIL

Wenn für die nächste Automobilgeneration der Luftwiderstandsbeiwert bei unverän-

derter Stirnfläche auf c_W o,35 gesenkt und gleichzeitig Getriebe und Achsantrieb den neuen Lastverhältnissen angepaßt würden, könnte der Kraftstoffverbrauch um einen Anteil reduziert werden, der je nach Einsatzbedingung der Fahrzeuge zwischen 0,8 l/100 km und 2,4 l/100 km liegt.

Bei einer Benutzung eines Fahrzeugs zu je einem Drittel in der Stadt, auf Landstraßen und Autobahnen könnte auf diese Weise gegenüber den heutigen Verhältnissen eine Kraftstoffeinsparung von 1,5 l/100 km erzielt werden. Sollte dieselbe Einsparung nur mit Hilfe einer Gewichtsreduzierung erreicht werden, müßte das Fahrzeug um 400 kg leichter werden. Gewichtseinsparungen in dieser Grössenordnung aber sind selbst bei Anwendung modernster Technologien nicht zu verwirklichen.

IM WINDKANAL

Die Außenhaut eines PKW entsteht in einem Design-Studio. Zum Erreichen einer aerodynamisch günstigen Karosserie ist es unumgänglich, daß schon im Konzeptfindungsstadium der Aerodynamiker eng mit dem Stylisten zusammenarbeitet. Sobald die Karosserieform in ihrem Grundkonzept festliegt, beginnt die eigentliche Arbeit der Aerodynamiker. Im Windkanal wird das Fahrzeugmodell zunächst im Maßstab 1:5 aerodynamisch optimiert. Gut gerundete Übergänge an der Motorhaubenvorderkante, vom Scheinwerfer über die Blinkleuchten zum Kotflügel sowie von der Frontscheibe zum Dach und an der A-Säule sind Mittel, um den Vorderwagenbereich zu optimieren.

Im Hinterwagenbereich tragen gut ausgebildete C-Säulen — bei einem PKW mit separatem Kofferraum ein gut gerundeter Übergang vom Dach zur Heckscheibe in Verbindung mit einem hohen Heck — sowie Radhausabdeckungen dazu bei, den c_W-Wert zu reduzieren. Auch Radkappen, welche die gesamten Felgen abdecken sollten, helfen mit, einen niedrigen Luftwiderstandsbeiwert zu erreichen.

Abbildung 2

Abbildung 3

NICHT ERPROBT

Außer der Über- beziehungsweise der Umströmung muß der Unterströmung des Fahrzeugs ein besonderes Augenmerk geschenkt werden. Mit entsprechend dimensionierten Frontspoilern werden widerstandserhöhende Teile, wie Motor- und Getriebeeinheit, Achsen und Auspuffleitungen, weitestgehend von der direkten Beaufschlagung durch den Fahrtwind freigehalten. Vor einer allzu unkritischen Verwendung von im Zubehörhandel angebotenen aerodynamischen Hilfsmitteln sollte jedoch an dieser Stelle gewarnt werden. Eine Vielzahl dieser Zusatzteile ist nicht vom Fachmann im Windkanal erprobt worden und kann sehr oft die aerodynamischen Qualitäten eines Fahrzeugs negativ beeinflussen. Es gibt aber auch andere, sehr häufig angewendete und bezüglich ihrer Auswirkung auf die Aerodynamik und damit auf den Kraftstoffverbrauch kaum beachtete Zusatzteile. Hierzu gehören beispielsweise Dachgepäckträger. Gerade in der Urlaubszeit ist es wohl interessant, wie diese den Kraftstoffverbrauch beeinflussen können.

DACHGEPÄCKTRÄGER

Bei einer konstanten Geschwindigkeit von 120 km/h kann schon ein leerer Dachgepäckträger (Abbildung 2) den Kraftstoffverbrauch um 11 Prozent erhöhen. Ist der Träger mit mittlerem Gepäck, wie zum Beispiel etwa 30 cm hohen Taschen, beladen, so erhöht sich der Kraftstoffverbrauch schon um ca. 35 Prozent. Wenn gar größere Gepäckstücke, etwa Koffer mit einer Höhe von etwa 50 cm (wie in Abbildung 3 dargestellt) auf dem Träger transportiert werden, verbraucht das Fahrzeug schon mehr als das Eineinhalbfache (155 Prozent) des sonstigen Kraftstoffbedarfs. In diesem Zusammenhang ist es auch interessant zu wissen, daß der Kraftstoffmehrverbrauch von 14 auf 18 Prozent ansteigt, wenn auf einem Skiträger die Skier mit den Spitzen nach vorn, und nicht, wie empfohlen, mit den Spitzen nach hinten montiert werden. Ähnlich erhöht sich der Kraftstoffverbrauch, wenn ein Fahrzeug ungleichmäßig beladen wird. Durch die Konzentration von Gepäckstücken nur im Kofferraum kann das Heck stark absinken, wodurch die Umströmung des Fahrzeugs wesentlich geändert wird.

SPARSAMER UMGANG

In Zeiten knapper und teurer werdender Energien ist es besonders wichtig, sparsam mit Kraftstoff umzugehen. Die Automobilindustrie arbeitet mit allen Kräften daran, Fahrzeuge mit niedrigen c_W- Werten zu entwickeln. Der neue Kadett mit einem c_W-Wert von 0,39 ist ein erster Schritt in diese Richtung. Aber es liegt auch sehr stark in der Hand des Fahrzeugführers, die Vorteile der bisher erreichten günstigen Kraftstoffverbräuche nicht zu verschenken. H. B.

Kundendienst – Euroservice

Der Begriff „Euroservice" erscheint in fast allen auf das Fahrzeug bezogenen Broschüren. Wir können „Euroservice" in Anzeigen, in der Betriebsanleitung, in dem Kundendienst-Scheckheft und auf Rechungsköpfen finden. Jeder Mitarbeiter hat sich sicher schon einmal darüber Gedanken gemacht, was sich hinter diesem Begriff verbirgt. Die Kundendienst-Serie dieses Heftes geht darauf ein.

Euroservice ist die Verpflichtung aller GM-Niederlassungen und Opel-Werkstätten in Europa sowie der Adam Opel AG Rüsselsheim, durchreisenden Fahrern, beispielsweise Touristen, schnell und unkompliziert innerhalb der Garantiezeit kostenlos zu helfen. Damit dies für alle Opel-Kunden – Werksangehörige natürlich eingeschlossen – nicht nur eine leere Versprechung ist, müssen allerdings gewisse Voraussetzungen gegeben sein.

ANSPRUCH AUF GARANTIE

Bei Wagenübernahme prüfen Sie nicht nur Ihr neues Fahrzeug auf seinen ordnungsgemäßen Zustand, sondern achten Sie unbedingt darauf, daß das Kundendienst-Scheckheft vorhanden ist und alle notwendigen Eintragungen vom ausliefernden Opel-Händler gemacht wurden. Im einzelnen heißt das: Die Opel-General Motors Garantie- und Euroservice-Urkunde muß von dem Lieferhändler ausgefüllt, abgestempelt und unterschrieben sein. Mit diesem so ausgefüllten Kundendienst-Scheckheft hat jeder Opel-Kunde im In- und Ausland einen Anspruch auf Garantie. Die Ablieferungsdurchsicht muß mit Stempel und Unterschrift eines Opel-Vertragshändlers dokumentiert sein. Wenn die 1.000 Kilometer-Inspektion nicht von dem Heimat-Händler durchgeführt werden kann, beispielsweise wegen einer Auslandsreise, so sollte dieser Händler durch Stempel und Unterschrift auf dem 1.000 Kilometer-Scheck seine Einwilligung zur Durchführung dieser Inspektion außerhalb geben.

PANNE IM AUSLAND

Was ist zu tun, falls Sie mit Ihrem Opel-Fahrzeug im benachbarten europäischen Ausland eine Panne haben? Zunächst ist es wichtig, daß Sie nach Möglichkeit eine Opel-Werkstatt aufsuchen oder diese bitten, Ihr Fahrzeug abzuschleppen.

Nur eine Opel-Werkstatt wird die Reparatur im Rahmen der Garantie ausführen. Bei unseren Vertragshändlern ist eine Broschüre „Euroservice" erhältlich, in der – alphabetisch nach Städtenamen – alle Händler im In- und Ausland aufgeführt sind. Durch diese Broschüre ist es leicht möglich, den nächstgelegenen Opel-Händler ausfindig zu machen. Die Opel-Händler im Ausland verfügen ebenso wie unsere deutschen Vertragswerkstätten über geschultes Werkstattpersonal, wodurch sichergestellt ist, daß eine Reparatur fachgerecht und zügig ausgeführt werden kann. Sollten die erforderlichen Ersatzteile dort einmal nicht vorrätig sein, so kann dieser Händler bei der zuständigen Interessenvertretung des Landes diese anfordern. Die Teilebeschaffung funktioniert erfahrungsgemäß recht gut. Wenn es trotzdem zu einem Engpaß kommen sollte, schalten wir uns selbstverständlich auch von Rüsselsheim aus über unsere Teile-Exportabteilung ein.

DICHTES NETZ

Wie bereits erwähnt, wird jeder Opel-GM-Händler im Rahmen der Garantie die Arbeiten kostenlos ausführen, wenn das Kundendienst-Scheckheft ordnungsgemäß ausgefüllt ist. Sollte es einmal vorkommen, daß ein Händler im Ausland trotz Garantieanspruchs den Schaden berechnet und er nicht davon zu überzeugen ist, werden wir uns nach Rückkehr des betreffenden Werksangehörigen über die zuständige Interessenvertretung einschalten. Das sieht in der Praxis so aus, daß man von Seiten der Interessenvertretung bei diesem Händler überprüft, weshalb die Arbeiten berechnet wurden. Wenn ein Garantieschaden vorlag, wird eine Vergütung an den Fahrzeugbesitzer veranlaßt. Man sieht bereits an diesen wenigen Beispielen, daß Opel-Fahrer durch unser dichtes Vertragshändlernetz im In- und Ausland niemals auf sich allein gestellt sind. Und wenn es erforderlich ist, wird sich der Kundendienst direkt von Rüsselsheim aus einschalten. H. H.

Wo auch immer, ob in der Bundesrepublik Deutschland oder in Westberlin beziehungsweise im Ausland, auf dem Bild in Südtirol, ist der Opel-Fahrer bei einer möglichen Panne nicht auf sich allein gestellt. Der Bericht unserer Kundendienst-Serie geht darauf ein.

„Geschlossenheit aller dringend notwendig"

Vom 13. bis 15. Oktober fand in Rüsselsheim die 12. Betriebsräteversammlung der Adam Opel AG statt. Nach § 53 BetrVG hat der Gesamtbetriebsratsvorsitzende einmal im Kalenderjahr eine Betriebsräteversammlung einzuberufen; er hat in dieser Versammlung einen Tätigkeitsbericht und die Geschäftsleitung einen Bericht über das Personal- und Sozialwesen sowie über die wirtschaftliche Lage und die Entwicklung des Unternehmens zu geben. Rund 60 Betriebsräte aus den Werken Rüsselsheim, Bochum, Kaiserslautern und der Filiale Berlin nahmen an der diesjährigen Konferenz teil. Dazu kamen Vertreter der Geschäftsleitung und der Industriegewerkschaft Metall. Rudolf Müller, stellvertretender Vorsitzender des Gesamtbetriebsrates, leitete die Tagung.

Versammlungsleiter Rudolf Müller.

Die Konferenzteilnehmer hatten ein umfangreiches Programm zu bewältigen. Neben den gesetzlich vorgeschriebenen Berichten galt es, die Berichte der Fachausschüsse und die der Betriebsratsvorsitzenden entgegenzunehmen. Ein Antrag stand zur Beratung und Beschlußfassung an. Mehrere Diskussionsrunden waren in die Tagesordnung eingebaut, so daß die Diskussionssprecher rasch auf die angeschnittenen Fragen und Probleme eingehen beziehungsweise ihrerseits dazu Stellung nehmen konnten. Trotz der Härte mancher Beiträge war das Bemühen um Sachlichkeit nicht zu verkennen. In allen Beiträgen spiegelten sich der Ernst der Lage und die vielseitigen Probleme des Unternehmens wider.

Der Oberbürgermeister von Rüsselsheim, Dr. K.-H. Storsberg, gab für die Teilnehmer einen Empfang, an dem als Gäste Vertreter der Stadt und der Geschäftsleitung, an ihrer Spitze Generaldirektor Robert C. Stempel teilnahmen. In seiner Ansprache betonte der Oberbürgermeister, wie wichtig eine gedeihliche Zusammenarbeit zwischen Werk und Gemeinde sei. In Rüsselsheim arbeiteten Stadt, Geschäftsleitung und Betriebsrat vorzüglich zusammen. Die Lage, so der Oberbürgermeister, sei Anlaß, die anstehenden Probleme miteinander zu lösen. Dr. Storsberg unterstrich, daß es wohl der gemeinsame Wunsch aller Versammelten sei, den Rückgang auf dem Automobilmarkt und dem des Unternehmens möglichst rasch zu beenden. Die Schwierigkeiten in der Industrie berührten sehr nachhaltig auch die Kommunalpolitik. Generaldirektor Robert C. Stempel wies in seiner Anwort auf die jüngsten Investitionen der Firma hin; dabei nannte er insbesondere die neue Lackiererei. Die nächsten Monate müßten zeigen, ob diese Investitionen sinnvoll seien. Stempel sagte,er betrachte die Krise als Herausforderung, in der es zu bestehen

Generaldirektor Robert C. Stempel begrüßte die Tagungsteilnehmer und betonte seine Bereitschaft zu einer guten Zusammenarbeit.

Blick in den Tagungsraum während der Begrüßung durch Rudolf Müller.

gelte; er blicke zuversichtlich in die Zukunft und glaube, die Investitionen würden sich in absehbarer Zeit als richtig erweisen. — GBR-Vorsitzender Rudi Hahn griff die Gedankengänge seiner Vorredner auf und vertiefte sie. Nach den Reden wurden Gastgeschenke ausgetauscht. — Der Generaldirektor hatte übrigens an der Betriebsräte-Versammlung am ersten Tag teilgenommen, die Teilnehmer in deutscher Sprache begrüßt und seine Bereitschaft zu einer guten Zusammenarbeit herausgestellt. Referate und Berichte ließ er sich übersetzen.

Da das Tagungsprotokoll mehrere hundert Seiten umfaßt, ist es verständlich, daß in diesem Bericht nur auszugsweise auf den Konferenzverlauf sowie die Referate, Berichte und Diskussionsbeiträge eingegangen werden kann.

Während des Empfangs durch den Oberbürgermeister von Rüsselsheim, Dr. Karl-Heinz Storsberg (rechts), übergaben Rudi Hahn und Rudolf Müller als Gastgeschenk einen kupfernen Teller.

Eröffnung

Eröffnet wurde die Konferenz durch Rudolf Müller, der Teilnehmer und Gäste begrüßte und hervorhob, daß diese Veranstaltung in eine Zeit falle, in der düstere Schatten auf der Automobilindustrie lägen. Er zeigte in diesem Zusammenhang Verständnis dafür, daß durch Umsetzungen und Verleihungen abteilungsmäßige Schwierigkeiten zusätzlich überwunden werden müßten, doch verlange man, diese Arbeitnehmer wie Menschen zu behandeln. „Sie sind keine seelenlosen Nummern." Die entsprechenden Vereinbarungen müßten eingehalten werden. Trotz des Einstellungsstopps dürfe in bestimmten, vor allem sozialen Bereichen nicht rigoros der Rotstift angesetzt werden, wenn es um notwendigen Personalersatz gehe. Eingehend befaßte sich R. Müller mit der gegenwärtigen Krise und ihrer Ursache aus der Sicht des Betriebsrates.

