Ausgabe 4/95 · 12. April 1995

Opel Post

Zeitung für Mitarbeiter der Adam Opel AG

Seite 2 **Aufgeklärt:** Alles über die Managementkonferenz 1995

Seite 6 **Aufgemacht:** Rüsselsheimer Mitarbeiter zu Gast in Eisenach

Seite 13 **Aufgeweckt:** TEZ-Ingenieur erhielt GM-Forschungspreis

Seite 15-19 **Aufgezählt:** Wissenswertes rund um das Thema Abwesenheit

Spezial Thema Abwesenheit

Einfach riesig

Neubau der Unternehmenszentrale verändert Rüsselsheimer Stadtbild

Rüsselsheim (es). „Jahrhundertprojekt", „einmalige Zukunftschance", „der erste Schritt ins nächste Jahrtausend" – seit Anfang April überbieten sich Presse und Politiker mit Superlativen. Der Grund: Opel präsentierte seine Pläne für den Bau einer neuen Unternehmenszentrale.

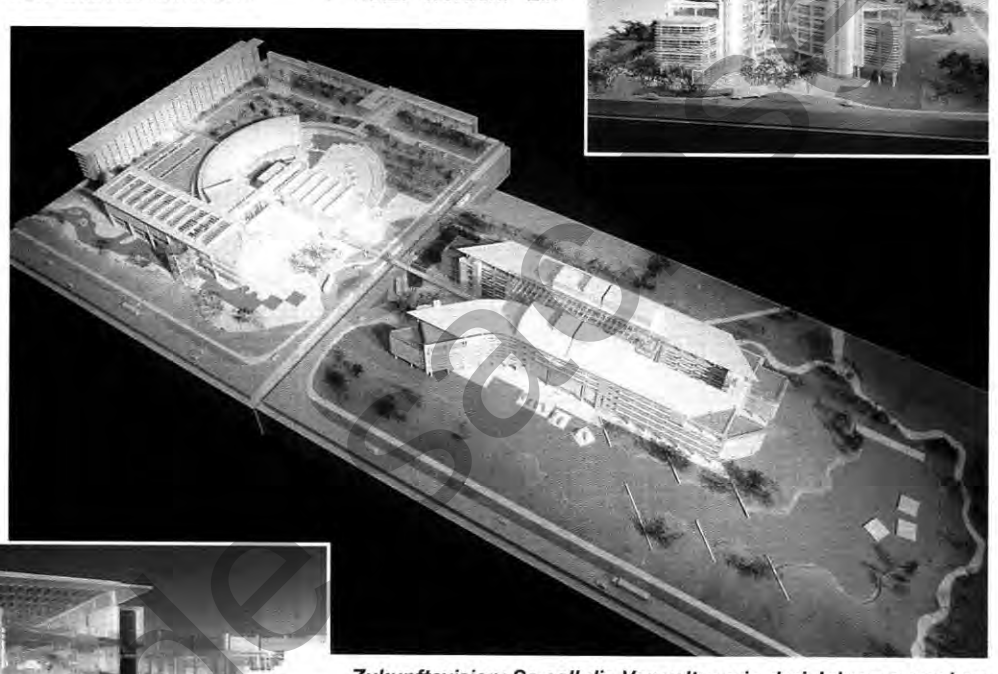
Die zur Disposition stehende Fläche seines insgesamt 2,4 Millionen Quadratmeter großen Werksgeländes hat Opel an eine Investorengruppe verkauft. Der Heidelberger Unternehmer Roland Ernst, ein führender Kopf der bundesdeutschen Baubranche, will 600 bis 800 Millionen Mark in den neuen Stadtteil investieren.

Auf dem 200 000 Quadratmeter großen Firmengelände, das bis unmittelbar in die Rüsselsheimer Innenstadt hineinreicht, sollen bis zur Jahrtausendwende eine neue Opel-Zentrale, 300 bis 400 Wohnungen, diverse Geschäfte, Büroräume für neu anzusiedelnde Unternehmen sowie eine Abteilung der Fachhochschule Wiesbaden/Rüsselsheim entstehen.

Gedacht ist auch an kulturelle Einrichtungen – unter anderem ist ein neues Kino im Gespräch. Insgesamt sollen durch die Investitionen bis zu 4 000 neue Arbeitsplätze entstehen.

Um den Wohnungsbau – vorgesehen sind sowohl Sozial- als auch Eigentumswohnungen – wird sich die Gesellschaft des Rüsselsheimer Unternehmers Dr. Reinhold Stenner kümmern.

Das Forum soll als Konferenzraum dienen, kann aber auch für Ausstellungen genutzt werden. Ein „interaktives" Museum soll künftig bis zu 400 000 Besucher pro Jahr nach Rüsselsheim locken.



Zukunftsvision: So soll die Verwaltung in drei Jahren aussehen

Das Kernstück des geplanten Stadtteiles ist jedoch das neue Verwaltungsgebäude, das Opel im wesentlichen aus dem Geländeverkauf finanziert – ein Komplex, der aus zwei zunächst parallelen Trakten besteht, die sich dann im 45-Grad-Winkel öffnen und so einem Atrium Platz bieten.

Klaus Kauselmann, Leiter des Entwicklungsprojektes, schwebt eine „hautnahe Präsentation" von Produktion und Technologie vor. Dabei sollen die Besucher beispielsweise beobachten können, wie um sie herum eine Karosserie gebaut wird, oder sie können Crash-Tests miterleben.

Entstehen soll das neue Verwaltungsgebäude am Südende des Projektgeländes, an der Bundesstraße 43. Der gegenwärtige Verwaltungssitz im Altbau an der Marktstraße wird sich nach außen hin dagegen nicht verändern: Er steht unter Denkmalschutz.

Wenn es nach Opel-Vorstandschef David J. Herman geht, könnte der erste Spatenstich für die neue Opel-Zentrale schon im September sein. Soviel ist sicher: „Wir alle haben eine große Chance für Rüsselsheim vor uns. Lassen Sie uns das Beste daraus machen", erklärt Herman.

Viertelmillionär

Jubiläums-Opel „made in Eisenach"

Eisenach (he). Obwohl der magmarote Corsa Eisenach etwas kompakter als seine Dienstlimousine sein dürfte, machte Thüringens Ministerpräsident Dr. Bernhard Vogel einen glücklichen Eindruck.

Er hatte auch allen Grund zur Freude, denn zusammen mit Opel-Chef David J. Herman fuhr er am Montag den 250 000sten Opel „made in Eisenach" vom Band.

Mit diesem Jubiläumsauto hat das Thüringer Werk bewiesen, daß es zu den produktivsten der Welt gehört. Ein Schmuckstück, das jedem Ministerpräsidenten gut zu Gesicht steht.

Pro Werktag fertigen die Mitarbeiter in Eisenach inzwischen 660 Corsa im Drei-Schicht-Betrieb. Die Gesamtproduktion stieg 1994 auf mehr als 133 000 Fahrzeuge.

Während der Jubiläumsfeier verwies Vorstands-Chef Herman auch darauf, daß Opel zu seinem Engagement in den neuen Bundesländern steht.

So wird Opel voraussichtlich schon in diesem Jahr die Investitionsmarke von einer Milliarde Mark für den Auf- und Ausbau des ostdeutschen Vertriebsnetzes überschreiten.

Zudem hat Opel 1994 für rund 310 Millionen Mark Zulieferteile und Komponenten in den neuen Bundesländern gekauft. 1995 soll diese beachtliche Summe noch einmal um voraussichtlich 30 Prozent steigen.

Und nicht zuletzt stellt das Werk in Eisenach mit einem Volumen von rund einer Milliarde Mark die bislang größte abgeschlossene private Investition in den neuen Bundesländern dar.

Foto: Gehmann

Der Blitz ist Spitze: An den Kranhaken genommen und in 60 Metern Höhe gehievt, ragt jetzt das Opel-Signet weithin sichtbar an der Nordseite des Abluftkamins der Rüsselsheimer Lackiererei. Damit befindet sich Opel-Schriftzug und -Blitz jetzt an beiden Seiten des 400 Meter langen und 80 Meter breiten Gebäudes, das sich mittlerweile zu einem Wahrzeichen der Gegend gemausert hat. Bei einem Durchmesser des Aluminiumblitzes von 3,65 Metern erwies sich die Montage als Schwerstarbeit für alle Beteiligten. Aber die brachten die notwendige Erfahrung mit. Denn an der Südseite des Gebäudes, zur B 43 hin, haben sie den Blitz schon im Herbst des vergangenen Jahres angebracht.

Güteklasse A

Bochumer Werk II Iso-zertifiziert

Bochum (pm). Jetzt ist es amtlich: Das größte europäische Opel-Komponentenwerk liefert seinen weltweiten Kunden höchste Qualität. Freiwillig ließ sich das Bochumer Werk II nach der strengen europäischen Qualitätsnorm ISO 9002 prüfen und bestand den Test mit Bravour.

Im September letzten Jahres begannen für die 18 Koordinatoren und die Qualitätsbeauftragten Helmut Stricker und Frank Schiewer die Vorbereitungen. Ein umfangreiches Regelwerk zur Sicherung eines gleichbleibend hohen Qualitätsstandards mußte erstellt werden. Gleichzeitig galt es, die rund 5000 Mitarbeiter auf die ISO-Norm „einzuschwören".

Das alles mußte bei auf Volldampf laufender Produktion geschehen. Immerhin liefert das Bochumer Werk II neben anderen Komponenten jährlich rund 470 000 Motoren, 590 000 Getriebe und über 1,5 Millionen Achsen an die Opel-Werke in ganz Europa. Versorgt mit Bochumer Produkten werden auch die Montagewerke rund um den ganzen Globus.

Sinn und Zweck der ISO 9002 ist es, ein jederzeit überprüfbares System einzuführen, das in allen Bereichen eine gleichbleibende Qualität auf höchstem Standard gewährleistet. Obwohl die Bochumer Werke schon seit langem über ausgefeilte Qualitätssicherungs- und Verbesserungsverfahren verfügen, ließen sich während der Vorbereitungen auf die Zertifizierung in Details noch weitere Steigerungen der Produkt-Güte erzielen.

Die Norm verlangt, in allen Bereichen feste Verfahrensregeln und Arbeitsanweisungen zur Qualitätssicherung aufzustellen. Zuverlässigkeit und Überprüfbarkeit sind Grundvoraussetzungen.