Es zeichne sich bereits ein gnadenloser Verteilungskampf ab. „Wir heben schon jetzt warnend unsere Stimmen, diesen Konkurrenzkampf auf dem Rücken der Arbeitnehmer auszutragen."

Bericht des Gesamtbetriebsrates

Den GBR-Bericht gab Rudi Hahn, der zunächst auf Ereignisse und Probleme des Berichtszeitraumes einging, wobei er drei Punkte besonders erwähnte: die Abschwächung des Automobilmarktes und die Auswirkungen auf unser Unternehmen, den Konflikt mit der Geschäftsleitung hinsichtlich der Verlagerung verschiedener Komponenten und den Bau neuer Produktionsstätten in Spanien und Österreich. Der Vorschlag des Betriebsrates, mehr Erholzeiten einzuführen, um dadurch die Produktion zu drosseln, sei abgelehnt worden. Die Marktforschung habe noch in höheren Regionen geschwebt, als bereits Kurzarbeit angekündigt werden mußte. Als wichtigen Durchbruch bezeichnete Hahn die Vereinbarung über den Kurzarbeitsgeld-Ausgleich. Produktion, Absatz und Export waren weitere Berichtspunkte.

STARKE BEACHTUNG

Breiten Raum nahmen die Verhandlungen und das Ergebnis der Abfindungsaktion und die der vorzeitigen Pensionierung ein, für die er eine Dauerregelung verlangte, wie sie bereits in anderen Unternehmen bestehe. „Daß dieser Personalabbau über die Automobilindustrie hinaus in der Öffentlichkeit starke Beachtung finden würde, war vorauszusehen. Ursachen wurden gesucht und diskutiert. Über vieles wurde geredet, nur nicht über die Preis- und Modellpolitik der Firma, die zumindest wir als einen mit ausschlaggebenden Fakt betrachten. Wenn dann noch ein hessischer Wirtschaftsminister öffentlich erklärt, daß der Betriebsrat für den Personalabbau mit verantwortlich sei, weil er in Boom-Zeiten nicht noch mehr Überstunden und Sonderschichten genehmigt hätte, dann schlägt dies dem Faß den Boden aus. Herr Karry scheint in der Einschätzung der Belastbarkeiten für die arbeitenden Menschen noch in den Denkvorstellungen des frühen 19. Jahrhunderts befangen zu sein. Anders können seine Vorwürfe nicht gedeutet werden."

GBR-Vorsitzender Rudi Hahn.

VERLAGERUNGEN

Die Gefahren, die von der japanischen Konkurrenz ausgingen, dürften nicht übersehen werden, nur: sie seien nicht aus heiterem Himmel gefallen, sondern vorhersehbar gewesen. Doch man habe die Problematik zunächst nicht beachtet. Dabei hätten die Beispiele Fotoindustrie und Schiffsbau Warnung genug sein müssen.

Hahn kritisierte in diesem Zusammenhang die Ausstattungs- und Preispolitik der Firma. Breiten Raum nahmen in seinem Bericht auch die Investitionen, Verlagerungen und neuen Produktionsstätten ein; er schilderte die Verhandlungen mit der Geschäftsleitung, zählte die Forderungen auf, die gestellt worden sind, um die Personalprobleme, vor allem in Rüsselsheim, in den Griff zu bekommen. Aber es seien weder Beschäftigungs- noch Lohn- und Gehaltsgarantien gegeben worden. In diesem Zusammenhang betonte Hahn:

„ES GEHT UNS ALLE AN"

„Damit keine Mißverständnisse aufkommen: kein Mensch hat zum Beispiel etwas

Zielvorstellungen

Im GBR-Bericht wurden folgende Zielvorstellungen für die künftige Arbeit genannt:

Schnellstmögliche Verwirklichung der verhandelten Altersversorgung;

weitere Verbesserung von Löhnen und Gehältern;

großzügige Erholzeitenregelung für alle Werke;

Bestgestaltung der Arbeitsplätze;

schnellere Durchführung von Lärmschutzmaßnahmen;

bessere und ausreichende Be- und Entlüftung;

humane und menschenwürdige Akkordbedingungen;

vierzehntes Monatseinkommen;

Beschäftigungsgarantien;

garantiertes Jahreseinkommen;

Neuordnung der Dienstjubiläen hinsichtlich der Jubiläumsgaben und des dazu gewährten Urlaubes.

gegen eine Erweiterung des Werkes Kaiserslautern oder des Werkes Bochum. Wir müssen aber als Gesamt-Belegschaft dieses Unternehmens etwas dagegen haben, wenn in Kaiserslautern oder aber auch anderswo Investitionen getätigt werden, die letztlich dazu dienen, Arbeitsplätze in einem unserer Werke zu vernichten. Was heute in Rüsselsheim geschieht, kann morgen in Kaiserslautern oder Bochum geschehen. Es geht uns alle an. Doch damit nicht genug. Wie allgemein bekannt ist, baut General Motors in Spanien ein neues Montagewerk und in Österreich ein neues Motoren- und Getriebewerk ... Das Werk in Spanien soll in der Endstufe 300.000 Einheiten pro Jahr produzieren.

Was bedeutet das? Das bedeutet, daß die Produktionskapazität von rund 1 Million Fahrzeugen um 30 Prozent gesteigert wird. Wir meinen, daß die heutige Kapazität voll ausreicht, den Markt auch in Zukunft zu sättigen ..." Der neue Wagen, so Hahn weiter, hätte sich auch sinnvoll in die hiesige Produktion einreihen lassen. „Ein neues Werk ist überflüssig!" Die Investitionspolitik dürfe nicht auf dem Rücken der Menschen ausgetragen werden. Wenn man es aber doch tue, müsse man mit Widerstand auf allen Ebenen rechnen.

DIE ALTERSVERSORGUNG

Das Geschäftsjahr '79 und die darüber vorgelegte Bilanz war ein weiterer Berichtspunkt, nachdem der GBR-Vorsitzende vorher ausführlich auf den Gewerkschaftstag der IG-Metall in Berlin eingegangen war. Das Geschäftsjahr '79 sei ein gutes gewesen. Anders sei es 1980, deshalb heiße eben das absolute Losungswort „Sparen". Der Betriebsrat habe für vernünftige Sparmaßnahmen in der gegenwärtigen Situation volles Verständnis: „Wofür wir allerdings kein Verständnis haben, ist, daß der ohnehin schon nicht zufriedenstellende Kompromiß über eine Neuregelung der Altersversorgung auch den Sparmaßnahmen zum Opfer gefallen ist beziehungsweise fallen soll. Noch in der letzten Betriebsräteversammlung konnte davon ausgegangen werden, daß wir in diesem Jahr eine verbesserte Altersversorgung einführen könnten ..." Man habe einen Kompromiß ausgearbeitet in der Hoffnung, daß dieser Zustimmung in Detroit finden werde. „Wenig später teilte man uns mit, daß aufgrund der derzeitigen wirtschaftlichen Lage keinerlei Aussichten beständen, zum jetzigen Zeitpunkt eine verbesserte Altersversorgung einzuführen. Der Vorstand beschloß deshalb, diese Angelegenheit nicht nach Detroit weiterzuleiten, sondern sie vorerst zurückzustellen. Seit sieben Jahren reden wir von und über eine verbesserte Altersversorgung; sie hätte schon längst erledigt sein müssen. Was in einem anderen GM-Betrieb, nämlich in Antwerpen, möglich war, die dortige Altersversorgung zu verbessern, müßte auch hier bei uns möglich sein ..."

Baudarlehensprogramm und Weihnachtsgratifikation waren weitere Punkte, auf die Rudi Hahn einging. „Festgestellt dazu kann werden, daß es uns trotz der schwierigen Situation gelungen ist, nicht nur Erreichtes zu sichern, sondern darüber hinaus die Gratifikation fortzuschreiben. Die Verhandlung, das möchte ich ausdrücklich betonen, war von beiden Seiten fair und sachlich. Ich gebe der Hoffnung Ausdruck, daß auch bei künftigen Verhandlungen, ganz gleich, um was es geht, auf der Gegenseite ebenso sachlich und fair verhandelt wird." Hahn schloß mit einem Wort des Dankes an alle Betriebsräte und Vertrauensleute. Um die gesteckten Ziele zu erreichen, bedürfe es der Geschlossenheit aller Kollegen im Unternehmen.

Bericht der Geschäftsleitung

Den auf Betriebsrätekonferenzen zu erstattenden Bericht über die wirtschaftliche Lage des Unternehmens sowie das Personal- und Sozialwesen gab auch in diesem Jahr Vorstandsmitglied Dr. Walter Schlotfeldt, der während des Referates, abweichend vom Manuskript, und auch noch später während der Aussprache auf Kritik und Fragen aus dem Teilnehmerkreis einging. Dr. Schlotfeldt kam zunächst auf das Geschäftsjahr 1979 zurück und betonte, daß es zur Stärkung der Ertragskraft, aber auch, um die Arbeitsplätze sicherer zu machen, notwendig gewesen sei, den gesamten Gewinn von 1979 im Unternehmen zu belassen. Die Verschiebung im Käuferverhalten in Richtung kleinerer Wagen habe Opel besonders hart getroffen, da unsere Stärke traditionsgemäß im Bereich der Mittelklasse liege.

FINANZIELLE EINBUSSE

„Der Rückgang und die Umschichtung im Absatz haben zu empfindlichen Einbußen geführt. Daneben waren und sind erhebliche zusätzliche Aufwendungen für verstärkte Werbung und Verkaufskampagnen nötig, um unseren Marktanteil zu stützen. Darüber hinaus hat die Rücknahme der Produktion durch Kurzarbeit die finanzielle Lage des Unternehmens zusätzlich stark angespannt. In diesem Zusammenhang müssen auch der Firmenzuschuß zum Kurzarbeitergeld und die Ausgleichszahlungen im Rahmen des Abfindungs- und des Programms zur vorzeitigen Pensionierung genannt werden ... Die ungünstige Verkaufs- und Kostensituation wäre allein schon Grund genug, jede Mark zweimal umzudrehen, bevor sie ausgegeben wird. Es kommt jedoch hinzu, daß in dieser finanziell angespannten Situation das Opel-Investitionsprogramm in diesem und in nächsten Jahr erhöhte finanzielle Aufwendungen erfordert. Alle Vorhaben sind nochmals sehr kritisch auf Einsparungsmöglichkeiten hin überprüft worden. Dennoch wird Opel in diesem Jahr weitere 1,6 Milliarden DM investieren, um in der Zukunft mit einem modernen und konkurrenzfähigen Modellangebot am Markt vertreten zu sein ..."

Vorstandsmitglied Dr. W. Schlotfeldt.

Als Gäste der Tagung nahmen Vertreter der Geschäftsleitung teil. Am Tisch vorn von links Vorstandsmitglied F. Schwenger, Generaldirektor R. C. Stempel, H. Stark, Leiter Zentrale Werks- und Produktionsplanung, Dr. H. Wruck, Leiter Personalabteilung Bochum, K. E. Happel, Leiter Personal- und Sozialabteilung Kaiserslautern, Dr. J. Leist, Leiter Werksärztlicher Dienst Rüsselsheim, Dr. H. D. Scholl, Leiter Sozialabteilung Rüsselsheim, E. Harnack, Leiter Abteilung Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen Rüsselsheim, J. Wagner, Leiter Lohnkontrolle Rüsselsheim, K. F. Schieferstein, Leiter Qualitätsförderung, Qualitätskontrolle und Inspektion, H. Berger, Gesamtproduktionsleiter Rüsselsheim, T. R. Faber, Leiter Fahrzeugfertigung und Zusammenbau-Werke, Vorstandsmitglied Dr. W.Schlotfeldt und G. Noß, Leiter Personalabteilung Rüsselsheim (beide mit dem Rücken zur Kamera).

VERNÜNFTIGES ANGEBOT

Nur mit einem modernen und hochwertigen Modellangebot könnten wir in Zukunft bestehen. Das gelte insbesondere für die japanische Herausforderung. Es gehe jetzt darum, die erheblichen Investitionsmittel, die weltweit erforderlich seien, am sinnvollsten einzusetzen. „Opel hat letztlich nur deshalb den Zuschlag für ein sogenanntes Fertigungs-Modul von insgesamt drei Modulen erhalten, weil wir infolge vorhandenen Geländes und der Investitionsbeihilfen in Kaiserslautern ein einigermaßen vernünftiges Angebot abgeben konnten. Dennoch waren unter rein finanziellen Gesichtspunkten die Herstellungskosten bei Opel höher als bei den anderen Mitbietern. Letztlich war es nur dem Umstand zu verdanken, daß Opel im Hinblick auf den in Europa zu erwartenden Markt, aber auch im Hinblick auf die hohe Zuverlässigkeit und Qualifikation der Opel-Belegschaft den Zuschlag für ein Modul erhalten hat. Auch das Investitionsprogramm von GM in Europa ist in diesem Zusammenhang zu sehen: Die Bundesrepublik ist von der Kostenseite her kein attraktiver Ort mehr für den Aufbau von Fertigungsstätten in der Automobilindustrie. Vor diesem Problem stehen nicht nur wir und GM, sondern alle anderen Automobilkonzerne."

SCHÄDLICHE DISKUSSION

Mit Nachdruck wandte sich der Sprecher gegen die darüber in der Öffentlichkeit geführten Diskussionen, die für das Unternehmen schädlich gewesen seien. Natürlich sei es die Pflicht der Arbeitnehmervertretung, sich Gedanken über die Zukunft von Arbeitsplätzen zu machen. „Nur bin ich der Meinung, daß diese Diskussionen nicht in aller Öffentlichkeit ablaufen dürfen. Dadurch werden Positionen aufgebaut und ein Klima geschaffen, das der sachlichen Auseinandersetzung schadet. Außerdem schaffen solche öffentlichen Diskussionen ein schiefes Bild von der innerbetrieblichen Wirklichkeit. Letztlich schaden sie dem Ansehen des Unternehmens. Viele Kunden haben sich gefragt, was ist denn eigentlich bei Opel los? Und diese Unsicherheit trug bestimmt nicht dazu bei, das Vertrauen unserer Kunden in unsere Produkte zu stärken oder gar neu zu wecken. Ich möchte damit nicht der öffentlichen Diskussion die Schuld an den Verkaufsrückgängen geben. Diese haben eine Reihe von anderen Ursachen." Nochmals auf die japanische Konkurrenz eingehend, sagte Dr. Schlotfeldt: „Hier müssen wir einfach wieder aufholen, wenn wir konkurrenzfähig bleiben wollen . . . "

GEMEINSAM ÜBERLEGEN

Wir müßten gemeinsam überlegen, wie durch optimalen und wirtschaftlichen Einsatz von Maschinen und durch die Anwendung kostengünstiger Methoden und Arbeitsverfahren Arbeitsplätze erhalten und gesichert werden können. Dies erfordere auch die Einsicht, daß notwendige Rationalisierungseffekte in Zukunft nicht gleich wieder dadurch neutralisiert werden, daß ihre Verwirklichung mit einer Reihe von finanziellen Forderungen oder zusätzlich Kosten verursachenden Nebenleistungen verknüpft würden. Weitere Punkte im Bericht der Geschäftsleitung waren personalpolitische Aspekte und die Personalreduzierungsprogramme. Die Geschäftsleitung sehe sich in einer Zeit, in der jede Mark dringend für die Zukunftssicherung des Unternehmens und seiner Arbeitsplätze benötigt werde, nicht in der Lage, die bestehende Altersversorgung weiter zu verbessern. Änderungen könnten erst nach Beendigung der Rezessionsphase vorgenommen werden. Auch eine Öffnung des vorzeitigen Opel-Pensionierungsprogrammes zu einer Dauereinrichtung halte man zur Zeit nicht für sinnvoll.

DAS M 55 – PROBLEM

Auch auf das M 55 - Problem und alle damit zusammenhängenden Fragen und Probleme ging Dr. Schlotfeldt ausführlich ein. „Unabhängig von den eingangs geschilderten finanziellen Erwägungen ist die Installation dieser Motorenfertigung in Rüsselsheim schon allein an der Platzfrage gescheitert. Aus diesem Grund wurde die Errichtung eines Motorenwerkes in Kaiserslautern geplant. Aus der Sicht von Gesamt-Opel sind und werden dadurch keine Arbeitsplätze vernichtet. Es werden vielmehr Arbeitsplätze in Rüsselsheim überflüssig und in Kaiserslautern zusätzliche neue geschaffen. Dies findet aus Rüsselsheimer Sicht verständlicherweise weniger Zustimmung als aus Kaiserslauterer Sicht. Im Zeitpunkt der Planungen

 Modul? Die Presse fragt: "Welches Modul? Und wer verfügt?"

und Entscheidungen wurde vom Management durchaus das Problem gesehen, daß durch die geplanten Maßnahmen ein Personalüberhang im Motorenbau entstehen würde. Jedoch wurde das von uns nicht als ein unüberwindliches Problem angesehen.... In einer gemeinsamen Arbeitsgruppe mit Beteiligung des Betriebsrates werden derzeit Programme entwickelt, wie die betroffenen Mitarbeiter vom Motorenbau unmittelbar in die Zusammenbaubereiche versetzt und an neuen Arbeitsplätzen eingewiesen werden können. Es wird ferner geprüft, inwieweit Umschulungen in der Lehrwerkstatt – wie sie in kleinerem Umfang bereits für Mitarbeiter aus dem M 55 Bereich vorgesehen sind – in erweitertem Maße durchgeführt werden können."

UNSICHERHEITSFAKTOREN

Abschließend betonte Dr. Schlotfeldt, daß man im Augenblick noch keine Marktprognose stellen könne, zu viele Unsicherheitsfaktoren seien noch vorhanden. „ Wir meinen, daß wir die Durststrecke noch nicht überwunden haben ... Wenn auch die wirtschaftliche Situation des Unternehmens gegenwärtig sehr angespannt ist, sind wir doch überzeugt, daß sich unsere jetzigen Anstrengungen in der Zukunft bezahlt machen werden. Mittelfristig und langfristig gibt es nämlich zum Auto keine Alternative der individuellen Fortbewegung. Aus diesem Grund sind wir überzeugt, daß wir die gegenwärtige Krise bald meistern und wieder zu unserer alten Stärke zurückfinden werden." – Wie eingangs angedeutet, griff Dr. Schlotfeldt im Anschluß an sein Referat einzelne Punkte der Diskussion auf, verteidigte die kritisierten Maßnahmen der Geschäftsleitung und betonte ihre Notwendigkeit im Interesse der Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens, aber auch der Sicherheit der Arbeitsplätze seiner Mitarbeiter. Im Hinblick auf die Modellpolitik gab er zu bedenken, daß ein neuer Wagen vier bis fünf Jahre Entwicklungszeit benötige, so daß man nicht auf jede Änderung im Käuferverhalten kurzfristig reagieren könne.

Antrag

Der GBR-Sozialausschuß stellte auf der Konferenz einen Antrag über die Fortschreibung der 59er-Regelung. Er hat folgenden Wortlaut:

„Der GBR wird beauftragt, mit der Geschäftsleitung Verhandlungen aufzunehmen mit dem Ziel, daß für die 59jährigen Werksangehörigen eine Arbeitszeitverkürzung auf der Grundlage des zur Zeit durchgeführten Frühpensionierungsprogramms auf Dauer festgeschrieben wird."

Der Antrag wurde von der Versammlung einstimmig angenommen.

Die Berichte der GBR-Ausschüsse

Ergänzend zu dem Bericht des Vorsitzenden des Gesamtbetriebsrates gaben die Vorsitzenden der einzelnen GBR-Ausschüsse beziehungsweise Kommissionen einen detaillierten Bericht über die Arbeit dieser Gremien. Auch über diese im einzelnen sehr umfangreiche Berichterstattung können an dieser Stelle aus Platzgründen nur Auszüge gebracht werden.

LOHN- UND GEHALTS-KOMMISSION

Zu den Berichtspunkten des Vorsitzenden der Lohn- und Gehaltskommission des GBR, Martin Schwarz, gehörte die Forderung nach einer verständlicheren Ausweisung von Akkordzeiten. Wichtig für die Kommission sei der Austausch von Lohnvergleichen. Gleiche Arbeitsplätze müßten auch gleich eingestuft werden. Die Behauptung, die Arbeitsplätze in den drei Werken seien jeweils anders zu sehen, sei eine Ausrede. Die Lohnfindung müßte vor Ort gemacht, nicht aber nur auf dem Papier verglichen werden. Im Lohnbereich habe sich allgemein einiges getan, nur in Bochum scheine man nicht mitzukommen. Schwarz setzte sich kritisch mit der Lohnfindung dort auseinander und nannte Beispiele dafür.

Arbeitsplätze, die durch moderne Technologien höhere Anforderungen und Qualifikationen voraussetzten, müßten auch höher eingestuft werden. Die Umschreibung von solchen Operationen dauere meist viel zu lange, ein „Paradebeispiel" dafür seien die Bildschirmarbeitsplätze. Schwarz in anderem Zusammenhang: „Man sagt immer wieder, Facharbeiter mit Erfahrung werden gebraucht. Wir meinen, wenn ein Werkzeugmacher 5, 10 oder 15 Jahre in einer Kolonne steht und alle Arbeiten, die ihm aufgetragen werden, gut ausführt, dann muß man auch in der Lage sein, ihm den entsprechenden Lohn dafür zu zahlen. Und zu den unteren Lohngruppen können wir nur eines sagen: Abschaffen!"

Der Berichterstatter ging in seinem Bericht auch auf zahlreiche Detailfragen aus den drei Werken ein. Die täglichen Streitereien an Bändern und Maschinen mit der Standardabteilung über Vorgabezeiten müßten abgebaut werden, eine Änderung der Betriebsvereinbarung darüber sei notwendig. Abschließend sagte er, die Automatisierung der Arbeitsprozesse in Produktion und Büros dringe immer schneller vor, körperliche Belastungen würden zwar reduziert, die nervlichen und seelischen nähmen aber zu.

SOZIALAUSSCHUSS

Im Bericht des Sozialausschusses, von Liane Steinführer erstattet, wurde in Abweichung von der üblichen Form der Berichterstattung einmal der „tägliche Kleinkrieg" dieses Ausschusses behandelt. Wer diesen Kleinkrieg mit der Finanzentwicklung der letzten Jahre vergleiche, erkenne, welchen Stellenwert der Mensch im Betrieb habe. Als ein Beispiel von vielen nannte sie die Haartrockner in den Waschräumen. „Hier wird eine Hinhaltetaktik praktiziert, die ohnegleichen ist. War es ein gutes Jahr, und die Finanzlage läßt es zu, wird ein Projekt erstellt. Doch bis es in Amerika genehmigt ist, ist der Absatz schon wieder rückläufig, und das Ganze wird dann auf seine Notwendigkeit wieder neu überprüft. So läuft dieses Spielchen schon einige Jahre, und ich glaube, daß wir alle längst unseren wohlverdienten Ruhestand angetreten haben, bis die Dinge geregelt sind."

Man könne, so Liane Steinführer weiter, nicht ständig Fehlzeiten-Gespräche führen, während auf der anderen Seite die einfachsten Dinge fehlten, um die Menschen vor gesundheitlichen Schäden zu bewahren. Sie nannte in diesem Zusammenhang die sanitären Einrichtungen, die Wasch- und Umkleideräume, Hygieneräume, Be- und Entlüftungsanlagen, Pausenräume mit Handwaschbecken und menschengerechte Arbeitsplätze. „Das alles sind Dinge, die der Fürsorgepflicht der Firma unterliegen, denn, wenn man sich weit aus dem Fenster hängt und von sozialen Leistungen redet, dann müssen auch Einrichtungen, welche der Mensch zur Sauberkeit und zur Erhaltung seiner Gesundheit benötigt, in ausreichendem Maße vorhanden sein ... "

Die Berichterstatterin erneuerte die Forderung der letzten Betriebsräteversammlung nach Einführung von Verkaufsständen zur Ergänzung der Automatischen Kantine, mit der es immer viel Ärger gebe. Zu einem guten Betriebsklima gehöre auch eine gute Arbeitsatmosphäre. In diesem Zusammenhang erinnerte sie an den Zustand verschiedener Speisesäle. – Die Eingliederung von Schwerbehinderten in den Arbeitsprozeß war ein weiterer Berichtspunkt, zu dem sie Beispiele brachte, die nicht von sozialem Verständnis sprächen. Liane Steinführer forderte auch die Einführung einer Betreuungsstelle im Betrieb für alkoholgefährdete Personen sowie eine Verbesserung der Reinigung und zusätzliche Vorsorgeunter-

Die Berichterstatter der GBR-Ausschüsse

Manfred Schwarz

Liane Steinführer

suchungen. Asbest, Lacke, Lösungsmittel seien Stoffe mit gesundheitsschädlichen Risikofaktoren. Vorbeugen sei besser als heilen.

BILDUNGSAUSSCHUSS

Für den Bildungsausschuß des GBR sprach Rolf Petry. Viele Punkte seien aufgegriffen und behandelt worden. Hauptsorge sei die betriebliche Ausbildung. Hier gebe es zahlreiche Probleme und offene Fragen. Zielsetzung sei die kritische Analyse der bisher durchgeführten lernzielorientierten Ausbildung und der Lernzielbeschreibung gewesen. Dafür habe man mit der Personalentwicklung sogenannte Workshops gebildet. Teilnehmer seien Vertreter des Betriebes, der Personalentwicklung, des Betriebsrates und der Jugendvertretung gewesen. „Zu den dort behandelten Fragen, die gründlich diskutiert und bearbeitet wurden, ist als Ergebnis von der Personalentwicklung ein Aktionsprogramm in Form eines Maßnahmenkataloges vorgelegt worden, von dem einige Punkte zwischenzeitlich schon geregelt worden sind."

Rolf Petry nannte weitere Punkte, die den Ausschuß zur Zeit beschäftigen, beispielsweise die Schulung der betrieblichen Ausbilder, den Lernzielkatalog für Bürogehilfinnen, die Ausbildungskapazität und die Forderung, die Skala der Ausbildungsberufe zu erweitern, weiter die Auswahlkriterien bei Einstellungen, die Eignungstests, Berufsförderungsmaßnahmen, die Eingliederung junger Ausländer und andere Umschulungsmaßnahmen. Er nannte auch verschiedene Forderungen der einzelnen Jugendvertretungen, deren Erledigung oft ungebührlich in die Länge gezogen würde.

GESAMTJUGENDVERTRETUNG

Der Vorsitzende der Gesamtjugendvertretung, Rolf Nutzenberger, referierte über Arbeit und Aufgaben dieses Gremiums, kam noch einmal auf das Ergebnis der Jugendvertreterwahlen in diesem Jahr zu sprechen und ging dann auf verschiedene Einzelfragen ein, die die Jugendvertretung beschäftigten, beispielsweise die räumliche Enge in der Rüsselsheimer Schmiede, die die Anforderungen der Arbeitssicherheit kaum erfüllten. Er ging auch auf die Elektronikerausbildung in Bochum ein, die in zu kleinen Räumen vor sich gehe und dazu noch neben dem Ausbildungsbereich Schmiede liege, so daß es ständig zu Erschütterungen komme. Es sei unverständlich, daß in einer vollkommen neuen Lehrwerkstatt die Schulungsräume zu klein geplant und gebaut worden seien.

Nutzenberger streifte noch Ausbildungsprobleme in Kaiserslautern und ging dann auf die Frage ein, warum noch immer Frauen der Zugang zu bestimmten Berufen verwehrt sei und nannte einige Beispiele: „Gleichwohl einigten sich kürzlich die leitenden Gewerbeaufsichtsbeamten der Länder darauf, das Beschäftigungsverbot für Frauen großzügig auszulegen."

SCHWERBEHINDERTE

Der Gesamtvertrauensmann für Schwerbehinderte, Hans Rosenstock, forderte, die Eingliederung von Schwerbehinderten ernst zu nehmen. Am 31.12.1979 seien im Unternehmen 4.286 Pflichtplätze besetzt gewesen, was einem Prozentsatz von 6,33 gleich käme. In der Zwischenzeit sei die Zahl der Schwerbehinderten bei uns erneut gestiegen. Der Berichterstatter erwähnte in seinem Referat die zahlreichen zu bewältigenden Arbeiten, zum Beispiel Rehabilitationsmaßnahmen, Anträge auf Badekuren und ähnliche Erholungsmaßnahmen, zum Kauf oder der behindertengerechten Umrüstung von Kraftfahrzeugen, Freifahrten in öffentlichen Verkehrsmitteln und vieles andere mehr.

Auch Betriebsbegehungen hätten stattgefunden. Rosenstock berichtete weiter über die Genesendenabteilungen der Werke und den neuen Bochumer Arbeitskreis „Arbeit bei Opel – Planung geeigneter Arbeitsplätze für Mitarbeiter mit ärztlichen Einschränkungen". Auch er forderte Vorsorgeuntersuchungen für alle Werksangehörigen und die Befreiung aller Schwerbehinderten vom Abstempeln, das

Rolf Petry

Rolf Nutzenberger

Hans Rosenstock

im übrigen ganz abgeschafft gehöre, weil es nicht mehr zeitgemäß sei. Auch das Thema Alkohol war ein umfassender Berichtspunkt. Zum Schluß sprach H. Rosenstock die Hoffnung aus, daß seine Forderungen und Anregungen auf Verständnis der Verantwortlichen stiessen.

Die Berichte aus den Betrieben

Ein wichtiger Tagungspunkt jeder Betriebsrätekonferenz sind die Berichte aus den drei Werken und der Filiale Berlin, die von den Betriebsratsvorsitzenden gegeben werden und in geraffter Form Ereignisse und Probleme des jeweiligen Betriebes aufzeigen. Alles, was hier täglich am einzelnen Arbeitsplatz oder im gesamten Werk, ob in Rüsselsheim, Bochum, Kaiserslautern oder Berlin, an Fragen ansteht, kann in einem Kurzreferat allerdings nicht zur Sprache kommen. Es ist jeweils ein grober Überblick. Und auch in diesem Bericht können die Probleme nur angedeutet werden.

RÜSSELSHEIM

Für das Werk Rüsselsheim referierte dessen Betriebsratsvorsitzender Richard Heller. Im Mittelpunkt seines Referates stand die Lage des Unternehmens und die damit zusammenhängenden Probleme: Kurzarbeit, Personalprogramme, Versetzungen und ähnliches mehr. Auch die Komponentenverlagerung nach Kaiserslautern nahm breiten Raum ein. Durch den Weggang von Facharbeitern im Zuge der Abfindungsaktion seien zusätzlich Personalprobleme entstanden. Mit den Investitionen in Spanien und Österreich habe man Konflikte größten Ausmaßes produziert; die neuen Werke hätten Einfluß auf die Struktur der Betriebe in unserem Lande.