Ganz kurz

Tigra ausgezeichnet: Der Tigra hat den Turiner „Car Design Award" gewonnen, eine der renommiertesten Auszeichnungen für innovative Automobilgestaltung. Die Fachjury wählte das im Rüsselsheimer Design-Zentrum konzipierte Kompakt-Coupé zum schönsten Serienfahrzeug des Jahres 1995.

Mehr Diesel: Einen deutlich gestiegenen Diesel-Anteil an den Astra Caravan-Zulassungen verzeichnet Opel im ersten Quartal 1995. Ende 1994 waren knapp 19 Prozent aller in Deutschland zugelassenen Astra Caravan mit 1,7 Liter-Diesel-Triebwerken ausgerüstet. Inzwischen sind es mehr als 23 Prozent.

Die nächste Opel Post ist für den 10. Mai geplant.
Anzeigenschluß dafür ist am 19. April.

Opel Team

„Kein Anlaß zum Ausruhen“

Managementkonferenz 1995: Diskussion in offener Atmosphäre

Rüsselsheim (he). Die Managementkonferenz des Jahres 1995 begann mit einem Kontrastprogramm. Als erster Appetithappen lockte die „Opel-Erkennungsmelodie“, „Laila“ von Derek and the Dominos, die Führungskräfte auf ihre Plätze. Diesem poppigen Auftakt setzte David J. Herman einen Klassiker entgegen. „Habe Mut, dich deines eigenen Verstandes zu bedienen“, zitierte der Opel-Chef zur Begrüßung Immanuel Kant.

Im Gegensatz zur Vorjahresveranstaltung hatte Herman dieses Mal allen Grund, Optimismus auszustrahlen. Denn zur Zeit des Management-Treffens 1994 steckte die deutsche Automobilindustrie noch in einer tiefen Krise. Mit einem Gewinn von über 300 Millionen Mark für das Jahr 1994 hat Opel eine sehr erfreuliche Wende geschafft, für die Herman allen Mitarbeitern dankte.

Dennoch bestehe „kein Anlaß zum Ausruhen, schon gar nicht nach den Turbulenzen auf dem Währungsmarkt, die wir in den letzten Wochen erlebt haben“, dämpfte Herman die Euphorie. Und leitete aus dieser Erkenntnis Anforderungen ans Management ab, die er so zusammenfaßte: „Jeder von uns ist Unternehmer. Jeder einzelne ist verantwortlich für die Entwicklung von Zielen und Strategien in seinem Bereich, deren konsequente Umsetzung sowie die Einbindung und Motivation seiner Mitarbeiter.“

Nachdenklich zeigte sich Betriebsratschef Rudi Müller. Zwar wertete er es als sehr positiv, daß „in wirtschaftlicher Hinsicht der Frühling auch im Unternehmen zurückgekehrt sei“, gab den Führungskräften aber zu bedenken, daß alle Entscheidungen, „die Sie jeden Tag treffen müssen, unmittelbaren Einfluß auf Arbeitsplätze und auf die Beschäftigten haben“.

Erfreut zeigte sich Müller auch über die Entscheidung zum Neubau einer Unternehmenszentrale, deren Pläne während der Konferenz präsentiert wurden. „Diese Entscheidung ist eine Investition in die Zukunft des Standorts und trägt zur Imageförderung der Marke Opel bei“, betonte Müller.

Das Image war auch eines der Themen, mit dem die Vorstandsmitglieder während diverser Talkrunden konfrontiert wurden. So mußten sich die Vorstände Klaus Bapp, Horst P. Borghs und Christian Grupe einige unbequeme Fragen von Moderator Udo van Kampen zum Thema Astra-Rückruf gefallen lassen.

Borghs und Grupe mußten zwar zugeben, daß sich ein möglicher Imageeffekt noch nicht in Mark oder Einheiten beziffern läßt, betonte aber, daß die Rückrufaktion, trotz des anfänglich gewaltigen Medienechos, reibungslos über die Bühne gegangen sei.

Auch Servicevorstand Bapp erklärte, daß der „erwartete Aufstand ausgeblieben ist“, nicht zuletzt weil hier eine „generalstabsmäßige Aktion“ abgelaufen sei, lobte er das Engagement aller beteiligten Mitarbeiter.

Zum Thema Qualität standen die Vorstände Peter Enderle und Jürgen Stockmar sowie Einkaufschef Eddy Geysen Rede und Antwort. „Qualität ist nicht teilbar“, verkündete Stockmar programmatisch und wehrte sich ebenso wie Geysen gegen Vorwürfe, mögliche Qualitätsprobleme seien auf unzuverlässige Zulieferer zurückzuführen. Obwohl Stockmar und Enderle zugeben mußten, daß es noch Schwachstellen im Zusammenspiel von Entwicklung und Fertigung gebe, zeigten sich beide überzeugt, daß sich die Qualität der Produkte auf einem ständig steigenden Niveau befinde.

Zum Thema „Standort Deutschland“ gaben schließlich Vorstandschef Herman, Arbeitsdirektor Wolfgang Strinz sowie Schatzmeister Werner Jung Auskunft. „Die Standortsicherung wird ein Dauerthema bleiben“, prophezeite Strinz, nicht zuletzt, da sich die Wechselkurse derzeit in „Spielkasino-Manier“ entwickelten. „Aber wir alle können und müssen mit Zuversicht an die Arbeit gehen“, so Strinz. Denn, ergänzte Herman: „Die Investitionen von Opel sprechen für sich.“

Herr der Ringe: Auch der Rückruf war Thema der Diskussion

Herren der Hüte: Der Vorstand stellt die Mode auf den Kopf

Fotos: Gelhmann

Nachgefragt: Das versammelte Management fühlte dem Vorstand auf den Zahn

Bitte mehr Bits

Großrechner in Betrieb genommen

Rüsselsheim (sz/hh). 3,8 Tonnen Gewicht, die Ausmaße eines kleinen Schuppens und eine Wärmeleistung, die ausreicht, um drei Häuser zu beheizen. Das alles zusammen ist der neue Super-Computer, der jetzt im Rüsselsheimer Rechenzentrum in Betrieb ist.

Nur mit Hilfe eines Krans konnte der Großrechner, der zu den leistungsfähigsten in ganz Europa zählt, seinen Platz bei Opel finden. Doch die Mühen der einwöchigen Installation haben sich gelohnt: Mit vier Prozessoren ist der Cray C 94, so der Name des Giganten, drei bis vier Mal so schnell, wie sein Vorgängermodell.

„Daß wir ein solches Gerät in unserer Entwicklungsarbeit einsetzen können, ist ein riesiger Fortschritt“, zeigte sich Technikvorstand Jürgen Stockmar begeistert. Kein Wunder, bei den Leistungsmerkmalen des Cray: Ein Highspeed-RAM-Speicher von sage und schreibe zwei Gigabyte und eine mögliche Datenspeicherung auf Platten der Größe 200 Gigabyte stellen alles bisher Dagewesene in den Schatten.

Pro Sekunde kann der Rechner stolze vier Milliarden Rechenoperationen ausführen. Diese gesteigerte Geschwindigkeit, die sich auch in einer Taktrate von 240 MHz ausdrückt, bringt vor allem Verbesserungen im Bereich der Computer-Simulationen, wie zum Beispiel bei Crash-Versuchen.

Mann, Ist der dick Mann

Fotos (2): Lebschner

Chefvisite: Jürgen Stockmar nahm den Cray unter die Lupe

„Großartige Arbeit geleistet“

GME-Chef Donnelly von der Restrukturierung angetan

Rüsselsheim (ah). Rüsselsheim ist eine Reise wert. Das hat auch Richard M. Donnelly festgestellt. Während seines Antrittsbesuchs im Opel-Stammwerk ließ sich der Chef von General Motors Europe (GME) die Fortschritte der Restrukturierung zeigen.

Donnelly war sichtlich beeindruckt: „Hier ist bereits großartige Arbeit geleistet worden“, betonte der Amerikaner im Gespräch mit der Opel Post. Immer wieder zückte er einen kleinen Memoblock, um sich Notizen über das soeben Gesehene zu machen.

Einen Überblick über Planung und Wirklichkeit erhielt Donnelly an mehreren Stationen im Werk. Beispiel Preßwerk: Wie sich dieser Bereich verändern wird, erläuterte Leslie R. Ward, Fertigungsleiter Preßwerk, dem Gast aus Zürich.

Nicht zu übersehen war, daß Abbau, Umbau und Aufbau der Maschinen in vollem Gange sind. „Die Restrukturierung bietet einfach die Chance, vieles von vornherein effizienter zu gestalten“, waren sich Donnelly und Ward einig.

Szenenwechsel: Im Getriebebau informierte sich der GME-Chef über die Fortschritte, die hinsichtlich Produktivität und Qualität gemacht wurden. Daß aus diesem Bereich bemerkenswert viele Verbesserungsvorschläge kommen, wertete Donnelly als ein besonders positives Zeichen für das große Engagement der Mitarbeiter. Das brauchen sie auch für ihr nächstes ehrgeiziges Ziel: Der Bereich hat sich, in Konkurrenz zu anderen europäischen GM-Werken, um die Fertigung eines neuen Getriebes beworben.

Bemerkenswert fand Donnelly auch die Dokumentation der Modernisierung im CKD-Bereich M 8 / M 60: „Daß Mitarbeiter und Vorgesetzte mit großem Engagement so etwas leisten können, ist beeindruckend.“

Letzte Station seines Rundgangs war der Karosseriebau im K 130, wo Donnelly ebenfalls den sichtbaren Fortschritt der Restrukturierung begutachten konnte. Im Info-Center des K 130 wurde schließlich noch ausführlich über den Stand der Vorbereitungen für den nächsten Modellwechsel informiert.