Heller stellte die Frage nach einer gleitenden Personalplanung. Opel habe die stärkste Personalschwankung aller Automobilfirmen in Deutschland. Er stellte auch die Frage, ob der Betriebsrat nicht am Ende selber ein Teil der Schuld mittrage auf Grund seines häufig nachgiebigen Verhaltens gegenüber der Geschäftsleitung. Er warnte davor, daß sich die einzelnen Werke gegeneinander ausspielen ließen. Der Betriebsrat sei nicht immer rechtzeitig und gründlich informiert worden. Heller begründete auch die Notwendigkeit der von der Geschäftsleitung kritisierten Informationspolitik des Betriebsrates in Hinblick auf die Komponentenverlagerung nach Kaiserslautern und dem damit verbundenen Wegfall von Arbeitsplätzen in Rüsselsheim sowie den Bau der neuen GM-Werke und anderer Investitionsvorhaben. Der Betriebsratsvorsitzende war der Meinung, daß der Firma durch die Öffentlichkeitsarbeit des Betriebsrates kein Schaden entstanden sei.

Heller schnitt auch die Frage der japanischen Konkurrenz an und meinte, die Japaner hätten die Zeichen der Zeit für die Automobilindustrie schneller und besser erkannt als wir hier. Er machte auch Ausführungen zu dem Problem der Arbeitsbelastungen in Rüsselsheim. Der Stellenwert des Autos in der Gesellschaft, Fragen des Produktivitätszuwachses, der Rationalisierung und der Investitionen allgemein und bei uns waren weitere Berichtspunkte. Zum Thema „Sparen" kritisierte Richard Heller, daß nur bei sozialen Investitionen der Rotstift angesetzt werde. Zur Lösung der gegenwärtigen Probleme machte er den Vorschlag einer sogenannten „flankierenden Produktion", also nicht nur Autos, sondern die Herstellung auch anderer Produkte neben dem Auto, wie dies bei anderen Firmen bereits geschehe oder in absehbarer Zeit vorgesehen sei.

BOCHUM

Auf Grund der derzeitigen Geschäftslage und der Erfolge des KADETT wurden im Bericht über Bochum vom Betriebsratsvorsitzenden Günter Perschke einige Akzente anders gesetzt. Auch in Bochum habe es Versetzungen gegeben. Er verlangte, daß außer dem Kadett auch die Produktion anderer Typen nach Bochum verlagert werde, denn es sei gefährlich, produktionell „nur auf einem Bein zu stehen". Perschke bedauerte die Entwicklung in Rüsselsheim, begrüßte es aber, daß die vorzeitigen Pensionierungsprogramme auch für Bochum und die anderen Werke zur Geltung gekommen seien.

Breiten Raum im Bericht aus Bochum nahm die Organisationsstruktur dieses Werkes ein. Die jüngsten Organisationsänderungen hätten den Berichtsweg noch länger werden lassen. Viele Klagen, die seit Jahr und Tag erhoben würden, blieben unerledigt, würden auf die lange Bank geschoben. Das gelte auch für die Lösung der personellen Unterbesetzung in manchen Bereichen. Das fördere das Betriebsklima keineswegs. Perschke verlangte unter anderem auch eine rasche Einzäunung der Parkplätze, um den laufenden Beschädigungen an den dort abgestellten Wagen einen Riegel vorzuschieben. Zu den Forderungen des Bochumer Betriebsrates gehörten noch der weitere Ausbau des Werksärztlichen Dienstes und die Einstellung eines weiteren Werksarztes.

Im Bericht Perschkes wurden auch die Verhandlungen über den Entwurf einer neuen Arbeitsordnung für Bochum gestreift; die alte sei überholt. Er verlangte abschließend noch einmal mehr Entscheidungsfreiheit für die Verwaltung des Bochumer Werkes und bedauerte, daß er in diesem Bericht nur einige der vielen Probleme und anstehenden Fragen hätte aufzeigen können.

KAISERSLAUTERN

Für das Werk Kaiserslautern sprach Betriebsratsvorsitzender Karl Guthy. Er sagte unter anderem, daß alles, was auf der

Richard Heller

Günter Perschke

Karl Guthy

Helmut Tobis

Betriebsräteversammlung zur Sprache gekommen sei, für alle Werke analog gelte, wenn es auch hier und da Unterschiede in Detailfragen gebe. Guthy gab einen Überblick über die Entwicklung in Kaiserslautern und die Veränderungen dort seit der letzten Betriebsrätekonferenz. Das Preßwerk sei fast fertig, der Motorenbau gehe seiner Vollendung entgegen. Guthy zu diesen Investitionen:

Den Bericht eines Aufsichtsratsmitgliedes erstattete auf der Betriebsräteversammlung Dr. Harald Fuchs (links), der über die Tätigkeit dieses Gremiums aus Arbeitnehmersicht sprach, während als Gastreferent Jochen Richert (rechts) das Thema „Technologische und wirtschaftliche Anmerkungen" behandelte, in dem er auf die derzeitige wirtschaftliche Situation einging und einen Ausblick in die 80er und 90er Jahre gab. Jochen Richert ist DGB-Landesvorsitzender in Hessen.

„Ich möchte hier noch einmal betonen, daß diese beiden Projekte sehr viel dazu beitragen, die Arbeitslosigkeit, die ja in unserem Bereich über dem Bundesdurchschnitt liegt, erheblich zu senken. Voraussetzung ist natürlich, daß die Konjunktur wieder aufsteigende Tendenz zeigt." Die Belegschaftszahl habe sich um 200 auf 4.600 erhöht, wobei es sich um Facharbeiter und Angestellte handele. Kaiserslautern sei im Moment in einer sonderbaren Situation, die bei Außenstehenden, die nicht mit der Materie vertraut seien, zu den merkwürdigsten Reaktionen führe. Aber es sei nun einmal so, daß diejenigen Abteilungen, die Teile für größere Modelle herstellen, durch Kurzarbeit fast leergefegt seien, während im Kadett-Bereich Überstunden gefahren und zusätzlich für die neuen Projekte Facharbeiter und Angestellte eingestellt würden.

Karl Guthy kritisierte die Personalsituation im Vorschlagswesen Kaiserslautern und forderte, daß die Betriebsräte alle Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte unbedingt wahrnehmen sollten. „Es sind gefährliche Tendenzen im Unternehmerlager zu erkennen, diese Rechte zu untergraben; wir müssen deshalb diesen Anfängen mit aller Macht begegnen."

BERLIN

Der Bericht über die Niederlassung Berlin war im Hinblick auf deren Größe (rund 200 Mitarbeiter) entsprechend kürzer beziehungsweise konzentrierter, als die über die anderen Werke. Er wurde von Helmut Tobis, Mitglied des Gesamtbetriebsrates, erstattet. Er bedauerte, daß beantragte Projekte nicht zum Zuge kämen und nannte einige Beispiele. Auch der Zustand einiger Straßen im Bereich der Filiale („reinste Marterstrecken wie die in Dudenhofen") wurde kritisiert. Er wandte sich auch gegen die Einstellung der Filialleitung beziehungsweise ihre Ablehnung von berechtigten Forderungen, beispielsweise die der Beheizung der Räume in den kalten Sommermonaten.

In Berlin könne von einem guten Betriebsklima keine Rede sein, es sei „frostig". Folge: Bewährte, langjährig tätige Mitarbeiter würden die Filiale verlassen. Auch die Einstellung manches Opel-Händlers gegenüber den Filialangehörigen als Kunden wurde kritisiert. Abschließend dankte Helmut Tobis dem Gesamtbetriebsrat für die ständige Unterstützung der Berliner Kollegen.

Aussprache

Zwölf Betriebsräte aus den Werken Rüsselsheim, Bochum und Kaiserslautern meldeten sich in den verschiedenen Diskussionsrunden zu Wort, Stellungnahmen gaben außerdem E. Eurich, Verbesserungsvorschlagswesen und Lohnkontrolle Bochum, Vorstandsmitglied Dr. Walter Schlotfeldt sowie einige der als Gäste anwesenden Gewerkschaftsvertreter ab. Einer der Hauptpunkte der Diskussion war der Komplex Lohnfindung und Lohnkontrolle. Besonders hervorgehoben wurde auch die Problematik der Einstufung von Bildschirmarbeitsplätzen; gefordert wurde in diesem Zusammenhang die im Lohnbereich vorhandenen diesbezüglichen Arbeitsplätze dem Angestelltenbereich zuzuordnen. Ein weiterer intensiv diskutierter Punkt, der von verschiedenen Rednern angesprochen wurde, war die Frage der Altersversorgung beziehungsweise ihre Neuregelung. Auch die Fortschreibung der 59-Regelung wurde von zahlreichen Rednern verlangt.

Betriebsräte aus den einzelnen Werken nahmen außerdem zu besonderen internen Problemen Stellung. So wurde das Verhalten der Personalleitung Kaiserslautern in bezug auf die Ausbildung von Mädchen in technischen Berufen kritisiert; diese Ausbildungsgänge wurden auch für Kaiserslautern gefordert. Die Lehrwerkstatt Bochum, viele soziale Aspekte, das Suchtproblem und die fehlende Betreuungs- und Beratungsstelle waren weitere kritische Diskussionspunkte der Betriebsräteversammlung.

Auch der Themenbereich Personalplanung bei Opel, besonders in Zusammenhang mit den Investitionsprogrammen und der 59er-Regelung, wurde in der Diskussion angesprochen und dabei die Personalpolitik des Unternehmens kritisiert. Hingewiesen wurde ebenfalls auf das Facharbeiterproblem und die Folgen der durch die Abfindungsaktionen entstandene Personalverminderung im Betrieb. Die japanische Konkurrenz und die damit zusammenhängenden Probleme wurden ebenfalls heiß diskutiert und Vorschläge zu ihrer Lösung gemacht. Die Massenkaufkraft müßte durch entsprechende Abschlüsse bei der nächsten Tarifrunde gehoben werden; viele Diskussionsredner sahen dies als ein wesentliches Rezept zur Überwindung der Krise.

Schlußwort

GBR-Vositzender Rudi Hahn betonte in seinem Schlußwort, daß die Konferenz gut und erfolgreich abgelaufen sei. Er dankte allen, die die Last der Vorbereitung gehabt, Referate gehalten, Berichte gegeben oder sich an der Diskussion beteiligt hätten. Er dankte auch den Vertretern der Geschäftsleitung für ihre Teilnahme: „Es war das erste Mal, daß zum Beispiel ein Generaldirektor sich alle Berichte des GBR, wenn auch oder gerade unter den erschwerenden Umständen der Übersetzung anhörte. Ich betrachte dies nicht nur als einen Akt der Höflichkeit, sondern bewerte dies vor allem als Interesse an den Problemen der Belegschaftsvertreter, die auch die Probleme der Belegschaft sind."

Über alle Fragen und Probleme sei offen und fair diskutiert worden. Die Arbeit der Betriebsräte der Werke und die des GBR sei keine auseinandergehende, sondern eine in sich verzahnte. Der GBR habe hauptsächlich koordinierend zu wirken. Nur gemeinsam und in Solidarität könnten die vielen Probleme gelöst werden. Abschließend sagte Rudi Hahn an die Adresse der Geschäftsleitung gerichtet:

„Von der Geschäftsleitung erwarten wir, daß sie unseren Problemen gegenüber ein offenes Ohr haben. Nicht nur die Produktion darf unangetastet dastehen, unangetastet bleiben muß auch die Menschenwürde im Betrieb ... Machen Sie eine Politik, die unsere Arbeitsplätze sichert und schaffen Sie wieder ein Betriebsklima, von dem man sagen kann, es lohnt sich bei der Adam Opel AG zu arbeiten ..."

Winterreifen oder Schneeketten?

Verschneite oder vereiste Straßen gehören zu den unangenehmen Begleiterscheinungen des Winters. Für den Autofahrer stellt sich das Problem, wie auf dem Weg zur Arbeit oder auch beim Skiurlaub den gesunkenen Reibbeiwerten zwischen Reifen und Straße wirksam begegnet werden kann. Spezielle Reifen, Ketten aus Stahl und Kunststoff oder auch eine besonders zurückhaltende Fahrweise stehen zur Auswahl.

SOMMERREIFEN • HAFTREIFEN

Neuwertige Stahlgürtelreifen mit noch guter Profilierung (mindestens 4 mm Profiltiefe) sind auch für winterliche Straßen geeignet. Vorausgesetzt, man kalkuliert die längeren Bremswege ein und betätigt beim Anfahren an Steigungen das Gaspedal ganz besonders gefühlvoll. Dafür brauchen auf freien Strecken keine Einbußen an Fahrstabilität und Höchstgeschwindigkeit hingenommen werden. Und was ist mit Haftreifen? Diese speziellen Winterreifen sind die Antwort der Reifenindustrie auf das deutsche Spikesreifenverbot. Auf Schnee packen Haftreifen – aufgrund ihrer weichen Laufflächenmischung und ausgeklügelter Profile – wesentlich besser zu, als es Spikesreifen jemals konnten. Auf Eis jedoch können sie die verzahnende Wirkung sich eingrabender Stahlstifte bei weitem nicht erreichen. Leider vergißt die Reifenwerbung auf diesen Nachteil hinzuweisen, so daß dem Haftreifenfahrer hier eine trügerische Sicherheit suggeriert wird. Andererseits gibt es zur Zeit keine besseren Pneus für winterliche Straßen, so daß die neuen Haftreifen zumindest in gebirgigen und schneereichen Gegenden unbedingt zu empfehlen sind.

BREIT ODER SCHMAL?

Obwohl der Trend bei Sommerreifen immer mehr in Richtung breit geht, sollten Winterreifen ruhig in der schmalen Ausführung gekauft werden. Auskunft, welche Reifengrößen dabei zulässig sind, gibt der Kraftfahrzeugschein. Bei vielen Vergleichsversuchen unter winterlichen Straßenbedingungen zeigten sich leichte Vorteile für schmälere Reifen. Auch lassen diese mehr Platz für die Kettenmontage frei, vom günstigen Preis ganz abgesehen. Aber auch wer im Winter auf das gute Aussehen voluminöser Pneus nicht verzichten möchte, kann unter verschiedenen Winterbreitreifen wählen.

SCHNEEKETTEN

Wo selbst die besten Winterreifen hilflos durchdrehen, packen Schneeketten kräftig zu. Sogar auf vereisten Steigungen sorgen sie noch für guten Vortrieb. Nachteil: sie müssen bei Bedarf erst einmal montiert werden, und auf geräumten Streckenabschnitten zwingen sie durch Geräusche, Vibrationen, schlechtes Fahrverhalten und nicht zuletzt durch ihre begrenzte Lebensdauer zum Langsamfahren oder zur Demontage. Schneeketten sind somit die unbequemste Lösung. Da sie ihre guten Fahreigenschaften auch auf Sommerreifen entfalten, sind sie dennoch das ideale Winterzubehör und im Vergleich zu den Kosten von vier Winterreifen und Felgen (ca. 600 bis 800 DM) sogar noch preiswert. Die Preispalette von Stahlketten für eine mittlere Reifengröße reicht von 60 bis 360 DM, wobei zu fragen ist, ob die teurere nun wirklich sechsmal so gut wie eine billigere ist? Höchstwahrscheinlich nicht, obwohl rennomierte Kettenhersteller neben der höheren Kettenhaltbarkeit noch einige Extras bieten.

BILLIG ODER TEUER?

Für Ketten, die nur einmal beim Skiurlaub zum Einsatz kommen sollen, reicht die billige Ausführung durchaus. Vor allem, wenn sie nur zum einfachen Vorwärtskommen an wenigen Steilstrecken gedacht sind. Sollen jedoch zwischendurch häufig Abschnitte trockener Straßen befahren werden, empfiehlt sich schon eine Kette aus widerstandsfähigem Stahl, die natürlich teurer ist. Aber auch die beste Stahlkette wird nach 300 bis 400 Kilometer Laufstrecke auf geräumter Straße verschlissen sein. Vor allem wenn schneller als mit der

Winterliche Straßentücken: Ein bißchen Reifen- oder Kettenkunde kann da nicht schaden. Im Bericht auf dieser Seite wird darauf eingegangen.

KETTENFORMEN

empfohlenen Höchstgeschwindigkeit von 50 km/h gefahren wird. Und noch etwas: Stahl ist teuer. Folglich haben billige Ketten nur soviele Glieder als unbedingt notwendig. Daraus ergibt sich die Leiterform, (Abbildung). Zum An- und Geradeausfahren auf verschneiten Steigungen reicht diese Sparkette. Kurvenfahren, besonders bei Frontantriebsfahrzeugen, an denen die Ketten sowohl treiben als auch lenken müssen, wird durch die geringe Spurhaltung der Leiterketten erschwert.

KETTENMONTAGE

Schneekettenmontage genießt den Ruf einer unerfreulichen Tätigkeit. Kälte, klamme Finger und überall Schnee tragen dazu bei. Hinzu kommt die für Anfänger verwirrende Zahl von Verschlüssen und Ösen, mit denen sich eine der Verpackung entnommene Kette darbietet. Auch die von vielen Herstellern angepriesenen Montageerleichterungen sind zum Teil nur auf trockenem Werkstattboden wirksam. Dem Kettenanfänger hilft am besten, das Montagesystem einer Kette zu begreifen. Dann nämlich kann er auf die meist umständlich verfaßte Gebrauchsanweisung verzichten und selbst die richtigen Handgriffe in der logischen Reihenfolge finden.

STAHL ODER KUNSTSTOFF?

Zum Schluß die Frage: Stahl- oder Kunststoffketten. Stahlketten rosten und klirren, lauf rauh ab und verschleißen schnell. Dennoch konnte sich bisher keine der vielen in den letzten Jahren angebotenen Kunststoffketten behaupten. Montageprobleme, schlechte Paßform und vor allem das hilflose Durchdrehen auf Eis sprechen gegen Kunststoffketten. Werden in Einzelfällen dennoch gute Gebrauchseigenschaften erreicht, übersteigt der Verkaufspreis meist den der teuersten Stahlketten. — Man sieht aus dieser gedrängten Darstellung, daß es Möglichkeiten, dem Winter auf der Straße zu trotzen, genügend gibt, angefangen bei der billigsten Lösung, der vorsichtigen Fahrweise auf gut profilierten Sommergürtelreifen. Mit zusätzlichen Ketten kann dann schon starkem winterlichen Unbill erfolgreich begegnet werden. Winterhaftreifen stellen den bequemen, wenn auch teuren Kompromiß dar. Sie sollten Grundausstattung in schneereichen Gegenden sein, im Gebirge müssen aber auch sie durch Schneeketten ergänzt werden. P. K.

Kinder kennen keine Gefahren

Kinder sind anders als Erwachsene; sie leben nach eigenem Willen, mit eigenem Verstand, häufig in einer eigenen Welt. Was hat das mit Sicherheit im Straßenverkehr zu tun?

Eine ganze Menge! „Erwachsene können sich oft nicht vorstellen, wie sich diese Andersartigkeit von Kindern zum Beispiel im Straßenverkehr auswirkt", meint dazu die Tübinger Psychologin Dr. Maria Limbourg, die das Verhalten von Kindern im Verkehr untersucht hat.

Jahr für Jahr verunglücken mehr als 60.000 Kinder auf deutschen Straßen. Die meisten von ihnen sind zwischen fünf und acht Jahren alt. Man sieht daran: Wenn sich Eltern auf das „angespielte" Wissen von Kindern verlassen, geben sie sich trügerischen Hoffnungen hin hinsichtlich der Beurteilung dessen, was Kinder wirklich leisten können. Dazu Frau Dr. Limbourg: „Besonders kritisch wird die Situation dadurch, daß Kinder nur das sehen und hören, was ihnen im Moment wichtig erscheint. Wenn sie zum Beispiel auf der Straße ein Hund auf der anderen Straßenseite interessiert, hören und sehen sie unter Umständen nicht, daß sich ein Fahrzeug nähert".

Kinder sind leicht ablenkbar, sagen die Wissenschaftler weiter. Dabei spielen auch Gefühle eine Rolle. Hat ein Kind etwa Angst oder steht

Das Verhalten von Erwachsenen im Straßenverkehr hat für die Kinder als Vorbild weitreichende Bedeutung. Die wenigsten sind sich dessen immer voll bewußt, aber das schlechte Beispiel der Erwachsenen (Bild) kann für die Kleinen einmal tödliche Folgen haben.

es unter seelischem Druck, weil es Probleme mit sich oder seiner Umwelt hat, dann ist es praktisch blind und taub für Verkehrsgefahren.

Diese Erkenntnisse machen deutlich warum das Üben mit Eltern und anderen Bezugspersonen im Strassenverkehr für die Kinder so wichtig ist. Damit beginnen die Eltern am besten, sobald die Kinder laufen gelernt haben. Die Übungen sollten ganz unkompliziert vor sich gehen, vom Lob der Eltern begleitet sein und keine „Arbeit" für die Kinder darstellen.

Die Unfallforschung hat erwiesen, daß die Fünf- bis Achtjährigen am stärksten gefährdet sind, obwohl sie im allgemeinen bereits über ein gutes Verkehrswissen verfügen. Daher sollte man so lange mit den Kindern üben, bis man sicher sein kann, daß sie sich richtig verhalten, auch wenn sie abgelenkt sind.

Erwin Weber Wolfgang Wagner

OPEL KADETT CUP '80

Harter Kampf um erste Plätze

Nach den Kämpfen des Premierenjahres 1979 wurde in der kürzlich zu Ende gegangenen zweiten Saison noch einmal härter um den Opel Kadett-Cup „gefightet", wie Pokal-Organisator Willi-Peter Pitz beobachtete. Außerdem hatten wir dieses Jahr zwar etwas weniger Quantität, dafür stieg aber die Qualität noch einmal merklich an. Die höchste boten dabei zwei junge Nachwuchstalente aus Bayern, Erwin Weber und Wolfgang Wagner aus Neufahrn.

ACHT SIEGE

Sie holten sich mit acht von zehn möglichen Einzelsiegen in ihrer Klasse den Pokal und könnten dank ihres Agierens in den Augen zahlreicher Experten schon bald als Sterne am Rallye-Himmel aufgehen. Kaum minder wacker schlugen sich zwei Westfalen aus Warstein: Das Team Sauer/Herre gewann sechs von zehn Klassen-Wertungen und lag in der Endabrechnung nur um 15 Zähler hinter den 400 Punkten von Weber/Wagner. – Dritte wurden in diesem Jahr Helduser/Schliwinski aus Wuppertal mit 355 Zählern.

INTERNATIONALES PARKETT

Das Gewinner-Trio dieses Jahres wird nun in der Saison 1981 internationales Rallye-Parkett betreten, und zwar auf vom Opel Euro-Team profimäßig vorbereiteten, leistungsstarken Wettbewerbsautos. Diese kostenlosen Einsätze, teilweise mit vollem Service, sind freilich nur ein Teil dessen, was es für den schnellsten Kadett-Piloten zu gewinnen gab. So standen nach jedem Lauf Geldpreise von DM 450,– bis DM 50,– für die ersten zehn Ränge zur Verfügung; darüber hinaus spendierten die Sponsoren (ATS, Bilstein, Bosch, Matter, Mobil Oil, Veith Pirelli) erhebliche Preisgelder und vertrieben besonders preisgünstig die zum Sport nötigen Accessoires im Feld der Pokalbewerber.

Die Opel Kadett-Cup Sieger '80, Erwin Weber und Wolfgang Wagner, auf ihrem heißen Schlitten.

ZWEI KLASSEN

Damit wurde die Grundidee des ersten und größten deutschen Rallye-Marken-Pokals, den Einstieg mit seriennahen Fahrzeugen in den Motorsport so billig wie nur irgend vorstellbar zu machen, weiter gefördert. Nach wie vor ist es etwa möglich, ein chancengleiches, wettbewerbsfähiges Auto zu einem Preis von weniger als 10.000 Mark aufzubauen. Außerdem sind alle Läufe so ausgewählt, daß ein Minimum an Spesen für die Rallye-Eleven und ihren Service-Troß anfällt. – Gefahren wurde 1980 in zwei Klassen, die separat mit jeweils gleicher Plazierungspunktzahl gewertet wurden. In Klasse I starteten die Piloten auf dem altbekannten Kadett„C", der bis 1979 in Produktion war. Dieses Auto leistet mit 1,2 Liter S-Motor 44 kW (60 PS). Klasse II war erstmals für den neuen Kadett ausgeschrieben, der mit 1,3 Litern 55 kW (75 PS) in Richtung der angetriebenen Frontachse abgibt.

CUP–ENDSTAND

Der Endstand: 1. E. Weber/W.Wagner (Klasse I) 400 Punkte; 2. L. Sauer/R. Herre (Klasse II) 385 Punkte; 3. H.J. Helduser/D. Schliwinski (Klasse I) 355 Punkte; 4. H. Jansen/W. Neugebauer (Klasse I) 287 Punkte; 5. H. Ihle/K.Wimmer (Klasse II) 282 Punkte.

Freizeit und Hobby

„Meine Heimat ist mein Hobby"

Dieser Satz steht sozusagen als Motto über der ehrenamtlichen Tätigkeit von Mitarbeiter Ernst Borst, Meister im Achsenbau, der sich mit Haut und Haaren der Heimatforschung verschrieben hat und das Archiv des 1905 gegründeten Rüsselsheimer Heimatvereins betreut. Bei ihm läuft alles Wissenswerte aus dem Zeitgeschehen über die Stadt zusammen. Täglich werden die Regionalzeitungen ausgewertet und Interessantes im Wort- und Bildarchiv des Vereins festgehalten. Außer diesem umfangreichen Archiv verwaltet E. Borst noch eine Diaserie, ein Herbarium mit Heimatpflanzen und eine Reihe von Tonbändern mit historischen Aufnahmen im Rüsselsheimer Dialekt.

Der Rüsselsheimer Heimatverein – er hat zur Zeit 285 Mitglieder, davon sind eine ganze Reihe bei Opel tätig – beschäftigt sich in mehreren Arbeitsgruppen mit der Rüsselsheimer Stadtgeschichte, die Geschichte unseres Unternehmens natürlich eingeschlossen. So trifft sich die „Forschungsgruppe Heimatverein Rüsselsheim" jeden Dienstag zu gemeinsamer Arbeit; es werden heimatkundliche Aufsätze veröffentlicht und eine Schriftenreihe „Rucilin" herausgegeben.

So ein Archiv muß natürlich immer auf den neuesten Stand gebracht werden. „Es ist eine Arbeit, die Genauigkeit, Ausdauer, vor allem aber viel Liebe zur Sache braucht", sagte uns E. Borst, „und die Arbeit hat ja nie ein Ende, es geht immer weiter . . ." Bald wird er mehr Zeit für sein Hobby haben, denn am Ende des Jahres verläßt E. Borst unser Werk und geht in den Ruhestand.

Unser Bild, aufgenommen in den Räumen des Rüsselsheimer Heimatvereins, zeigt (von links) den Vorsitzenden, Lehrer Hans Haußmann, Adam Dorn, Karl Haberstock und Ernst Borst.

Hühnerzüchter

Ein besonderes Hobby hat unser Mitarbeiter Kurt Wagner, Meister im Teile-Lager des Werkes Rüsselsheim. Seit seiner Schulzeit hat er sich der Geflügelzucht verschrieben, nicht etwa der Eier wegen oder, um ab und zu ein Huhn im Topf zu haben; Kurt Wagner züchtet Rassegeflügel, das ähnlich wie Hunde oder Ziervögel einen ganz bestimmten Standard haben muß.

Kurt Wagner gehört dem Bund Deutscher Rassegeflügelzüchter (BDRG) an und ist aktiv im Rüsselsheimer Geflügelzuchtverein tätig. Der Rüsselsheimer Verein betreibt eine Gemeinschaftszuchtanlage; dort hat auch Kurt Wagner seine Parzelle mit Stallungen und Grünauslauf, in dem die Tiere in natürlicher und gesunder Umgebung leben. Hier hält er Hühner hauptsächlich der Rasse „Blaue Niederrheiner". Durch jahrelange intensive Züchtung kann er beachtliche Zuchterfolge vorweisen.

Zur Zeit beschäftigt er sich mit der Eingewöhnung der karibischen Kampfhuhnrasse „Cubalaya", die bisher einmalig in Europa und auch in den USA nur zweimal bei Züchtern vertreten ist. Das „Cubalaya" ist das Nationalhuhn Kubas. Naturgemäß bereitet die Umstellung auf mitteleuropäische Umweltverhältnisse Schwierigkeiten. Kurt Wagner besuchte mit seinen Hühnern schon viele Ausstellungen und erhielt zahlreiche Preise. Zur Zeit bereitet er sich auf seine Preisrichterprüfung vor. Aus dem Rüsselsheimer Geflügelzuchtverein sind schon einige Bundessieger, die übrigens fast alle Werksangehörige sind, hervorgegangen.

Auf unserem Bild Kurt Wagner mit zwei seiner Prachtexemplare: einem „Blauen Niederrheiner" Hahn (links) und einem der seltenen „Cubalaya".

Bücher

Die Werkbücherei in Rüsselsheim ist umfangreich, nicht nur was die Zahl der Bände, sondern auch die Sachgebiete betrifft. Rund 60 Prozent sind Sach- und Fachliteratur. Ein Gang zu beiden Ausleihen

kann sich also lohnen und Entdeckungen zutage fördern, die man nicht erwartet hätte. Zwei der inzwischen nahezu 40.000 Bände stellen wir diesmal vor.

„Das große Mosaikbuch vom Schneidern" ist eines von vielen Sachbüchern und gibt in Wort und Bild eine praktische Anleitung zum Selbermachen. Ein Sachbuch also, nach dem hauptsächlich interessierte Frauen und Mädchen fragen dürften.

Daß die Werkbücherei auch zahlreiche Jugendbücher für Auszubildende oder Kinder von Werksangehörigen in den Regalen stehen hat, zeigt Forrest Carters Buch „Der Stern der Cherokee". In diesem Band für Kinder ab 10 Jahren wird das Leben eines kleinen Halbindianers erzählt, der nach dem Tod seiner Eltern von seinen indianischen Großeltern liebevoll aufgenommen wird.

In diesem Zusammenhang erneut der Hinweis, daß Bücher auch für Familienangehörige ausgeliehen beziehungsweise mitgenommen werden können, selbstverständlich ebenfalls kostenlos.

25 JAHRE OPEL-THEATERPLAN

„Mal wieder Theaterluft schnuppern"

Mit vielen Neuinszenierungen können in der vor einiger Zeit begonnenen Spielzeit 1980/81 die Theater in Frankfurt, Mainz und Wiesbaden aufwarten, während das Stadttheater Rüsselsheim wieder bekannte Tourneetheater mit bedeutenden Stars verpflichtet hat. Man sieht: Auf dem Schauspiel-, Opern-, Operetten-, Musical- und Konzertsektor tut sich etwas.

GROSSE NACHFRAGE

Der regelmäßig erscheinende Opel-Theaterplan an den Schwarzen Brettern unseres Rüsselsheimer Werkes, er erscheint übrigens schon seit 25 Jahren, bietet einen Querschnitt des Theaterlebens im Rhein-Main-Gebiet. Allerdings ist die Nachfrage nach Eintrittskarten immer sehr groß; deshalb nicht lange warten, sondern gleich bestellen, denn fast alle Vorstellungen sind schnell ausverkauft, und dann gibt es enttäuschte Gesichter.