Donnellys Fazit nach dem Rundgang durch das Werk? „Hier wurden viele Ideen und eine Menge Arbeit investiert. Das ist nicht zu übersehen.“

Fotos: Eisert

Einfühlsam: Der GME-Chef (m.) auf Stippvisite in Rüsselsheim

Opel Post
Zeitung für Mitarbeiter der Adam Opel AG

Herausgeber:
Adam Opel AG,
Öffentlichkeitsarbeit/
Personalbereich
65423 Rüsselsheim

Redaktion:
Norbert Giesen (Chefredakteur)
Jürgen Hepp (stellv. Chefredakteur)

Redaktionsassistentin:
Irene Lukas

Mitarbeiter in den Werken:
Bochum:
Horst Markmann,
Norbert Held,
Andreas Graf Praschma
Kaiserslautern:
Jürgen Fautz
Eisenach:
Matthias Mederacke

Layout:
D+K Horst Repschläger GmbH
65193 Wiesbaden

Druck:
Die Südwestrolle
Plieninger Str. 150
70567 Stuttgart

Anschrift der Redaktion:
Adam Opel AG
Öffentlichkeitsarbeit
Redaktion Opel Post
PKZ 10-46
65423 Rüsselsheim

Telefon 0 61 42 / 66 – 40 57
und 38 98
Telefax 0 61 42 / 66 – 84 10

Die Redaktion haftet nicht für unverlangt eingesandte Manuskripte, Unterlagen und Fotos. Nachdruck nur mit Quellenangabe.

Mit vollem Namen gekennzeichnete Beiträge geben nicht unbedingt die Meinung der Redaktion wieder. Alle Rechte vorbehalten.

Alles dreht sich ums liebe Geld

BV: Tarifabschluß und Dollarschwäche standen im Mittelpunkt

Rüsselsheim (he). Der Streik der IG Metall in Bayern und die Schwäche des Dollar, zwei Ereignisse wie sie unterschiedlicher kaum sein können. Und dennoch waren es gerade diese beiden Themen, die die Betriebsversammlung in Rüsselsheim beherrschten.

Betriebsratsvorsitzender Rudi Müller erläuterte den Mitarbeitern die Bedeutung des Pilotabschlusses im bayerischen Metallgewerbe. Obwohl sich die Autokonjunktur in Europa langsam erhole, seien die Zulassungszahlen in Deutschland weiter rückgängig, so Müller. „Daher müssen die Inlandsnachfrage und die Kaufkraft gestärkt werden, um unsere Arbeitsplätze zu sichern." Dazu bedürfe es der ausgehandelten Lohnzuwächse.

Als positives Signal für den Standort Rüsselsheim wertete Müller den Bau des neuen Verwaltungsgebäudes, dessen Modell die Mitarbeiter während der Betriebsversammlung erstmals begutachten konnten.

Personalvorstand Wolfgang Strinz nutzte die Gelegenheit, den Mitarbeitern persönlich das gute Abschneiden von Opel im Jahr 1994 zu erläutern. Daß sich das Ergebnis von über 500 Millionen Mark minus auf mehr als 300 Millionen Mark Gewinn gedreht habe, sei ein toller Erfolg. Sehr zur Freude der anwesenden Autobauer kündigte Strinz denn auch eine Gewinnbeteiligung an.

Ein wesentlicher Faktor des Erfolges sei die Restrukturierung des Werkes Rüsselsheim, so Strinz. Opel begegne der Strukturkrise des Automobilbaus mit einer konsequenten Modernisierung der Produktion, um international konkurrenzfähig zu bleiben, betonte der Arbeitsdirektor.

Sorgen bereite Opel jedoch die anhaltende Schwäche des Dollar. „Die Wechselkursschwankungen haben den Produktivitätsfortschritt eines Jahres zunichte gemacht", beklagte Strinz. Aufgrund der Wechselkurse und des Tarifabschlusses, den Strinz als „Katastrophe" bezeichnete, habe das Unternehmen die Gewinnerwartung für 1995 um 300 Millionen Mark zurückschrauben müssen.

„Es sind die Arbeitnehmer, die die Wende geschafft haben", zeigte sich auch Rudi Müller mit dem 94er Ergebnis sichtlich zufrieden. In diesem Zusammenhang rügte der Betriebsratschef jedoch die Geschäftsleitung für ihre Pläne zur Auslagerung von Werksicherheit und -verpflegung.

Vorstandsmitglied Strinz erklärte dazu kategorisch: „Wir wissen, was wir an Verpflegung und Sicherheit haben, aber wir müssen in diesen Bereichen kostengünstiger werden." Gleichzeitig versicherte er den Mitarbeitern, daß „niemand seinen Arbeitsplatz bei Opel beziehungsweise Opel-Konditionen verlieren wird."

Neue Prämie

Parkplatzversicherung wird teurer

Rüsselsheim (jn/he). Nach zwei Jahren ohne Anpassung hat die Agrippina-Versicherung die Jahresprämie erhöht. Aufgrund allgemeiner Kostensteigerungen, so die Versicherung, kostet die Police vom 1. Juli 1995 an 250 Mark.

Wie in der Vergangenheit wird diese Summe in zwei gleichen Teilbeträgen von 125 Mark mit der Juni- beziehungsweise Dezember-Abrechnung eines Kalenderjahres vom Lohn oder Gehalt abgebucht.

Für Opel-Rentner und Vorruheständler gilt eine Sonderregelung: Der Jahresbeitrag ist auf das Konto der Generalagentur Bernd Urig bei der Hypo-Bank in 67655 Kaiserslautern, Konto-Nr. 69 70 320 863, BLZ 540 204 74, zu überweisen. (Bitte Name, Vorname, Wohnort und Kennzeichen angeben.)

Für eventuelle Rückfragen steht Jutta Nestler, Telefon 0 61 42/66 49 11, zur Verfügung.

So wenig Unfälle wie nie

Pokale für Spitzenleistungen in der Arbeitssicherheit verliehen

Rüsselsheim (he). Für Sportreporter gäbe es kaum einen geeigneten Superlativ, wenn sie die Leistung einer Mannschaft beschreiben sollten, der es gelang, innerhalb von nur 12 Monaten vom 42. auf den 14. Tabellenplatz vorzurücken. Auch Opel weiß solche tollen Leistungen zu schätzen.

So kamen jetzt Fertigungsvorstand Peter Enderle, Betriebsratschef Rudi Müller und Jochen Bender, Leiter der Abteilung Arbeitssicherheit, zusammen, um die Teamchefs von insgesamt vier Bereichen für ihre vorbildlichen Leistungen in der Arbeitssicherheit mit Urkunden zu bedenken.

Die erste Urkunde ging an besagtes Team, das auf den 14. Tabellenplatz vorrückte – den Ordnungsdienst, der durch Siegfried Schmidt vertreten war. Bernd Mees aus dem Bereich Kaltfließpreß- und Schaumteile nahm die Urkunde für den Tabellenersten des Jahres 1994 entgegen. Dieser Bereich war mit der größten geleisteten Stundenzahl zwölf Monate unfallfrei.

Seit drei Jahren in Folge unfallfrei arbeitet die Qualitätssicherung Linie Preßwerk. Für diese überragende Arbeitssicherheits-Leistung nahm Walter Gerst die Urkunde entgegen. Der Gewinner des Jahres 1994 ist jedoch die Instandhaltung Chassis I. Der Bereich ist ebenfalls drei Jahre unfallfrei, leistete jedoch die höhere Stundenzahl. Stellvertretend für diesen Bereich bekam Karl-Werner Wolf einen erstmals vergebenen Wanderpokal für die längste Unfallfreiheit in Folge überreicht.

Während der kleinen Feierstunde betonte Vorstandsmitglied Enderle, daß Opel dem Thema Sicherheit am Arbeitsplatz eine besondere Bedeutung beimißt. So würden Maschinen und Anlagen dem neuesten Stand der Sicherheitstechnik entsprechen. Aber, so Enderle, die technische Seite ist nur ein Aspekt: „Sicherheit hat vor allem auch mit richtigem Verhalten zu tun. Unbedachtheit ist häufig Ursache für Unfälle."

Auch Rudi Müller appellierte an das Verantwortungsbewußtsein der Mitarbeiter. „Beim Thema Arbeitssicherheit müssen wir alle an einem Strang ziehen, vom Vorstand bis zum Bandarbeiter."

Erfreuliches hatte Jochen Bender zu vermelden. Nicht nur, daß Rüsselsheim 1994 eine nie zuvor erreichte geringe Unfallhäufigkeit aufzuweisen hat: „Wenn sich alle Abteilungen unseres Unternehmens die hier ausgezeichneten Bereiche zum Vorbild nehmen, ist in den nächsten drei Jahren eine weitere Verbesserung von 50 Prozent machbar."

Foto: Gaßmann

Pokalrunde mit Urkunde: Die Sicherheitssieger '94

Diplomatische Stippvisite

Ungarns Botschafter im Werk

Rüsselsheim (he). Beeindruckt von den neuen Fertigungseinrichtungen im Werk Rüsselsheim zeigten sich der Botschafter der Republik Ungarn, Dr. Gábor Erdödy und seine Gattin.

Vor dem Werksrundgang hatte sich der Diplomat mit Vorstandschef David J. Herman zu einem Informations- und Meinungsaustausch getroffen.

Seit 1992 produziert Opel im ungarischen Szentgotthard Motoren und montiert Astra-Modelle für den Inlandsmarkt. Der dortige Pkw-Markt hat sich für Opel sehr erfreulich entwickelt.

Nach 8091 Neuzulassungen im Jahre 1992 und 16 484 im darauffolgenden Jahr hat Opel 1994 mit 20 271 Pkw einen Marktanteil von 22,5 Prozent erzielt und ist damit bereits im dritten Jahr hintereinander die führende Automobilmarke in Ungarn.

Foto: Gaßmann

Small talk: Dr. Gábor Erdödy mit Gattin, David J. Herman (Mitte)

Wieder einmal die Nummer 1

Vorschlagswesen präsentiert Jahresergebnis: 13 580 Ideen kamen aus Rüsselsheim

Rüsselsheim (he). Köpfchen, Köpfchen: Hans-Jürgen Fürtig ist nicht nur ein findiger Tüftler, er läßt auch seinen Arbeitgeber an den Ideen teilhaben. So etwas zahlt sich aus: Der Mitarbeiter aus der Instandhaltung Motor/Getriebe wurde während der Jahresfeier des Vorschlagswesens zum Sieger in der Sparte Einzeleinreicher gekürt.

Insgesamt 160 VVs von Hans-Jürgen Fürtig wurden 1994 angenommen, lediglich einer stieß auf nicht hinreichende Gegenliebe. Seit 1991 addiert sich die Zahl seiner eingereichten VVs auf immerhin 500.