VERBILLIGTE KARTEN

Diejenigen, die noch nicht zu den „Stammkunden" der Kulturabteilung gehören oder noch nie dort Theaterkarten bestellt haben, sollen einmal darauf hingewiesen werden, daß sämtliche Eintrittskarten der Theater Frankfurt, Mainz und Wiesbaden verbilligt sind, während die Eintrittspreise des Stadttheaters Rüsselsheim verhältnismäßig niedrig liegen, so daß darauf kein Rabatt mehr gegeben werden kann.

GROSSER VORTEIL

Ein großer Vorteil der Kartenbestellung bei uns ist auch der, daß man nicht bei den Kassen des jeweiligen Theaters anstehen muß. Man bestellt in der Kulturabteilung, persönlich oder telefonisch (Telefon 4879 und 3387), und holt die Karten ca. drei Tage vor der Vorstellung dort ab. Wenn man Glück hat und einen guten Platz erwischt, dann ist der Theaterkunde zufrieden. Aber leider gibt es eben nicht nur Karten in der Mitte, sondern auch an der Seite! Das muß gelegentlich in Kauf genommen werden. Nichtsdestotrotz: Wie wär's? Gehen Sie doch mal wieder ins Theater und vergessen Sie Ihre Alltagssorgen.

Auf dem Bild das Hessische Staatstheater in Wiesbaden.

Beobachtungen

IM RUHESTAND

Ein Kollege, lange Zeit aus den Augen verloren, kreuzte unlängst meinen Weg. Er ist ausgeschieden, vor zwei Jahren schon, erfuhr ich bei dem Wiedersehen. Wie ihm das Rentnerdasein bekomme, war eine der Fragen, die ich ihm stellte, und da erfuhr ich etwas, was ich nicht erwartet hatte, was man sicher auch nicht verallgemeinern sollte, aber immerhin. Mit einem Satz: er fühlte sich in seiner Rolle als „Dauerurlauber" lange Zeit nicht wohl. Und dabei hatte er genügend Zeit, sich auf den Ruhestand einzustellen.

Der Gedanke, daß man bald von der täglichen Berufsarbeit befreit sei und selbst entscheiden könne, wie man seine Tage ausfülle, stand bei ihm wie sicher bei vielen anderen im Vordergrund. Es war seine Absicht gewesen, sich nach der Pensionierung um bisher vernachlässigte Hobbies zu kümmern, zyklische Ruhepausen einzuhalten, allerlei in Haus und Garten zu tun, viel spazieren zu gehen und einiges mehr zu unternehmen.

Doch sein ganzes „Ruhestandsprogramm" kam nicht richtig in Fluß. Unruhe, Antriebslosigkeit und Ziellosigkeit stellten sich, wie er sagte, schon bald ein. Er begann dies und das, vollendete aber nichts. Er konnte einfach nicht damit fertig werden, daß seine gewohnte Arbeit nicht mehr zu seinem Leben gehörte; da erst ging ihm auf, was sie ihm bis dahin bedeutet hatte. Erst nach längerer Zeit habe er sich an die neue Gegebenheit gewöhnt. Jeder Mensch, so meinte er, müsse eben seine eigenen Erfahrungen mit dem Ruhestand machen. Allgemeine, wohlfeile und kluge Ratschläge hülfen da wenig.

In der Tat, guter Rat ist hier teuer. Das gilt vor allem für die, die sich für das vorzeitige Pensionierungsprogramm , das ja ganz plötzlich und unerwartet auf sie zugekommen ist, entschlossen haben. Gerade ihnen ist zu wünschen, daß sie den raschen Wechsel, auf den sie sich kaum vorbereiten konnten, gut in den Griff bekommen haben oder noch bekommen, wie man so schön sagt. *Spectator*

Still und verlassen der Bereich um das Portal 45 am Heiligen Abend 1979.

EINIGE VON 368

Am Heiligabend im Werk

Heiliger Abend, kein Abend wie jeder andere. Nirgendwo sonst wird er so erlebt wie bei uns. Im Kreise der Familie. Die Straßen sind leer. Ruhe herrscht überall. Letzte Vorbereitungen. Vorfreude auf festliche, geruhsame Stunden. Die meisten von uns genießen dieses Vorgefühl, im besonderen Maße die Kinder, etwas verhaltener, gedämpfter die Erwachsenen. Doch kaum einer bleibt von dieser erwartungsvollen Stimmung ganz unberührt.

Aber nicht für alle ist der Heilige Abend ein Feiertag, viele müssen auch an diesem Tag ihrer Arbeit nachgehen, zum Beispiel Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes, etwa

Die Zentrale des Werkschutzes muß ständig besetzt sein; am Heiligen Abend im Dienst Mitarbeiter Josef Plaha und Toni Zerban, zwei von 32 Werkschutzleuten. Rechts die Mitarbeiter des Werkschutzes Kurt Steinmetz und Günter Krug auf Kontrollgang am Portal K 80.

Gruppenbild am Heiligen Abend; Werksfeuerwehr-Zugführer Kurt Knögel (links) mit einigen Männern, die an diesem Tag den Feuerschutz des Werkes übernommen haben. Insgesamt waren es 16 Mann.

Rippchen und Würstchen mit Sauerkraut zur Stärkung. Auf dem Bild die Werksfeuerwehrleute Waldemar Kramer, Horst Arnold, Roland Specht und Georg Walther (von links).

bei den Verkehrsbetrieben, bei der Polizei, bei den Versorgungseinrichtungen oder im Gesundheitsdienst, um nur einige zu nennen.

Aber auch im Industriebetrieb gilt der Heilige Abend nicht für jeden. Einige müssen kommen, müssen, wenn auch in begrenztem Umfang, arbeiten, auch in den Werken unseres Unternehmens. Es gibt Bereiche, die aus Sicherheitsgründen das ganze Jahr rund um die Uhr besetzt sein müssen. Das gilt unter anderem für die Werkswache, die Werksfeuerwehr, das Kraftwerk und

Im Kraftwerk M 3. Der Betriebsablauf muß ständig überwacht werden. Schichtleiter Kamill Göpp (links) mit Mitarbeiter Helmut Pletsch.

andere Bereiche. Wer am Heiligen Abend zum Dienst eingeteilt ist, der muß auf seinem Posten sein; in der Regel sind es im Werk Rüsselsheim in jedem Jahr rund 370 Mitarbeiter, 1979 waren es genau 368, die ins Werk kommen mußten und nicht mit ihren Familien feiern konnten. In diesem Jahr werden es etwa genauso viel, aber andere als 1979 sein. Unser Fotograf hat auf einem Streifzug durch das Rüsselsheimer am Heiligen Abend des vergangenen Jahres einige der 368 Männer aufgesucht.

Verlassen, still und menschenleer fand er den Opel-Bahnhof vor; auch die Straßen und Parkplätze rund ums Werk, genau wie die Werkstrassen. Aber mit 32 Mann wachte Zugführer Herbert Scholl vom Werkschutz über die Sicherheit. Der Fotograf stattete der Zentrale des Werkschutzes einen Besuch ab. Auf seiner Rundfahrt durchs Werk begegnete er noch Werkschutzmännern, die mit einem Schäferhund

Auch im Kraftwerk ein kleines Bäumchen. Auf dem Gruppenbild die Mitarbeiter Richard Hulke, Wolfgang Loitz, Gerhard Thiel und Helmut Ewald (von links).

gerade auf einem Kontrollgang am Portal K 80 waren.

Auch die Zentrale der Werksfeuerwehr muß am Heiligen Abend besetzt sein. An dem des letzten Jahres war Zugführer Kurt Knögel mit 16 Mann zum Dienst eingeteilt. Hier in der Wachstube unterm Tannenbaum ging's bei selbstzubereitetem Heiligabend-Essen, es gab Rippchen und Würstchen mit Sauerkraut, auch im Dienst ganz weihnachtlich zu. Im Kraftwerk M 3 traf der Fotograf Schichtleiter Kamill Göpp, der mit 29 Mitarbeitern seinen Dienst verrichtete. In der Produktion muß in manchen Bereichen immer ein Bereitschaftsdienst verfügbar sein, so zum Beispiel in der Zentralwerkstatt K 88; hier standen letztes Jahr am Heiligen Abend vier Mitarbeiter als Notdienst bereit. Ebenso ist der Farbmischraum K 40 immer besetzt; für Überwachungsfunktionen waren am 24. Dezember 1979 waren hier 2 Mitarbeiter eingesetzt.

In einigen Bereichen ist unser Fotograf geblieben, hat mit den gerade anwesenden Männern gesprochen und ein Erinnerungsfoto, meist ein Gruppenbild, gemacht. Alle sahen zwar ein, daß nicht jeder an diesem festlichen Abend zu Hause sein kann, daß der Dienst rund um die Uhr eben notwendig ist, aber ein bißchen Traurigkeit klang aus den meisten Gesprächen doch heraus.

Nun, in wenigen Tagen, am Heiligen Abend 1980, werden es, wie gesagt, andere sein, und wir, die wir im

Die Männer vom Bereitschaftsdienst in der Zentralwerkstatt K 88. Am Heiligen Abend 1979 sind es die Mitarbeiter Hans Pfeiffer, Erwin Seibert, Hans Keim und Hans Nopper (von links).

Die Mitarbeiter Arnold Kraft und Josef Adam im Farbmischraum K 40, dessen Anlagen ebenfalls rund um die Uhr überwacht werden müssen. (Fotos: H. Renker).

Familienkreis unterm Tannenbaum sitzen können, sollten wenigstens in Gedanken bei jenen sein, die an diesem Festtag im Werk sein müssen. Sb.

UNSERE JUBILARE

40

Willi Janker
Instandh.Chassis II
1.11.1980

Josef Anton Schell
Werksanlagen
1.11.1980

Josef Kagerer
Werkzeugbau
11.11.1980

Rudolf Skiba
8.12.1980
Bochum

25

Rüsselsheim

1.11.1980
Dieter Allmann
PEK-Fahr-u.Triebw.
Erwin Bergjohann
Preßw.Großteile
Heinrich Bieger
Vorausschätzungen
Friedel Bormet
Vers.Karosserie
Lothar Burger
PVK-Unterzusb.
Heinrich Diehl
PEK-Eins.Planung
Karl-Heinz Dreher
Techn.Überw.
Ernst Ebner
Zentr.Masch.Abt.
Erwin Franz
Preßwerk
Herbert Greger
Chassisbau I
Hubert Haustein
Betriebsm.Einkauf
Klaus Kahle
PVP–Mechanisierung
Hermann Kolb
Werkz.Schleiferei
Herbert Mehler
Instandh.Preßwerk
Adolf Müller
Achsenbau
Hans Friedr.Reis
Motorenbau M 55
Hans D. Reuter
Diesel-Einzelt.
Ernst Rosenkranz
Motorenbau M 55
Fritz Scheidt
Schnittbau
Horst Schilling
Schnittbau
Friedel Schlesinger
Preßwerk Kleint.
Rudolf Schmitt
Insp.Chassis II
Karl Schneider
Schmiede
Peter J.Uhrig
Kar. Bau I
Alfred Wagner
PV Chassis
Franz Zeidler
Motorenbau M 55

2.11.1980
Karl-H. Eberling
Schw.Masch.u.Vorr.
Walter Jost
Schw.Masch.u.Vorr.

3.11.1980
Karl Engler
Techn.Überw.
Lorenz Herget
Qualitätskontr.
Hans Hofmann
Betriebsschlosserei
Fritz Schneider
Preßw. Rohrfabrik.
Heinz Witz
Chassis Bau I

4.11.1980
Karl Schlosser
Schmiede

6.11.1980
H.J. Ackermann
PV-Prozeßabt.

7.11.1980
Hans-R. Appel
Versuchs Abt.
Horst Becker
Betriebsschlosserei
Richard Bose
Instandh.Schmiede
Werner Ewald
MPK-Systeme
Andreas Färber
Prod.Getriebe
Adam Keim
Instandh.Chassis I
Herbert Küchler
Qual.Förderung
Helmut Lippert
Vers.Chassis
Georg Meinhardt
Schmiede
Rudolf Loquai
Werkzeugausgabe
Adolf Ritter
PVK-Planung
Wilfried Röder
Schw.Masch.u.Vorr.
Gerhard Rupp
Instandh.Preßw.
Hans Salak
Diesel-Einzelt.
Ludwig Schmenger
Teilelager
Friedel Schmuck
Motorenentwickl.
Hans Schwäch
Modellschreinerei
Josef Strack
Gesenkbau
Rudolf Weber
Teilelager

8.11.1980
Gerhard Günther
Betriebsschlosserei
Christoph Wohn
Insp.Chassis II

9.11.1980
Heinz Jung-König
Insp.Kar. I
Hermann Karger
Zentr.Masch.Abt.

10.11.1980
Werner Leidel
Kar.Rohmontage

14.11.1980
Georg Glotzbach
Kar.Fertigmont.I
Rudolf Gröbe
Masch.Instandh.
Hans W.Hofmann
Motorenbau M 55
Helmut Kabey
Preßwerk
Klaus Kliegel
Instandh.Chassis I
Friedrich Kugler
Fahrz.Einsatz
Walter Lang
Schw.Masch.u.Vorr.
Wilhelm Schmotzer
Instandh.Chassis I
Heinrich Schoppet
Schw.Masch.u.Vorr.
Otto Zipfel
Instandh.Chassis II

15.11.1980
Adolf Becker
Modellschreinerei
Valentin Diehl
Qualitätskontr.

17.11.1980
Heinrich Hauf
Besch.Einsatz
Heini Kehm
Schnittbau
Herbert Killmer
PEK-Styling
Ludwig Müller
PVP-Termine
Wolfgang Reichel
Schnittbau

18.11.1980
Alfred Becker
Schw.Masch.u.Vorr.
Wilhelm Rausch
Instandh.Chassis I

21.11.1980
Josef Hautke
Besch.Einsatz
Friedrich Pharo
Instandh.Chassis II
Willi Speier
Wagenendmontage

23.11.1980
August Gremm
Schnittbau
Oskar Pöhlmann
Preßwerk
Fritz Schnellbächer
Prod.Leitung

24.11.1980
Albert Rauch
Insp.Chassis II
Willi Reichert
Werksfeuerwehr
Werner Wenzel
Insp.Preßwerke

25.11.1980
Philipp Kunz
Schnittbau
Walter Steuerwald
PEK-Techn.Berechn.

28.11.1980
Willi Carl
Preßwerk
Leopold Ceynowa
Werkz.u.Betr.Mittel
Dieter Engel
Kar.Rohmontage
Johann Fuchs
Instandh.Preßwerk
Werner Henn
MIS Datenverarb.
Ernst Jacobi
Qualitätssicherung
Konrad Kaske
Zentr.Masch.Abt.
Gerhardt Krüger
Insp.Chassis II
Rudolf Messing
Instandh.Preßwerk
Wenzel Puhmann
Besch.Einsatz
Wolfgang Schmidt
Getriebebau M 55
Rudolf Weyell
Service Operations
Otmar Zimmermann
Wagenendmontage

29.11.1980
Erich Mandrisch
Zentr.Masch.Abt.
Heinz Stallmann
Transport Abt.
Günther Stelzer
Energieerzeugung

30.11.1980
Raimund Hassinger
Debitorenbuchh.
Karl Jagsch
Schaumteile Kar.
Franz Kühner
Materialabt.
Alfred Minks
Instandh.Chassis I
Roland v.d. Weiden
Werkzeugbau

4.12.1980
Kurt Günzel
Versuch Chassis

5.12.1980
Kurt Eckardt
Kar.Zsb.Teile
Fritz Grellmann
Kar.Rohmontage
Werner Haus
Werkzeugbau
Josef Heinz
Preßwerk
Hans Lehrbach
Preßwerk
Engelbert Leicher
Betriebskrankenk.
Josef Meinl
Energieerzeugung
Georg Müller
Dauerversuche
Karl-Heinz Raab
Werkzeugbau
Thomas Sauer
MPK-Materialabt.
Winfried Schmalwasser
Gesenkbau