Der Fall Fürtig ist jedoch keine Ausnahme. So konnte Helmut Wippel, Leiter des Rüsselsheimer Vorschlagswesens, ruhigen Gewissens verkünden, daß das Jahr 1994 „für das Vorschlagswesen in Rüsselsheim ein erfolgreiches Jahr" war. Wohl wahr: Mit 13 580 eingereichten VVs belegte Opel zum wiederholten Mal Platz eins bei Firmen mit über 20 000 Mitarbeitern in der Statistik des Deutschen Instituts für Betriebswirtschaft.

Von den eingereichten VVs wurden 40 Prozent realisiert, was zu Einsparungen von 35,2 Millionen Mark führte. Honoriert wurden die Vorschläge mit insgesamt 5,8 Millionen Mark – die Höchstprämie von 100 000 Mark wurde acht Mal ausgezahlt.

Vorstandschef David J. Herman und Fertigungsvorstand Peter Enderle hatten während der Jahresveranstaltung zahlreiche Hände zu schütteln. Ihnen kam nämlich die angenehme Aufgabe zu, neben Einzelsieger Fürtig auch die beste Abteilung und die beste Gruppe zu ehren.

Als beste Abteilung erwies sich erneut die Instandhaltung Karosseriewerk II. Nach zwei ersten Plätzen in den Jahren 1991 und 1992 sowie einem zweiten Platz 1993 hatte diese Abteilung auch 1994 wieder die Nase vorn. Abteilungsleiter Horst Langguth nahm stellvertretend für seine Leute einen neugeschaffenen Wanderpokal entgegen.

Die aktivste Gruppe stammt 1994 aus dem Bereich Getriebewerk Vorbearbeitung. Die Gruppe Hugo Helbig mit Frank Arndt, Klaus Berkau, Christian Binder, Manuel Jardon-Campos, Josef Kissinger, Dirk Raab, Johann Schuster, Philipp Strubl, Michael Sudheimer und Ali Telli brachte es auf beachtliche 108 eingereichte VVs.

Foto: Leibacher

Mitgedacht hat Spaß gemacht: Ideenchampions unter sich

Archiv Rüsselsheim

Opel macht ernst

Flächendeckendes Entsorgungsprogramm ist an den Start gegangen

Schwäbisch-Gmünd/ Rüsselsheim (he). Als erster Automobilhersteller stellt Opel seinen rund 2500 Service-Betrieben ein bundesweit organisiertes Entsorgungskonzept für die im Werkstattbereich anfallenden Abfallstoffe zur Verfügung. Service-Vorstand Klaus Bapp präsentierte das Konzept jetzt in Schwäbisch-Gmünd der Öffentlichkeit.

Mit dem Start des Programms setzt Opel auf ein zentral gesteuertes und einheitliches System, das einen gesetzes-konformen und ganzheitlichen Ablauf – von der Abholung bis zur Wiederverwertung – garantiert. Und das funktioniert so:

Die im Opel-Betrieb anfallenden Altmaterialien und -stoffe werden in Zusammenarbeit mit dem Dienstleistungsunternehmen Beissner Logistik International entsorgt. Dieser Dienstleister stellt im Verbund mit der Arbeitsgemeinschaft Werkstattentsorgung die stoffliche Wiederverwertung sowie die Entsorgung sicher. Mitglieder der Arbeitsgemeinschaft sind neben Beissner als Systemführer die Firmen Pape Entsorgung und Preussag Recycling.

Die in den Werkstätten der Opel-Servicebetriebe anfallenden Abfallstoffe werden in eigens vom Dienstleister zur Verfügung gestellten Behältern und Gitterboxen sortiert gesammelt. Für flüssige Stoffe und Sonderabfälle stehen Spezialbehälter bereit. Alle eingesetzten Sammelbehälter sind dabei entsprechend gekennzeichnet.

Die Mitarbeiter der Opel-Betriebe trennen die Materialien und ordnen sie unter Federführung des jeweiligen Umweltbeauftragten entsprechend zu. Sobald die Behälter gefüllt sind, benachrichtigt der Opel-Partner eine zentrale Leitstelle des Dienstleisters. Innerhalb von maximal drei Arbeitstagen erfolgt dann die Abholung von Wertstoffen und Verpackungen. Flüssige Stoffe sowie Sonderabfälle werden spätestens nach zehn Arbeitstagen entsorgt.

Die jeweilige Menge der gesammelten Materialien wird registriert und an regionale Wertstoffzentren weitergeleitet. Dort übernimmt die Firma Pape die Demontage der Materialien und faßt sie sortenrein zu größeren Transportmengen zusammen. In den Verwerterbetrieben der Firmen Pape und Preussag findet die stoffliche Wiederverwertung statt. Die aufbereiteten Materialien können so bearbeitet wieder in den Produktionsprozeß einfließen.

Foto: Opel

Auf Achse: Der Dienstleister kommt auf Anruf

Für den Opel-Betrieb ist das neue Entsorgungssystem eine sehr effektive, zeitsparende und weitgehend kostenlose Unterstützung, die den sich ständig ändernden Anforderungen an eine umweltgerechte Behandlung von Abfallstoffen gerecht wird.

Der organisatorische Aufwand ist darüber hinaus minimal: Die Stoffe müssen nur gesammelt und der Transportdienst angefordert werden. Demontage- oder Zählarbeiten entfallen komplett. Die Auswahl von Dienstleistern wird dem Opel-Händler ebenso abgenommen, wie die Abwicklung der verschiedenen Genehmigungsverfahren.

Dabei fallen für die Vertragshändler und Servicebetriebe fast keine Kosten an – sie müssen lediglich eine Mietgebühr für die standardisierten Transportbehälter entrichten. Sämtliche Entsorgungskosten für die im Entsorgungsprogramm enthaltenen Abfälle übernimmt Opel – sofern es sich dabei um Opel-Original-Teile handelt. Für den Kunden ist der Service kostenlos.

Aufgefangen: Der Opel-Partner entsorgt Altmaterialien

Das Opel-Entsorgungsprogramm übernimmt mit seiner Einführung in Deutschland eine Vorreiterrolle für die übrigen europäischen Länder. Opel wird das Programm sukzessive unter Berücksichtigung der nationalen Vorschriften ausdehnen und europaweit einsetzen.

Volldampf voraus

„Materialfeuerwehr" sichert den Teile-Nachschub

Rüsselsheim (sz). Erdbeben in Kobe. Das Unternehmen, das das Rohmaterial für die Ventilfedern von Opel-Motoren herstellt, kann nicht mehr liefern. Die Produktion in der japanischen Stadt ist zusammengebrochen. Jetzt heißt es: schnellstens Ersatz finden. Ein Fall für das Bottleneck-Team der Material- und Produktionskontrolle Europa (MPKE).

Bottleneck – Flaschenhals. Der Name ist Programm. Immer, wenn es mit der Materialversorgung für die Produktion irgendwo eng wird, müssen die Spezialisten aus der MPKE-Sonderabteilung die Kastanien aus dem Feuer holen. Dann laufen bei Karin Leymann-Schaffer, Sylvia Moran Garcia und Graeme Morris die Telefonleitungen heiß.

Rund um den Globus versuchen die drei Organisationsgenies in Windeseile die benötigten Teile oder Rohstoffe aufzutreiben. Notfalls wird per Helikopter oder Charterjet eingeflogen. Oberstes Ziel: Die Produktion darf auf keinen Fall durch Materialengpässe zum Stillstand kommen.

Im Fall der Ventilfedern konnten die Drei von der „Materialfeuerwehr" einen Ersatzlieferanten in Deutschland finden. „So etwas läuft natürlich nicht im Alleingang. Ohne die Hilfe der Fachleute im Technischen Entwicklungszentrum, Einkauf und anderen Abteilungen könnten wir nur wenig ausrichten. Wir bilden so eine Art Noteinsatz-Zentrale, wo die Fäden zusammenlaufen", beschreibt Karin Leymann-Schaffer, Leiterin der schnellen Eingreiftruppe, die übergreifende Funktion ihres Teams.

Normale Engpässe meistern die zuständigen Material-Disponenten in den einzelnen Werken in Eigenregie. Das Bottleneck-Team tritt erst in Aktion, wenn ein Engpaß über längere Zeit besteht oder extrem akut ist, beispielsweise wenn bei einem Zulieferer ein Werkzeug bricht und kein Ersatz in Sicht ist.

Foto: Gellermann

Auf Draht: Das „Bottleneck-Team" greift im Notfall zum Hörer

„In solchen Fällen bleibt uns manchmal auch nichts anderes übrig, als den Engpaß auf die betroffenen Werke zu verteilen. Wir müssen dann zum Beispiel an einem Standort Material abziehen, damit woanders die Produktion wenigstens teilweise weitergehen kann", beschreibt Karin Leymann-Schaffer das Dilemma, in dem die Engpaß-Manager hin und wieder stecken.

Andere Möglichkeit: eine Restriktion erwirken. Das heißt zum Beispiel, wenn spezielle Teile nicht verfügbar sind, bestimmte Ausstattungsvarianten zeitweise zu limitieren. Anstelle der CDX-Version werden dann beispielsweise erst einmal Standard-Modelle gebaut und die Produktionsaufträge zeitlich nach hinten verschoben, bis Abhilfe geschaffen ist.

Hauptsache, die Produktion kann weiterlaufen. Die Kunden bekommen natürlich die von ihnen bestellte Ausstattung. Es kann aber etwas länger dauern als normal.

Den Aufwand für die Umschiffung eines Materialengpasses ist hoch. Ersatzlieferanten müssen gefunden, Genehmigungen für Ersatzprodukte oder andere Materialien eingeholt werden. Das heißt: jede Menge Papierkram, Telefonate, Reisen. Perfekte Abstimmung aller Schritte ist die Devise.

Damit nichts vergessen wird und alle betroffenen Stellen rechtzeitig die notwendigen Informationen erhalten, arbeiten die Bottleneck-Experten mit Hilfe von Check-Listen. „Im Eifer des Gefechts hat man schnell einmal eine scheinbare Kleinigkeit übersehen. Die Folgen können aber sehr weitreichend sein", plädiert Sylvia Moran Garcia für die Gedankenstützen.

Die Spanierin, die neben ihrer Muttersprache perfekt deutsch, französisch und natürlich englisch spricht, ist seit Gründung der kleinen aber feinen Abteilung Anfang 1994 dabei. Ebenso ihr englischer Kollege Graeme Morris. Unterstützt wird das internationale Dreierteam um Chefin Karin Leymann-Schaffer von Hella Müller, die dem Engpaß-Management den Rücken in Sachen Sekretariat freihält.

Von Rüsselsheim aus betreut das MPKE-Bottleneck-Team zentral alle europäischen Werke. Für besondere Materialgruppen, die umfangreiche Spezialkenntnisse erfordern, werden bei Bedarf Einsatzgruppen für das Bottleneck-Management gebildet. Beispiele: Stahl und Rohmaterial, Stoffe sowie alle Überseeteile. In der Disposition in Kaiserslautern existiert bereits seit einiger Zeit eine Gruppe, die sich nur um die außerplanmäßige Beschaffung von weltweit knappen Autoreifen kümmert.

Opel-Post für die Opel Post

Opel Post 3/95

„Pasta, Basta!"

International geht es zu bei Opel. Recht so! Nur, wenn eine nicht deutsche Sprache benutzt wird, soll sie auch richtig angewandt werden. „Pasta basta" heißt genau übersetzt: Schluß mit Nudeln. Richtig wäre gewesen: Pasta abbastanza = Nudeln genug. Tanta Pasta = viele Nudeln, hätte auch gepaßt.

Aber keine Bange: Italiener sind höfliche Menschen, sie nehmen es nicht krumm, wenn ein Deutscher ihre Sprache verdreht. Ja, wegen der Lust der Deutschen, eine fremde Sprache und auch anderes zu verdrehen, nennen sie verdrehte Menschen ganz liebevoll „Tedesci" = Deutsche.

Karl Kühn, Werk 1, Bochum

Opel Post 2/95

„Betrug in Bochum?"

In der letzten Ausgabe der Opel Post fand ich mehrere Leserbriefe zum Thema ‚unseriöse Autoverkäufer'. Auch ich erhielt, nachdem ich im April 1994 mein Fahrzeug per Inserat zum Verkauf anbot, einen solchen Anruf. Ein Herr von der Firma Banco in Frankfurt bot mir an, mein Fahrzeug garantiert zu verkaufen. Es sollte in mehreren Tageszeitungen angeboten werden.

Ich unterschrieb nach diesem Angebot einen Vertrag mit der Firma Banco.

Tatsächlich erschienen Anzeigen in Tageszeitungen – allerdings kleinen, wie der „Bayernzeitung" und der „Gießener Zeitung". Der Preis aber war hoch: Neben dem Anzeigenpreis stellte mir die Firma Banco 44 Mark pro Anzeige in Rechnung – als Bearbeitungsgebühr.

Ich weigerte mich zu zahlen, da das nicht im Vertrag stand. Daraufhin ging die Firma vor Gericht. Sie reichte dort einen Vertrag ein, der sich von meinem Originalvertrag unterschied: An einer Stelle war ein Satz zur Zahlung von Bearbeitungsgebühren eingefügt. Das Gericht wies die Klage im September 1994 ab und erklärte, die berechneten Kosten seien nicht statthaft. Ich habe seitdem nie wieder etwas von der Firma Banco gehört.

Mein Rat an Opel-Mitarbeiter: Beim Autoverkauf keine Verträge mit zwielichtigen ‚Verkaufshelfern' unterschreiben – und im Zweifelsfall zur Verbraucherberatung.

Horst Schilling, Opel-Rentner, Rüsselsheim

Zum Thema

Katzen bei Opel

Das Tierheim des Tierschutzvereins Rüsselsheim wird in letzter Zeit immer häufiger von Opel-Mitarbeitern angesprochen und um Hilfe gebeten. Kleine Baby-Katzen, gerade zwei Wochen alt, werden ins Tierheim gebracht, weil man sie im Werk gefunden hat und das Muttertier nicht mehr zu sehen ist.

Die Tiere gänzlich vom Werksgelände zu entfernen, dürfte ein ziemlich unmögliches Unterfangen sein und wäre wohl auch wenig sinnvoll, da eine gewisse Nützlichkeit der Katzen auf dem Firmengelände nicht von der Hand zu weisen ist.

Das Problem liegt meines Erachtens in der unkontrollierten und auch recht häufigen Vermehrung der Katzen. Es ist nicht damit getan, die Tiere zu dulden und (meist heimlich) zu füttern. Es würde den Katzen das Leben durchaus erleichtern, wenn der „Streß" der Fortpflanzung nicht mindestens zweimal pro Jahr durchzustehen wäre.

Der Tierschutzverein Rüsselsheim möchte hier seine Hilfe anbieten und zu einer Kastrationsaktion aufrufen, die jedoch nur mit der Kooperation der Mitarbeiter durchzuführen ist, denn diese wissen, wo sich welche Katzen aufhalten. Ich möchte Sie also bitten, sich für eine erste Bestandsaufnahme mit dem Tierschutzverein Rüsselsheim, Telefon 6 58 05, in Verbindung zu setzen.

Stefanie Kuczikiewicz, Service Einkauf Rüsselsheim und stellvertretende Vorsitzende des Tierschutzvereins

Leser-Briefe geben nicht die Meinung der Redaktion wieder. Wir behalten uns das Recht der Kürzung vor.

Team-Nissen

Traumnoten vergeben

Alle Bochumer Azubis bestanden ihre Facharbeiter-prüfung

Bochum (pm). Daß Qualität für die Bochumer Werke nicht nur bei den Produkten, sondern auch in der Ausbildung höchsten Stellenwert genießt, hat jetzt einmal mehr der Nachwuchs bewiesen, der seine Facharbeiterprüfungen ablegte. Alle absolvierten den ersten Schritt ins Berufsleben mit Erfolg.

Hier spielt die Musik: Christoph Schulze-Uphoff (li.) und Christian Lymann gehören mit der Gesamtnote 1/1 zu den besten. Sie erklären den Direktoren Reinhald Hoben und Richard Weinhold (v.l.) einen Teil ihrer Arbeiten

Foto: Hauser

Mehr als 70 Prozent der 79 Prüflinge bewiesen in den Fertigkeiten sehr gute oder gute Leistungen. Zwei Azubis bestanden vor den gestrengen Fachleuten der IHK ihre Prüfung in allen Bereichen sogar mit der Traumnote „sehr gut". Sie und 21 weitere Prüflinge erhielten für ihre ausgezeichneten Leistungen ein Buchgeschenk von der Werksleitung überreicht.

Für 74 der frischgebackenen Industrieelektroniker, Energieelektroniker, Industriemechaniker und Zerspanungsmechaniker folgt dem ersten Schritt gleich der zweite. Sie erhalten in den Bochumer Opel-Werken einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Ein Jungfacharbeiter erhält einen Jahresvertrag, lediglich vier der Prüflinge bleiben aus persönlichen Gründen nicht bei Opel.

Die Prüfungsergebnisse des Ausbildungsjahrgangs können sich sehen lassen, denn die Durchschnittsnote von 1,97 bei den beruflichen Fertigkeiten und 2,91 bei den Kenntnissen ist buchstäblich überdurchschnittlich. Dabei ist zu berücksichtigen, daß immerhin 16 Azubis ihre Prüfungen vorzeitig ablegten.

Unter der Lupe

Die „Neuen" kamen, sahen und ...

Foto: Hesenbeck

Bald geht's los: Die Azubis haben ihre Verträge unterschrieben

Kaiserslautern (ah). In eine neue berufliche Zukunft sind 27 Schulabgänger durchgestartet: Sie unterschrieben jetzt in Kaiserslautern ihre Ausbildungsverträge.

Bevor der entscheidende Schritt vollzogen wurde, führte Ausbildungsleiter Werner Tregel die Neulinge samt Eltern durch ihre zukünftige Wirkungsstätte: „Die jungen Leute sollen nicht ganz fremd sein, wenn sie hier anfangen," schmunzelte er.

Beim Rundgang erfuhren die künftigen Auszubildenden bereits einiges über die einzelnen Phasen der Ausbildung. Beeindruckt zeigten sie sich von den Leistungen der jetzigen Teams, die beispielsweise eine Präzisionsbohrmaschine mit selbstgebautem elektronischem Antrieb vorweisen können.

„Drittes Lehrjahr," dämpfte Werner Tregel allzu hoch angesetzte Erwartungen. Für die Neuen gibt es bis dahin noch viel zu lernen.

Kurz und bündig

JAV-Versammlung informierte übers aktuelle Geschehen

Rüsselsheim (hh). Daß die Jugend- und Auszubildendenversammlung dieses Mal über eine Stunde kürzer war als gewöhnlich, lag nicht daran, daß aus Sicht der Azubis Friede, Freude, Eierkuchen herrschen. Vielmehr beschränkten sich die Redner von der JAV und der Ausbildungsleitung frei nach dem Motto „in der Kürze liegt die Würze" auf knappe aber dennoch aussagekräftigen Beiträge.

Neuigkeiten gab es nicht nur von der Berufsausbildung aus Rüsselsheim zu vermelden, sondern durch den Gesamt-JAV Bericht von Matthias Trost auch aus den anderen Standorten.

So wurde das kürzlich in Bochum eingeweihte Technik-Zentrum (die Opel Post berichtete) von der JAV als „beispielhaft" bezeichnet. Das gleiche gelte für die in Bochum übliche „Werkwoche" – ein Seminar für Azubis zur Stärkung der Zusammenarbeit und Übung der Konfliktbekämpfung.

Ein in Kaiserslautern bereits erprobtes „Sicherheitstraining für Auto und Motorrad" wird laut Aussage von Ausbildungsleiter Jürgen Weiß wohl schon in absehbarer Zeit auch den Rüsselsheimer Azubis angeboten werden können.

Als besonders erfreulich wurde es bewertet, daß die Anzahl der meldepflichtigen Unfälle in der Rüsselsheimer Berufsausbildung auf zwei gesunken ist. Durch ein neu gebildetes Gremium – bestehend aus Azubis, Mitarbeitern der Arbeitssicherheit, der Ausbildungsleitung und der JAV – soll die Arbeitssicherheit in der Ausbildung weiter verbessert werden.