6.12.1980
Walter Renkel
Werkzeugbau
St. Wloszkiewicz
BSW-Ftg-Material-Eink.
Günter Zielinski
Versuch-Chassis

12.12.1980
Richard Babel
Vers.Karosserie
Adolf Gerlach
Techn.Überw.
Erich Hartmann
Instandh.Schmiede
Werner Kohl
Vers.-Karosserie
Hans Maul
Preßw.-Rohrfabrik.
Erwin Merkl
Teilelager

13.12.1980
Helmut Bopp
Zentr.Masch.Abt.
Hermann Schlink
Energieerzeugung

14.12.1980
Franz Hock
Techn.Überw.

15.12.1980
Günter Baumgardt
MPK-Materialabt.
Gerhard Ludwig
Zentr.Werkst.
Rudolf Pretsch
Gesenkbau
Arno Schönwald
Insp.Karosserie II
Heinz Stork
Elektr.Anlagen

18.12.1980
Johann Arnold
Instandh.Chassis I

19.12.1980
Hubert Pohl
Betriebsschlosserei

20.12.1980
Dieter Maurer
Insp.Preßwerke

21.12.1980
Josef Gotta
Werkzeugbau

23.12.1980
Josef Peschl
Transportabt.

27.12.1980
Karl Abeldt
Schmiede
Alex Dietewich
Prod.Schmiede
Arnold Luger
Gesenkbau
Karl-H.Ruhlkötter
Instandh.Schmiede
Ernst Smazal
MPK-Systeme
Wolfgang Steffen
Kar.Polsterei

Bochum

9.11.1980
Helmut Nawrotzki
Kar.Ftgmontage

10.11.1980
Franz Schmidt
Preßwerk

30.11.1980
Otto Schuh
MPK-Materialabt.

27.12.1980
Heinz Piecuch
Qual.Kontr.u.Insp.

Neues Gesicht

Die Bedford Blitz-Transporter sind jetzt mit neuem Design und einer Reihe von funktionellen Verbesserungen zum Wettbewerb angetreten. Am stärksten fällt dabei die modernisierte Frontpartie ins Auge, die zusätzlich praktische Vorteile im täglichen Einsatz bietet. Der um knapp acht Zentimeter verlängerte Vorderbau macht die Linienführung noch attraktiver. Was jedoch noch wichtiger ist: Routinemäßige Servicearbeiten wie Ölstandskontrolle, Auffüllen des Scheibenwasch-Wassers etc. können jetzt leichter durchgeführt werden. Um bei umfangreicheren Wartungsarbeiten den Motorraum noch besser zugänglich zu machen, läßt sich außerdem der neugestaltete Grill komplett abnehmen. Sollte es im Einzelfall nötig sein, kann der Motor nach vorne ausgebaut werden. Die Diesel-Variante verfügt jetzt über 2,3 l Hubraum. Bei allen Modellen gibt es eine verbesserte Korrosionsvorsorge durch vermehrte Verwendung verzinkten Karosseriemetalls.

Auszeichnung

Der Opel-Film „Sicher ist sicher", der auch von Werksangehörigen an den bekannten Stellen in den drei Werken ausgeliehen werden kann, hat beim 23. Internationalen Film- und TV-Festival in New York vom 5. bis zum 7. November in seiner Gruppe eine Goldmedaille errungen.

Personalien

Hans C. Akerhult ist als Nachfolger von A. Scheskat zum Marketing Leiter (Fahrzeuge) ernannt worden. – Johann A. Rogl, bisher Zonenleiter, Zone Leonberg,

H.C.Akerhult

J.A.Rogl

C. Hitzel

Dr. R. Jacob

wurde stellvertretender Leiter, Marketing. – Dessen Nachfolger als Leiter der Zone Leonberg wurde Claus Hitzel. – Zum Zonenleiter, Zone München, wurde Dr. Ralf Jacob ernannt.

Wir gedenken

Rüsselsheim

St. Bernhardt, Kostensch.
geb.18.2.23 gest.24.9.80

F. Ginartes-Burgarin, K.Bau I
geb.23.1.40 gest.1.10.80

Norbert Hägner, Getr.Bau M 55
geb.1.5.30 gest.5.10.80

R. Kissinger, Insp.Chassis I
geb.3.5.55 gest.7.10.80

Werner Drawert, Schnittbau
geb.17.1.27 gest.8.10.80

K. Sander, Schw.Masch.u.Vorr.
geb.9.5.32 gest.9.10.80

Siegfried Dörre, Werkschutz
geb.2.2.44 gest.9.10.80

K. Konheiser, Wagenendmont.
geb.25.9.26 gest.15.10.80

Rudolf Zylka, Insp. Chassis II
geb.2.9.35 gest.16.10.80

Willi Bernstorff, Wagenendm.
geb.31.3.55 gest.22.10.80

Rudolf Schmidt, Motorenb.M 55
geb.2.9.29 gest.26.10.80

Günter Glowik, Verk.Z.Nord
geb.2.12.27 gest.27.10.80

P. Martin-Guijarro, M.Bau M 55
geb.10.6.35 gest.3.11.80

Horst Redwanz,Masch.Instandh.
geb.10.6.35 gest.10.11.80

L. Steinheimer, Schnittbau
geb.31.1.30 gest.12.11.80

Werk Bochum

Ahmet Erdogdu, Kar.Rohbau
geb.7.3.39 gest.12.8.80

Ullrich Beck, Werksanlagen
geb.21.12.51 gest.22.9.80

Chr. Schendzielorz, Ftgmont.
geb.8.3.53 gest.17.10.80

Anton Bickmann, Kar.Rohbau
geb.18.5.22 gest.18.10.80

Karl Tonski, Kar.Bau
geb.29.12.36 gest.18.10.80

H. Sarazin, Werkz.u.Pr.Rep.
geb.22.4.27 gest.20.10.80

K.-E. Riemann, Qual.Kontr.
geb.19.2.23 gest.26.10.80

Werk Kaiserslautern

Werner Schmidt, Inspektion
geb.21.2.29 gest.16.10.80

Wolfgang Herhuth, Produktion
geb.4.4.31 gest.28.10.80

Rentner

Georg Geyer
geb.2.9.97 gest.239.80

Nikolaus Schneider
geb.22.5.94 gest.23.9.80

Philipp Guthmann
geb.1.1.95 gest.25.9.80

Maria Lieschied
geb.2.2.19 gest.25.9.80

Otto Lücke
geb.4.11.07 gest.25.9.80

Johann Schwalbach
geb.19.8.07 gest.27.9.80

Johann Raaf
geb.26.2.09 gest.28.9.80

Antonie Roth
geb.20.9.04 gest.28.9.80

Adam Appel
geb.13.3.09 gest.29.9.80

Jakob Völker
geb.4.2.04 gest.29.9.80

Wilhelm Euler
geb.6.12.03 gest.2.10.80

Wilhelm Sackenheim
geb.24.8.05 gest.3.10.80

Martin Schuller
geb.4.7.09 gest.3.10.80

Adam Weber
geb.5.3.11 gest.4.10.80

Alfred Schramma
geb.14.8.13 gest.6.10.80

Karl Winter
geb.16.2.98 gest.8.10.80

Mathilde Risse
geb.12.2.94 gest.9.10.80

Heinrich Anthes
geb.19.12.04 gest.10.10.80

Hans Wolf
geb.22.3.11 gest.10.10.80

Peter Völker
geb.2.3.09 gest.13.10.80

Georg Heck
geb.19.4.05 gest.14.10.80

Holger Barth
geb.20.10.43 gest.15.10.80

Heinrich Baum
geb.22.2.06 gest.16.10.80

Eduard Bocian
geb.22.2.14 gest.17.10.80

Ludwig Czeromin
geb.4.2.25 gest.17.10.80

Dora Krämer
geb.5.8.07 gest.17.10.80

Gustav Wagner
geb.2.4.05 gest.17.10.80

Wilhelm Gumbart
geb.8.4.03 gest.18.10.80

Friedrich Schwarz
geb.21.12.07 gest.18.10.80

Jakob Wallhäuser
geb.8.10.10 gest.18.10.80

Hermann König
geb.25.1.13 gest.21.10.80

Erich Seide
geb.25.8.09 gest.21.10.80

Nikolaus Mohr
geb.17.8.00 gest.22.10.80

Alfred Spannaus
geb.9.4.11 gest.25.10.80

Peter Hahn
geb.25.5.99 gest.28.10.80

Leonhard Schaust
geb.14.2.14 gest.28.10.80

Philipp Kreis
geb.23.5.11 gest.29.10.80

Heinrich Laun
geb.10.7.12 gest.30.10.80

Heinrich Licht
geb.5.9.06 gest.30.10.80

Karl Werb
geb.10.12.04 gest.1.11.80

Erich Rick
geb.17.10.12 gest.2.11.80

Josef Miedl
geb.4.4.07 gest.3.11.80

Rudolf Steinhof
geb.9.2.98 gest.3.11.80

Adolf Glassl
geb.1.8.05 gest.4.11.80

WERK BOCHUM

Die diesjährige Jubilarfeier fand im „Humboldteck" statt.

Die „Kolibris" machten Musik.

4. JUBILARFEIER IN BOCHUM

„Sie haben sich um Opel verdient gemacht..."

Am 3. Oktober fand im großen Saal des Restaurants „Humboldteck" – wie im Vorjahr – die vierte Gemeinschaftsfeier der Jubilare des Werkes Bochum statt. Der Raum war festlich dekoriert, Stadt- und Opelfahnen schmückten die Bühne. Zwanzig Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ja schon an ihrem Jubiläumstag einzeln geehrt wurden, sollten nun im Beisein der Ehepartner beziehungsweise Ehepartnerinnen, des Werksleiters, der Vorgesetzten und von Vertretern des Betriebsrates gefeiert werden.

Vier von ihnen konnten auf eine 40jährige Dienstzeit und sechzehn auf eine 25jährige Dienstzeit zurückblicken. Sechs Jubilare hatten vor der Gründung des Werkes Bochum im Jahre 1960 in Rüsselsheim gearbeitet; sechzehn besitzen einen Bergmannversorgungsschein. Ihnen wird bekanntlich die Beschäftigung im Bergbau angerechnet.

Was stand auf dem Programm? Nach dem sogenannten akademischen Teil mit Ansprachen folgte das gemeinsame Essen. Daran schloß sich der Unterhaltungsteil an. Der Rest des Abends war dem Tanz gewidmet. Werksleiter W. Pihan, der die Anwesenden begrüßt und willkommen geheißen hatte, sagte in seiner Ansprache unter anderem weiter: , Ohne Sie, meine lieben Jubilarinnen und Jubilare, hätte Opel – und besonders das Werk Bochum – nicht zu dem werden können, was es heute ist. Ich sage Ihnen Dank und Anerkennung für alles, was Sie für unser Unternehmen geleistet haben. Und das ist nicht wenig. Es geht in dieser Stunde um die Würdigung von Arbeit, Pflichtbewußtsein und Treue."

Betriebsratsvorsitzender G. Perschke meinte, 25 oder gar 40 Jahre Arbeitsleben würden auch Existenzkampf, Anpassung, Angst vor Krankheiten bedeuten. Es bestehe aber auch Anlaß zur Freude, denn man habe es ja geschafft. – H. Fischer sprach danach für die Jubilare, bedankte sich für die anerkennenden Worte und die schöne Feier. Prominente Gäste an diesem Abend waren Vorstandsmitglied Dr. W. Schlotfeldt und T. R. Faber.

Hervorzuheben wären noch das reichhaltige kalt-warme Büffet und die Mitwirkenden: Zum musikalischen Rahmen trugen die „Kolibris" bei; Ansager S. Steden sorgte für Humor und die „Zwei Hubertis" boten eine Internationale Show, während Silvia Klose, F. Berger und die „Möhnesee-Lerchen" mit Gesang erfreuten.

Ansager H. Steden in Aktion

Die Möhnesee-Lerchen.

Schlagersängerin S. Klose.

EINER VON UNS

Ein „Romanschreiber"

H. W. Schütz, Elektriker bei der Abteilung Werksanlagen, hat einen Roman geschrieben, der vor kurzem unter dem Titel „Und die Asche wird verwehen" im E. Salzer Verlag Heilbronn, erschienen ist. Der Roman, der auf tatsächlichen Ereignissen im Jahre 1939 beruht, beschreibt das Schicksal eines polnischen Offiziers, der nach seiner verschwundenen Familie sucht. Neben Kurzgeschichten und Hörspielen ist dies sein dritter Roman. Wir haben vor einigen Jahren bereits über unseren Mitarbeiter berichtet. Alle Achtung und weiterhin viel Freude bei der Schreiberei!

646 Liter Blut wurden gespendet

Zum 5.Mal hat vor kurzem im Werk II und danach im Werk I eine Blutspendeaktion stattgefunden. 1.615 Werksangehörige nahmen daran teil; im vorigen Jahr waren es 1.468. Durchgeführt wurde die Aktion vom Blutspendedienst des Deutschen Roten Kreuzes. Gespendet wurden 646 Liter; ein erfreuliches Ergebnis.

Der Blutspendedienst hat sich in einem Schreiben bei der Werksleitung bedankt. In dem Brief heißt es: „Wir möchten nicht versäumen, allen, die zum gutem Verlauf und zu dem zahlenmäßigen Erfolg beitrugen, einen herzlichen Dank auszusprechen. Insbesondere danken wir all jenen Damen und Herren, die mit ihrer persönlichen Blutspende einen entscheidenden Beitrag zum Wohl eines Krankenhauspatienten geleistet haben." Allen Erstspendern ist vom Roten Kreuz ein Unfallhilfe- und Blutspenderpaß zugeschickt worden. Darin sind die Blutgruppe und der Rhesus-Faktor eingetragen. Für seine 25. Blutspende bekam ein Werksangehöriger eine goldene Ehrennadel überreicht.

Chevette-Umschlag in Bochum

Seit Herbst dieses Jahres verkaufen Opel-Händler die bei der englischen Schwesterfirma Vauxhall gebaute „Chevette". Das Fahrzeug ist fast baugleich mit dem bis 1979 in unserem Bochumer Werk gebauten Kadett. Es kann in vier verschiedenen Karosserieformen geliefert werden. Außerdem kann man zwischen zwei Motoren und einer Automatic wählen. Das Opel-Programm wird durch die preisgünstige „Chevette" nach unten abgerundet. Die Lagerung und der Umschlag der Fahrzeuge liegen in der Verantwortung des Verkaufsbereiches Bochum. Unser Bild zeigt die Verladung von Chevette-Fahrzeugen auf unserem Werksgelände.

Der neue Generaldirektor besuchte Bochum

Der neue Vorstandsvorsitzende unseres Unternehmens, Robert C. Stempel, stattete am 25. November unseren Werken in Bochum einen ersten Besuch ab, in dessen Verlauf er die wichtigsten Produktionsanlagen besichtigte, darunter die Erweiterungsbauten im Werk II für die Komponentenfertigung. Sein besonderes Interesse galt auch der Berufsausbildung mit ihren Auszubildenden und Einrichtungen. Darüber hinaus nutzte der Generaldirektor seinen Besuch nicht nur zu eingehenden Gesprächen mit Werksleitung und Betriebsrat, sondern auch zu einem Meinungsaustausch mit Oberbürgermeister H. Eikelbeck, Oberstadtdirektor H. Jahofer und dem Bochumer Wirtschafts-Dezernenten Dr. Freimuth.