JAV-Mitglied Nicole Gaska stellte den Azubis während der Versammlung die sogenannten Lerninseln vor – qualifizierte Ausbildungsstellen mitten im Betrieb, die die berufliche Ausbildung noch verbessern sollen, und wohl in einigen Monaten voll zum Einsatz kommen.

Wo die nächste JAV-Versammlung stattfinden wird, ist bisher noch nicht geklärt. Da die Mehrzweckhalle demnächst dem Verwaltungsneubau weichen muß, fällt jedoch die Stadthalle in die engere Auswahl.

Strahlemann & Söhne

Unter den Rüsselsheimer Azubis hagelte es Bestnoten

Rüsselsheim (fg). Selten zuvor hat das Opel-Forum so viele strahlende Gesichter auf einmal erlebt. Kein Wunder: Die Erleichterung nach der bestandenen Prüfung war den Azubis förmlich ins Gesicht gemeißelt.

So ging denn auch die Feier für die 83 Absolventen der Berufsausbildung in Hochstimmung über die Bühne. Georg Ehlers, Leiter Zentrales Human Ressources Management, gratulierte den Prüflingen auch im Namen der Geschäftsleitung zur bestandenen Prüfung, vergaß jedoch nicht, sich auch bei den Ausbildern für ihr Engagement zu bedanken.

Foto: Gellmann

Ganze Arbeit: 97 Prozent haben die Prüfung bestanden

Und die haben mal wieder „ganze Arbeit" geleistet, denn: 97 Prozent des Nachwuchses hat die Winterprüfung erfolgreich absolviert. Fast ein fünftel aller Prüflinge schloß die Ausbildung mit den Noten 1/1 oder 1/2 beziehungsweise 2/1 ab. Sechs von ihnen wurden zudem als Prüfungsbeste des Kammerbezirks Darmstadt der Industrie und Handelskammer (IHK) ausgezeichnet.

Betriebsrätin Dagmar Losert verkündete mit Freude, daß alle jungen Fachkräfte von Opel übernommen werden, und zwar unbefristet und in ein Vollzeitarbeitsverhältnis.

Zum Abschluß der Feier gab's nicht nur das obligatorische Erinnerungsfoto, sondern überreichten Personalvorstand Wolfgang Strinz, Georg Ehlers, Dagmar Losert und Dr. Werner A. Zöllner, Leiter Service Lager, auch einige Präsente.

Intelligente Lösung

Berufsausbildung auf der Rheinland-Pfalz-Ausstellung

Mainz (ah). „Auch einen Anstecker?" Opel-Azubi Jan Herud drückt den Hebel der Maschine herunter, die vor ihm auf einem Tisch montiert ist.

Sie produziert Ansteckscheiben, die reißenden Absatz finden. Darauf abgebildet: „Die intelligente Lösung – Opel Berufsausbildung."

Eine Botschaft, von der sich zahlreiche Besucher der Rheinland-Pfalz-Ausstellung in Mainz überzeugen wollten. Der Opel-Stand, eine Gemeinschaftsarbeit der technischen und kaufmännischen Berufsausbildung, fand großes Interesse.

„Die Nachfrage war sehr gut," stellt denn auch Hans-Walter Porth, Leiter der technischen Ausbildungswerkstätten, zufrieden fest. „Die Besucher fragten nach Ausbildungsplätzen oder Schülerpraktika. Und viele waren einfach nur neugierig."

Es gab bei den Opel-Azubis auch eine Menge zu sehen. Neben der selbstgefertigten Buttonmaschine zog eine computergesteuerte Fräsmaschine die Blicke in den Bann. „Die wurde von den Auszubildenden in Teamarbeit gebaut," so der Porth. Sogar die Programmierung der CNC-Maschine haben die Auszubildenden selbst vorgenommen.

Die Vorführung der Maschine auf der Messe hatten ebenfalls die Auszubildenden übernommen. Der angehende Industriemechaniker Dirk Hauser begeisterte sich: „Es macht einfach viel Freude, wenn man merkt, wie sich die Besucher für das selbstgebaute Produkt interessieren." Gleiches galt für die Azubis aus dem kaufmännischen Bereich, deren Präsentation ebenfalls großen Anklang fand.

Foto: Hesenbeck

Echt clever: Opel-Azubi Jan Herud steht Rede und Antwort

Opel Post Archiv

Holiday on Eisenach

Rüsselsheimer zu Gast in Thüringen

Eisenach (med). 48 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben am 5. April 1995 viel gemeinsam. Sie arbeiten bei Opel, kommen aus Rüsselsheim, fahren nach Eisenach ins Opel-Werk und haben sich dafür extra einen Tag Urlaub genommen.

Die Stimmung im Bus ist sachlich. Ein herumgereichter Artikel im Magazin „Stern" sorgt für Diskussionsstoff. „Die Thüringer sind fast so schnell wie die Japaner" und „Zweite Revolution im Automobilbau am Fuße der Wartburg" steht da in fetten Lettern. Es wurde schon viel geschrieben und erzählt über das am 23. September 1992 eröffnete Werk. Wie wird es dort wirklich aussehen?

Eine dreistündige Busfahrt trennt die beiden Produktionsstätten. Um 11 Uhr ist es soweit: Der Busfahrer erreicht das im Westen Eisenachs gelegene, 30 000 Quadratmeter große Opel-Gelände. Relativ unscheinbar wirken der Haupteingang und das Opel-Forum, wo eine Begrüßung und kurze Einführung in die junge Geschichte des Werkes erfolgt.

Nach der Theorie folgt die Praxis. Ein Rundgang durch den Roh- und Gerippebau wirkt befremdend und faszinierend zugleich: „Phänomenal wie ein Science-Fiction-Film", sagt Ulrich Becker, Mitarbeiter der Motorenentwicklung im TEZ. 133 gelbe Roboter und Handhabungsautomaten schweißen und heften auf engstem Raum wie von einer höheren Macht gesteuert mattglänzende Blechteile und Komponentengruppen.

Vereinzelt kontrollieren Mitarbeiter in weißen Hemden und grauen Hosen die Schweißpunkte oder legen Blechteile in Vorrichtungen ein. Der Automatisierungsgrad liegt bei 96 Prozent. Rund 400 Mitarbeiter arrangieren sich mit den Robotern, die dem Menschen die schwere Arbeit abnehmen und für hohe Präzision sowie Qualität sorgen.

Aber es gibt Grenzen: Im Finish-Bereich beispielsweise ist im wahrsten Sinne des Wortes „Fingerspitzengefühl" gefragt. Hier kommt man an eine Grenze der Automation, hier geht nichts über eine sensible menschliche Hand, deren Fingerspitzen immer und immer wieder die Oberfläche auf kleinste Unebenheiten abtastet, bevor die Karosserie in die Lackiererei weitergeleitet wird.

Als fast schon „unnatürlich sauber" empfindet Ulrich Becker die Atmosphäre in der Fertig- und Endmontage. Weiße Hochglanzböden, zahlreiche Lichtschächte an der Decke und alle Mitarbeiter in weißen Hemden tragen zu diesem Eindruck bei. Es gibt keine Schraube, über die man stolpert und so gut wie keine Einwegverpackungsmaterialien, die die Linie blockieren. Alles wirkt jung, frisch und leise.

Zu jung für Klaus Grebenstein, Mitarbeiter der PEK. „Was macht denn ein Eisenacher Werker, der älter geworden nicht mehr ganz so sportlich zur Sache gehen kann?", fragt er provokant im typisch hessischen Dialekt und weist auf den Umstand hin, daß der Altersdurchschnitt der Eisenacher Mitarbeiter bei 33 Jahren liege.

„Vermutlich denkt in Eisenach noch keiner an die Rente. Zwar hat jeder Bereich Arbeitsplätze, die körperlich wenig anstrengend sind, aber am liebsten möchten wir ein junges Team bleiben", kommentiert Matthias Mederacke vom Eisenacher Bereich Öffentlichkeitsarbeit die Frage.

Helmut Nelamischkis, Mitarbeiter der Qualitätssicherung, läßt das kalt: „Mich interessiert vor allem, wie hier im Team von Anfang an und kontinuierlich Qualität produziert wird, und wie man über mehr Teamarbeit zu weniger Monotonie am Arbeitsplatz kommt. Deshalb habe ich mir einen Tag Urlaub genommen, um mir das anzusehen."

Am Ende der Werksführung reicht Klaus Grebenstein nachdenklich eine Kopie des Stern-Artikels an einen Kollegen weiter. Der letzte Satz ist rot markiert. Nach Meinung des Journalisten haben „die Opel-Leute von Eisenach, seit Jahren durch Anlernkurse mit der altertümlichen Zentrale vertraut, eine Empfehlung hinter vorgehaltener Hand: ‚Plattmachen!'" Matthias Mederacke stellt das Zitat ins richtige Licht: „Gemeint ist ausschließlich die Gebäudesubstanz."

Wie schnell so etwas Realität werden kann, zeigen die jüngsten Rüsselsheimer Pläne für einen Verwaltungsneubau. Ansonsten gilt hier das Motto, daß wir voneinander noch viel lernen können." Gegenseitige Werksbesuche tragen seiner Meinung nach dazu bei.

Gruppenbild mit Blitz: 48 Rüsselsheimer nutzten die Gelegenheit, sich einmal gründlich bei den Kollegen in Eisenach umzuschauen

„Es ist sicherlich ein großer Fortschritt, daß Umweltschutz und ökonomische Effizienz keine Widersprüche mehr sind." So faßte der SPD-Partei- und Fraktionsvorsitzende Rudolf Scharping seinen Besuch im Eisenacher Opel-Werk zusammen. Der Politiker, der sich auf einer Thüringen-Rundreise befand, nutzte die Gelegenheit, sich bei Opel, dem größten Unternehmen des Landes, über dessen modernes Produktionssystem und die Fortschritte in der Umweltschutztechnologie zu informieren. Scharping sprach mit der Geschäftsleitung und dem Betriebsrat und besichtigte anschließend den Rohbau sowie die Fertig- und Endmontage des Automobilwerkes am Gries.

Zuverlässiger Begleiter

Notarzt-Omega bewährt sich im Dauereinsatz

Eisenach (med). „Hier paßt alles rein, was wir auch im Rettungswagen haben: Kindernotfall-Koffer, Beatmungseinheit, Reanimations-Koffer und Defibrillator mit EKG", erläutert Rettungsassistentin Brigitte Heim und demonstriert dabei, wie platzsparend sich die Koffer im Laderaum des Omega unterbringen lassen.