Der Bochumer Arbeitsschutzausschuß tagte

Vor kurzem fand die dritte Sitzung des Bochumer Arbeitsschutzausschusses (§ 11 des Arbeitssicherheitsgesetzes) in diesem Jahr statt. Diesem Ausschuß, der dem Erfahrungsaustausch dient, gehören bekanntlich der Beauftragte des Arbeitgebers, die Leiter der Abteilungen Arbeitsmedizin und Arbeitssicherheit, drei Mitglieder des Betriebsrates und vier Sicherheitsbeauftragte an. An der Sitzung nahmen diesmal auch der zuständige Technische Aufsichtsbeamte der Maschinenbau- und Kleineisenindustrie- Berufsgenossenschaft, U. Steinke, sowie — zeitweise — leitende Herren der Abteilung Werksanlagen und Material- und Produktionskontrolle teil. Erörtert wurden 32 Punkte, von denen 18 abgeschlossen werden konnten.

Im Anschluß an die Sitzung fand eine Ortsbegehung im Bereich des Reparaturbandes der Fertigmontage wegen des dort für Reinigungszwecke verwendeten Testbenzins statt. Auch die am 3. Juni 1980 im Bau D 3 durchgeführte Alarmübung wurde diskutiert. Dabei stellte sich heraus, daß offensichtlich nicht sichergestellt ist, daß sich im Alarmfall immer jemand um die gehbehinderten Mitarbeiter kümmert. Im Alarmplan, der viersprachig überall im Werk aushängt, heißt es hierzu: „Frauen und Körperbehinderten ist Vortritt und Hilfe zu gewähren". Der Arbeitsschutzausschuß sprach sich dafür aus, in den monatlichen 5-Minuten-Sicherheitsbelehrungen hierauf nochmals aufmerksam zu machen. Ferner sollte überlegt werden, ob den gehbehinderten Mitarbeitern, soweit erforderlich, ein Arbeitskollege zugeordnet werden kann, der im Ernstfall dafür sorgt, daß der gehbehinderte Kollege auf dem schnellsten Wege die Werkshalle verläßt.

Die Arbeitsschutzausschüsse der Werke Rüsselsheim, Kaiserslautern und Bochum trafen sich am 12. November zu einem ersten Erfahrungsaustausch im Werk Bochum. Außerdem fand eine interne Tagung statt (s. oben).

In wenigen Zeilen

Die Verkaufsberatungen für Werksangehörige im Ausstellungsraum D 1 wurden wieder aufgenommen. Die Beratungsstunden finden jeweils montags von 10.30 bis 12.30 Uhr und von 13.00 bis 14.30 Uhr statt.

Über 50 Werksangehörige nahmen vor kurzem an einem Volkslauf in Gelsenkirchen-Resse teil. Sie starteten unter dem Namen „Laufgemeinschaft der Opelaner". Je nach Altersklasse mußten 6, 10 oder 20 km zurückgelegt werden. Die „Opelaner" konnten sieben erste Plätze belegen und bekamen, weil sie als stärkste Gruppe dabei waren, einen Pokal überreicht.

An alle Mitarbeiter, die zur Zeit ihren Grundwehrdienst oder Ersatzdienst ableisten, werden in diesen Tagen Kalender — verbunden mit Weihnachts- und Neujahrsgrüßen — verschickt.

Wie in jedem Jahr bekommen alle Werksangehörigen und auch Familienmitglieder von Werksangehörigen, die über Weihnachten im Krankenhaus liegen müssen, von der Sozialabteilung ein Weihnachtspäckchen geschickt.

Landesrat Stark von der Hauptfürsorgestelle Münster hat am 12. November unser Bochumer Werk besichtigt. Zusammen mit Vertretern der Werksleitung, der Personalabteilung und des Betriebsrates sowie dem Vertrauensmann der Schwerbehinderten wurden Arbeitsplätze von Schwerbehinderten besichtigt. Landesrat Stark hat dabei einen Zuwendungsbescheid von DM 169.000,— für die Erstellung von 39 behindertengerechten Arbeitsplätzen überreicht.

Besucher aus Oviedo

Die Stadt Bochum hat eine Partnerstadt: Oviedo in der Provinz Asturien, im Norden Spaniens. Im Beisein des spanischen Botschafters wurde im Bochumer Rathaus in einem Festakt am 21. Oktober 1980 die Urkunde von Luis Riera Posada, Alcalde der Stadt Oviedo, und Heinz Eikelbeck, Oberbürgermeister der Stadt Bochum, unterzeichnet. Am nächsten Tag besuchte der Alcalde mit einer Ratsherrendelegation, der als einzige Dame auch Frau Carmen Castillo Pelaez angehörte, zusammen mit dem Bochumer Oberbürgermeister, Stadtrat Dr. Freimuth und Mitgliedern des Ausschusses für Verkehrs- und Wirtschaftsförderung unser Werk. Unser Bild zeigt einen Teil der Gruppe in unserer Empfangshalle, von rechts Werksleiter W. Pihan, den Alcalde von Oviedo, in der Bildmitte zwischen H. G. Dörr und H. Schwenderling Bochums Oberbürgermeister H. Eikelbeck.

Ein Herz für Kinder...

Jeden Morgen das gleiche Bild: Der Zeitungsverkäufer steht an der Einfahrt zum Werk II und bietet sein Blättchen an. Die meisten kennen ihn und sagen einfach „Rolf". Er gehört schon zum Inventar. So, wie man den Zeitungsverkäufer kennt, kennt man auch das Zeichen und die Worte „Ein Herz für Kinder".

Kürzlich kam diesem Zeitungsverkäufer eine Idee: Man könnte ja mal etwas für die Aktion tun. Wenn er seine Zeitung verkaufte, stand auch eine Spendenbüchse da. Seine Kunden begriffen sofort und warfen Geld in die Dose. In ein paar Tagen kamen über 50 DM zusammen. Er schickte die Spende an die Aktion nach Hamburg. Kurz darauf kam das Dankschreiben.

Unser Zeitungsverkäufer möchte nun seinen Kunden danken und Rechenschaft ablegen. Er bat die OPEL POST, das zu tun: „Herzlichen Dank für die gespendeten Beträge. Wenn es auch nicht viel war, so war es immerhin eine Kleinigkeit für ein Kind, dem damit geholfen werden konnte", so schreibt er.

Personalien

Nach der Versetzung von A. Kolbeck nach Saragossa ist E. Schöne mit Wirkung vom 1. November 1980 mit der Wahrnehmung der Aufgaben des Immissionsschutzbeauftragten für das Werk Bochum (Ausnahme Abfallverbrennungsanlage) betraut worden. E. Schöne ist in dieser Position verantwortlich für die Koordinierung der sich aus dem Bundesimmissionsschutzgesetz ergebenden Aufgaben der Betriebsbeauftragten und der für den industriellen Umweltschutz tätigen Arbeitsgruppen.

Schicke Damen-Sicherheitsschuhe

Kluge Männer legen großen Wert auf den Schutz ihrer Füße und kaufen die in den Schuhverkaufsräumen unseres Werkes angebotenen formschönen, haltbaren und preisgünstigen Sicherheitsschuhe. „Wunderartikel" sind Sicherheitsschuhe sicherlich nicht, doch haben sie nachweislich schon manchen Werksangehörigen bei Werkstattarbeiten, beim Bedienen von Maschinen, bei Montagearbeiten am Fließband und sonstigen Arbeitsvorrichtungen die Zehen vor schweren Quetschungen oder sogar vor ihrem Verlust bewahrt.

Frauen sind nicht weniger klug. Sie beweisen es Tag für Tag in unseren Werkshallen, wenn es darum geht, sich vor vermeidbaren Verletzungen zu schützen. Die Statistik belegt es: Frauen arbeiten noch vorsichtiger als Männer; doch auffällig ist, daß Frauen sich hinsichtlich des Tragens von Sicherheitsschuhen reservierter verhalten als ihre männlichen Kollegen.

Die im Bild gezeigten Damenschuhe bietet unsere Abteilung Arbeitssicherheit an. Man sollte sie mal anprobieren! Beim Kauf dieser Schuhe spart man bei Vorlage des Gutscheines, den alle Werksangehörigen erhalten haben, 20 DM. Die Verkaufsräume befinden sich im Bau D 4 und L 2.

Durch das Tragen von Sicherheitsschuhen hat man wirklich etwas Ordentliches an den Füßen und erhöht mit ihnen seine persönliche Sicherheit!

Ende des Bochum-Teils

WERK KAISERSLAUTERN

ZUM ERSTEN MAL IN KAISERSLAUTERN

Höchstprämie für eine besonders gute Idee

Erstmals seit Einführung des Verbesserungsvorschlagswesens in unserem Werk Kaiserslautern wurde die Höchstprämie von DM 50.000,– für die Verwirklichung eines Verbesserungsvorschlages vergeben. Anläßlich seines kürzlichen Besuches im Werk Kaiserslautern wurde der 50.000 DM Scheck von Generaldirektor Robert C. Stempel an Mitarbeiter J. Beltzner an dessen Arbeitsplatz in der Hinterachsfertigung überreicht.

Unser Bild zeigt den Werksangehörigen J. Beltzner und Generaldirektor R. C. Stempel beim Demonstrieren der vorgeschlagenen Verbesserung. Mit auf dem Bild und mit sichtlichem Interesse dabei, erkennen wir den Werksleiter von Kaiserslautern, H.P. Klein, sowie H. Gensert, Leiter Zusammenbau und Teilefabrikation Werke.

J. Beltzner schlug vor, Maßschwankungen, die innerhalb der Toleranzen an einer Bohrung an der Hinterachse auftraten, durch Wahlpassungen des dazugehörigen Radlagerbolzens auszugleichen. Durch einen Großversuch wurde diese gute Idee unseres findigen Mitarbeiters bestätigt. Hierdurch wurden erhebliche Einsparungen innerhalb des Fertigungsablaufes erreicht. Aufgrund der sehr guten Nachfrage und der hohen Verkaufszahlen des neuen Kadett ergab sich ein hohes Fertigungsvolumen an den Hinterachsen dieses Wagentyps und vervielfältigte somit die Einsparungen, die durch diesen Vorschlag ausgelöst wurden.

Die Vergabe dieser hohen Prämiensumme wird nach Aussage des Werksleiters motivierend auf die Mitarbeiter des Werkes Kaiserslautern wirken. Unsere herzlichen Glückwünsche dem einfallsreichen Einsender!

Erster Meisterlehrgang in Kaiserslautern

Am 7. November endete der Meisterlehrgang MLK 6. Es war der erste Lehrgang dieser Art, der im Werk Kaiserslautern durchgeführt wurde. In Anwesenheit von Vertretern der entsendenden Betriebsbereiche und Abteilungen begrüßten der Leiter des Werkes Kaiserslautern, H.P. Klein, der Leiter der Abteilung Fort- und Weiterbildung, K.H. Müller, sowie der Vorsitzende des Ausschusses für Aus- und Weiterbildung W. Balzer, die Teilnehmer am Eröffnungstag.

Der MLK 6 ist ein Kurzlehrgang; die Teilnehmer haben schon anrechenbare Bildungsabschlüsse, die vom Meister über den Techniker bis zum Dipl. Ing. (FH) reichen. Für sie bedeutet die Teilnahme auch eine Anerkennung ihrer bisherigen Bildungsanstrengungen. Für die Zukunft sind noch weitere Meisterlehrgänge im Werk Kaiserslautern geplant; so begann der MLK 7 am 10. November, und der MLK 8 wird am 16. Februar 1981 anlaufen.

Da im Werk Kaiserslautern keine geeigneten Räume für Weiterbildungsmaßnahmen vorhanden wa-

10 Jahre Universität Kaiserslautern

Eigentlich könnten wir heute schon eine alte Universitätsstadt sein, wenn im Jahre 1786 unsere Kaiserslauterer Bürger die damaligen Studiosi der Kameral Hohen Schule nicht zu sehr „ausgebeutet" hätten. Bei den vor 200 Jahren in Kaiserslautern Studierenden war Kaiserslautern als Stadt „verschrien", da hier die höchsten Mieten verlangt wurden. Zu diesem Übel kam auch noch das stete Einmischen der Stadtverwaltung in die Selbstverwaltung der Hochschule. Man hatte damals noch nicht die richtige Auffassung, und wahrscheinlich fehlte es den damaligen Ratsmitgliedern auch am notwendigen Einfühlungsvermögen und Verständnis für Studenten. Aufgrund dieser unerfreulichen Tatsachen ließ die damals gerade 10 Jahre alte Hochschule sich gerne von der Universität Heidelberg „einverleiben".

Heute können wir wieder auf ein 10jähriges Bestehen der Universität zurückblicken. Zwar sind wir auch heute noch keine typische Universitätsstadt, aber eine Auflösung wie 1786 ist nicht zu erwarten; das Gegenteil ist der Fall, denn Wirtschaft und Politik stehen positiv zu unserer Hochschule. In den 10 Jahren ihres Bestehens hat sie sich strukturell gut entwickelt und kann sich heute ohne Bedenken mit den großen alten Technischen Universitäten messen. Der Zustrom von Studenten beweist es von Jahr zu Jahr.

Waren es bei Beginn des 1. Semesters 1970/71 nur 191 Studenten, so sind es heute bereits 4.000. Nach Beendigung der gerade im Bau befindlichen und der noch geplanten Gebäudeteile sollen einmal Studienplätze für 6.000 Studenten zur Verfügung stehen.

Auf dieser Luftaufnahme, freigegeben von der Bezirksregierung Rheinhessen-Pfalz unter der Nr. 104 39-7, ist die heutige Größe der Universität Kaiserslautern zu erkennen.

In der Pädagogischen Hochschule, die man damals mit einem weinenden Auge abgeben mußte, begann die Universität mit den Vorlesungen. Damals mußte sie sich mit 6.200 m^2 Hauptnutzungsfläche zufrieden geben. Ende dieses Jahres stehen ihr Bauwerke mit einer Hauptnutzungsfläche von insgesamt 55.700 m^2 zur Verfügung. Im Bau befinden sich noch mehrere Gebäudeteile, deren Fertigstellung bis in die Jahre 1982/83 reichen wird. Aus der damaligen Schule ist inzwischen eine richtige Universität geworden. 1970/71 standen 3 Fachbereiche zur Auswahl; aufgrund der Erweiterungen können nunmehr die Studenten, die unsere Universität bevorzugen, unter 13 Fachbereichen wählen. Durch die Universität hat sich auch das Bild der Stadt und die Atmosphäre erheblich gewandelt. Das kulturelle Leben, die Geschäfte und vor allen Dingen die in den letzten 10 Jahren aus dem Boden sprießenden „Studentenkneipen" haben sich dem Wandel schnell angepaßt.

Der Ministerpräsident von Rheinland-Pfalz, Dr. Bernhard Vogel, bescheinigte unserer Universität bei der 10-Jahrfeier, daß sie unter den deutschen Hochschulen einen beachtlichen Rang gewonnen habe. Ihr wissenschaftliches Spektrum und ihre Leistungen seien überall in Deutschland anerkannt. Sie habe ein Bild von Hochschulen und Wissenschaft vermittelt, das das Vertrauen des Bürgers verdiene.

---

ren, wurde im Speisesaal K-17 eine Fläche abgeteilt, um so einen Seminarraum, zwei Gruppenräume und einen Referentenraum zu schaffen. Nach Beendigung der Meisterausbildungsmaßnahmen werden diese Räume für die Weiterbildung genutzt. — Unser Bild auf der linken Seite zeigt die ersten Teilnehmer des Kaiserslauterer MLK.

Einer der großen, modernen Hörsäle. (Foto: H. O. Walker)

MOMENTAUFNAHME

Das Arbeitsplatzporträt des letzten Heftes des Jahrgangs 1980 zeigt Karin Laqua in der Werkstoffentwicklung und -prüfung der chemischen Abteilung des Rüsselsheimer Werkes, wo sie als Chemie-Ingenieurin tätig ist.