Rot-weißer Retter: Der Omega mit Notfall-Ausrüstung

Foto (d): Opel

Brigitte Heim ist eigentlich von Beruf Krankenschwester. Aber seit einiger Zeit fährt sie dienstlich einen rot-weißen Opel Omega der jüngsten Generation. Um ganz genau zu sein: Sie fährt im Dienst des Deutschen Roten Kreuzes (DRK) in Eisenach den ersten Omega, der 1994 als Notarztwagen umgebaut wurde.

Der Omega mit der medizintechnischen Sonderausstattung der Firma Binz Ilmenau weckte auf der Interschutzmesse in Hannover im Mai 1994 das Interesse des DRK-Kreisverbandes und wurde vom Fleck weg gekauft. Nachdem der Neuling seine Pflicht als Ausstellungsfahrzeug getan hatte, übernahm im August 1994 der Kreisverband des DRK das Fahrzeug.

Der Notarzt-Omega gehört jetzt zur Rettungswache Eisenach, die mit dem Wartburgklinikum zusammenarbeitet. Wenn der Rettungsdienst alarmiert wird, startet ein Rettungswagen zum Patienten. Gleichzeitig holt ein Assistent den Notarzt ab. „Für den Fall, daß der Notarzt zuerst eintrifft, muß deshalb das Fahrzeug mit allen medizinischen Geräten ausgestattet sein, die auch im Krankenwagen verfügbar sind, damit der Arzt an Ort und Stelle ohne Zeitverlust helfen kann – das ist in Eisenach eben ein Omega Caravan", erklärt Brigitte Heim.

Detlev Meng, Leiter des Rettungsdienstes, steht auf Opel: „Mit Opel-Einsatzfahrzeugen waren wir immer sehr zufrieden", sagt er und schaut dabei auf einen fünf Jahre alten Vectra, der gepflegt und gehegt gleich nebendran in einer Garage steht. „Unsere Leute fahren gern mit dem neuen Omega, und er hat als zuverlässiger Begleiter des Notarztes schon 31 000 Kilometer zurückgelegt", bemerkt der Rettungsdienstleiter.

Vier erste Plätze

VV-Wesen: Gutes Vorjahresergebnis noch verdoppelt

Eisenach (med). Als eines der wichtigsten Bausteine des Opel-Produktionssystems bezeichnete Eric Stevens, Chef von Opel Eisenach, das VV-Wesen am thüringischen Standort. Als Jahresbilanz konnte er jetzt stolz auf 26 000 Verbesserungsvorschläge verweisen, die allein 1994 eingereicht wurden.

Findig: In Eisenach wurden 26 000 VVs eingereicht

Bei einer Mitarbeiterzahl von nicht ganz 2 000 entspreche dies über 14 VVs pro Mitarbeiter. Damit habe das Werk im Jahreswettbewerb des Deutschen Instituts für Betriebswirtschaftslehre gleich vier erste Ränge erringen können.

Einmal als Gesamtsieger unter allen 266 teilnehmenden Unternehmen, zweitens als beste Relation zwischen Realisierung und Prämierung der VVs, dann als bestes Automobilwerk und zu guter Letzt als bestes Unternehmen mit einer Beschäftigtenzahl zwischen 1 000 und 5 000 Mitarbeitern. Diesen Titel hatte man in Eisenach allerdings schon im Vorjahr errungen.

Insgesamt, so Stevens, habe man im vergangenen Jahr durch das Vorschlagswesen über 3,5 Millionen Mark einsparen können, über 1,7 Millionen Mark mehr als im Vorjahr. An Geldprämien für die Mitarbeiter habe Opel Eisenach 1994 rund 660 000 Mark ausgezahlt.

Besonders ausgezeichnet wurden die sechs Einzeleinreicher von Verbesserungsvorschlägen sowie die besten drei Teams. Für sie spendiert das Unternehmen Flugreisen in die USA, wertvolle Reisegutscheine sowie Geld- und Sachpreise.

Opel-Team-Werker

Mit 2 700 Tonnen in Form gebracht

Das A und O der Kunststoff-Fertigung in Kaiserslautern ist die passende Maschinengröße

Kaiserslautern (ah). Von Antwerpen bis Zaragoza reicht die Liste der Opel-Werke, die mit Teilen aus der Kunststoffertigung in Kaiserslautern beliefert werden. Ob Konsolen für den Omega oder Abdeckungen des Sicherungskastens für den Astra: Rund vier Millionen Teile verlassen jährlich den Bau K 16, um in den verschiedenen Modellen zum Einsatz zu kommen.

Der Weg vom erbsengroßen Granulat bis zum fertigen Kunststoffteil ist brandheiß: Der Rohstoff wird in einen beheizten Zylinder gefördert und auf bis zu 280 Grad Celsius erhitzt. Über eine Düse spritzt das geschmolzene Material in das Werkzeug.

Mehrere 100 Tonnen Zuhaltekraft bringen die verschiedenen Spritzgießmaschinen auf, um die Rohmasse in die gewünschte Form zu bringen. Schließlich hebt ein Greifarm Konsole, Ablagefach oder Verkleidung Stoßfänger aus dem Werkzeug. Bis zu 90 Sekunden dauert es, bis auf diese Weise ein neues Kunststoffteil das Licht der Welt erblickt.

Die passende Maschinengröße ist in der Kunststoffertigung das A und O: „Unsere kleinste Spritzgießmaschine verfügt über eine Druckkraft von 225 Tonnen", berichtet Gerhard Schneck, Fertigungs-Planer im K 16. „Bei unseren Stärksten erreicht die Schließkraft aber schon 2700 Tonnen."

Seit Dezember 1993 spritzen zwei dieser „Kraftprotze" Stoßfänger für den Omega. „Um ein solches Teil herzustellen, braucht's schon einen riesigen Aufwand", erklärt Maschinenführer Thomas Brämer. Eine entsprechend große Fläche füllen diese Einrichtungen im K 16 aus.

Aber moderne Maschinentechnik ist längst nicht alles, worauf es in der Kunststoffertigung ankommt. „Unsere Mitarbeiter sollen sich mit möglichst allen Teilbereichen der Fertigung auskennen", so Betriebsleiter Lothar Sandner, der der Flexibilität eine gewichtige Rolle beimißt.

Gearbeitet wird denn auch in drei Schichten, so daß die Maschinen nur am Wochenende abgeschaltet werden müssen. Ein wichtiger wirtschaftlicher Faktor, denn: „Die Maschinen haben fast zwei Stunden Anfahrtzeit", erläutert der Betriebsleiter.

Daß die Maschinen werktags durchlaufen können, liegt an der besonderen Arbeitszeit: Die Mitarbeiter arbeiten 40 Stunden in der Woche und erhalten die über Tarif geleistete Zeit als Freischicht. „Das ist ein spezielles Kunststoff-Zeitmodell", so Lothar Sandner.

Wesentlich für einen reibungslosen Produktionsablauf ist zudem die ausreichende Bevorratung der Rohstoffe: Das Granulat lagert in 20 Silos, die jeweils 20 Tonnen fassen; etwa soviel, wie in einem halben Monat verarbeitet wird.

Straßentauglich: Mit dem Granulat fängt alles an

Auch für die Kunststoffertigung gilt: Qualität ist das Maß aller Dinge. „Neben der 100prozentigen Sichtprüfung werden in jeder Schicht Teile vermessen und gewogen", erklärt Gerhard Schneck. Entspricht ein Teil nicht den hohen Qualitätsanforderungen, ist es noch lange nicht verloren.

Denn Recycling ist im Produktionsablauf integriert. Ausschuß wird wieder zu Granulat. Großteile wie die Stoßfänger landen dabei zunächst im Schlund eines Vorschredders: Er reißt den Kunststoff in kleine Teile, die dann einer Mühle zugeführt werden. Das Endprodukt: Granulat.

„Unsere Untersuchungen haben gezeigt, daß die Qualität dieses Granulats einwandfrei ist. Daher mischen wir es prozentual der Neuware bei", so Gerhard Schneck. Ein Modell für das Fahrzeugrecycling der Zukunft?

Formsache: Im K 16 erblicken die Kunststoffteile das Licht der Welt und treten dann von hier aus ihre Reise rund um den Globus an

Frühlingsfahrt

Senioren werden aktiv

Kaiserslautern (fg). Das nächste Treffen der Pfälzer Opel-Senioren ist für Mittwoch, 26. April, ab 15 Uhr, in der Siedlerklause in Kaiserslautern geplant. Alle ehemaligen Opel-Mitarbeiter im Vorruhe- und Ruhestand sind hiermit herzlich eingeladen.

Am Donnerstag, 11. Mai, soll darüber hinaus ein Frühlingsausflug stattfinden. Die Fahrt geht über Hoch-Königsberg nach Saverne-Arzviller, wo ein Schiffshebewerk besichtigt wird, und weiter nach Straßburg.

Weitere Auskünfte erteilt Theo Alt unter Telefon 06 31/5 25 30.

Der blaue Riese nimmt Form an

Endspurt fürs Warenverteilzentrum

Kaiserslautern (ah). Endspurt beim Bau des neuen Warenverteilzentrums: Der blaue Riese auf dem Kaiserslauterer Werksgelände füllt sich zusehends. Die zehn Meter hohen Lagerregale ragen bereits in die Höhe.

Insgesamt 7 700 Regalplätze werden hier demnächst 1500 Einzelartikeln Platz bieten – dem gesamten produktiven Material, das im Werk benötigt wird. Im September 1994 begonnen, hat der Bau des Warenlagers Pilotfunktion.

Denn der Betreiber des Warenverteilzentrums ist nicht Opel, sondern der Logistikdienstleister Stute. Dieser Dienstleister ermöglicht es den Lieferanten, ihre Lagerhaltung direkt vor Ort zu verlegen. Eine Neuerung, die Opel große Vorteile bringt.

Denn zum einen liegt das neue Warenverteilzentrum in unmittelbarer Nachbarschaft zum Hauptverbraucher, der Motorenproduktion, zum anderen „können wir unsere Lagerflächen im Werk reduzieren, da wir nicht soviel Material vorhalten müssen", erläutert Werkslogistiker und Projektleiter Friedrich Keller.

Platzersparnis bedeutet aber auch, daß die Wege im Werk kürzer werden. Neben der Kostenersparnis wirkt sich das auch erleichternd für die Mitarbeiter aus. Entlastung zudem für die Umwelt: Das neue Lager hat einen direkten Gleisanschluß. Da es auch direkt ans Opel-Gleisnetz gekoppelt ist, können die Waren per Waggon zu ihrem Bestimmungsort im Werk transportiert werden.

Projektleiter Friedrich Keller

Das neue Warenverteilzentrum erlaubt zudem, die Lieferungen nach Kaiserslautern langfristig und damit sinnvoller zu planen. „Die Lastwagen können besser ausgelastet werden", zeigt sich Keller erfreut.

„Durch diesen verbesserten Materialfluß reduziert sich die Zahl der täglichen Lkw-Lieferungen. Statt bisher 40 bis 50 Fahrzeuge werden nur noch 20 ins Werk kommen – weniger als die Hälfte." Und das schon bald. Denn die Einweihung geht noch im Frühsommer über die Bühne.

Bald geht's los: Das Warenverteilzentrum nimmt Form an

Wo gehobelt wird, fallen Späne

Doch wer sich am Arbeitsplatz richtig schützt, bleibt gesund

Kaiserslautern (ah). Schwere Gewichte, rotierende Scheiben, scharfe Kanten: Wo gehobelt wird, fallen Späne, sagt das Sprichwort. Doch bei Opel lautet die Formel anders: Wo produziert wird, kann die Unfallgefahr groß sein. Besondere Vorsicht ist also geboten.

In den Werken sorgt daher ein ausgeklügeltes Sicherheitssystem dafür, daß die Fahrzeug- oder Komponentenfertigung möglichst unfallfrei bleibt. Besonders wichtig: der persönliche Körperschutz.

„Unsere Maschinen und Anlagen sind technisch optimal mit Schutzausrüstungen ausgestattet", erklärt Heinrich Innerkofler von der Arbeits- und Werksicherheit Kaiserslautern. „Aber die Einhaltung der Vorschriften zum persönlichen Körperschutz sind genauso wichtig."

Langjährige Erfahrungen fanden Eingang in die Vorschriften: „Gehörschutz oder Handschuhe sind, wo sie vorgeschrieben sind, unbedingt erforderlich", so der Sicherheitsfachmann. Damit die Mitarbeiter optimal informiert sind, wird in Kaiserslautern jeden Monat daran erinnert, welcher Körperschutz am jeweiligen Arbeitsplatz zu tragen ist.

So etwa im Preßwerk: Martin Pallasch, der am Ende einer Preßstraße die frisch gefertigten D-Säulen vom Band nimmt, trägt schnittfeste Handschuhe, deren Stulpen über das Handgelenk reichen. Die Ärmel hat er vorschriftsmäßig zugeknöpft. Sein Gehör schützt er mit gelben Ohrstöpseln.

Die Schutzkleidung gehört nicht...

... beiseite gelegt, sondern an den Mann, wie es hier zu sehen ist

An der danebenliegenden Presse kommen Türgerippe vom Band. Michael Baus arbeitet hier. Er trägt Handschuhe mit besonders langen Stulpen: „Da die Teile größer sind, gibt es hier auch mehr Kanten, an denen Schnittgefahr besteht."

Doch gerade in diesem Bereich sind die Unfallzahlen rückläufig. „Dank des Spezialschutzes", zeigen sich alle Verantwortlichen erfreut.

Opel-Intern

Blaumacher

Bei den Wasserlack-Pionieren im Revier gilt das Reinheitsgebot

Bochum (pm). Sie sind glänzend im Geschäft und in ihrem Bereich kann ihnen niemand etwas weiß machen. Weil die Kunden es so wollen, machen sie oft blau. Ihr Arbeitsalltag ist alles andere als grau, schließlich sind es die rund 600 Mitarbeiter der Bochumer Lackiererei, die buchstäblich Farbe ins Geschäft bringen. Blaumachen ist bei ihnen übrigens wörtlich gemeint, stehen doch keramikblau und nautilusblau zur Zeit ganz oben auf der Wunschliste der Astra-Kunden.

Als der erste Wagen, damals war es noch ein Kadett, am 3. März 1987 in eine der drei Lackierkabinen der neuen Anlage rollte, galt das nicht nur unter Fachleuten als Sensation. Weltweit erstmalig wurde in Bochum wasserlöslicher Metallic-Basislack in der Automobil-Serienlackierung eingesetzt.

Damit wurde buchstäblich ein Stein ins Wasser geworfen, denn andere Werke folgten später dem Bochumer Beispiel. Es war eine Entscheidung für die Umwelt, denn durch die neue Technologie kommen jährlich rund 76 Tonnen belastender Lösungsmittel nicht zum Einsatz, die bei althergebrachten Arbeitsmethoden verbraucht te worden wären.

Im „Allerheiligsten" des Bereichs, den drei Lackierkabinen, könnte man vom Boden essen, wenn es denn erlaubt wäre. Sowenig die Lackiererei die äußere Umwelt beeinträchtigt, die Abluft wird mehrfach gereinigt und das Wasser bleibt im geschlossenen Kreislauf, sowenig darf auch die Außenwelt den Betrieb beeinflussen.

Es gilt das „Clean-Room-Prinzip" und im Herzen der Anlage, wo die Karossen ihren Decklack erhalten, gilt das absolute Reinheitsgebot, das anders als beim Bier unter keinen Umständen verwässert wird.

Am Kampf gegen die natürlichen Feinde glatter glänzender Lackflächen, Staub, Flusen und andere Partikel, beteiligen sich alle 470 Mitarbeiter, die unmittelbar an den Karossen arbeiten. Klinisch reine Schutzanzüge sind ebenso vorgeschrieben wie das Passieren der Luftdusche, in der jeder gründlich abgestaubt wird.

Nach jedem Arbeitstag inspizieren geschulte Mitarbeiter mit Argusaugen das Ergebnis und sorgen für das Beheben eventuell aufgetretener Fehler. Immer wieder wird poliert, gerieben und abgestaubt, bis das Ergebnis auch den kritischsten Kunden im fernen Japan vollkommen zufriedenstellt.

Die Endkontrolle ist das Ziel der rund achtstündigen Reise durch die Lackiererei, die mit einer aufwendigen Reinigung der Rohkarosse beginnt. Mit der Phosphatierung wird dann die erste Grundlage für die weiteren Lackschichten gelegt. Über ein Dutzend Arbeitsgänge, wie das Dickschicht-Tauchlackieren, Versiegeln oder Einbrennen, folgen noch bis zur letzten Station. Rund 1200 Astra verlassen pro Tag glänzend und um rund 4 bis 4,5 Kilogramm Lack schwerer den Bereich.

Die angeschlossene Kleinteile-Lackierung ist ein weiterer Bereich, der mit großen Leistungen aufwarten kann. Im Tauchbadverfahren werden hier täglich Teile lackiert, deren Oberfläche der Größe von etwa neun Fußballfeldern entspricht.

Um die Qualität, die seit Jahren anerkanntermaßen im europäischen Opel-Verbund klar an der Spitze liegt, noch weiter zu steigern und flexibler auf Kundenwünsche reagieren zu können, werden innerhalb der nächsten zwei Jahre rund 70 Millionen Mark investiert.

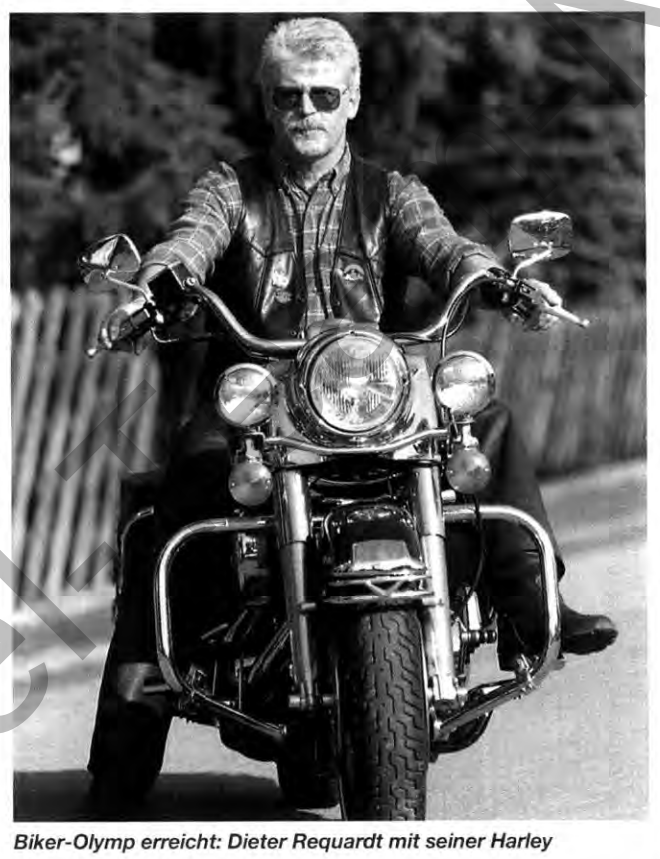
Es werden unter anderem neue Spritzkabinen installiert, in denen dem Trend der Kundenwünsche folgend der Anteil der Metallic-Lackierungen von jetzt 66 Prozent auf 100 Prozent gesteigert werden kann, wobei wechselweise Uni- und Metallic-Lack verarbeitet werden kann. In den Umbau werden natürlich die Erfahrungen einfließen, die die Bochumer Wasserlack-Pioniere seit dem denkwürdigen 3. März 1987 gemacht haben.

Eine Frau sieht rot: Qualität heißt das oberste Gebot

Unheilbarer Biker

Für Harley-Fan Dieter Requardt ist die Fahrt das Ziel

Bochum (pm). Er ist von einem Bazillus befallen, von dem ihn kein Arzt befreien kann. Und doch ist Dieter Requardt kein Fall für den Werksmediziner. Denn seine „Krankheit" tritt nur in der Freizeit auf.



Biker-Olymp erreicht: Dieter Requardt mit seiner Harley

Während er wochentags als Leiter der Abteilung CKD Operations Bochum für den Versand von jährlich rund 70 000 Astra in alle Welt verantwortlich ist, packt ihn in seiner Freizeit das Motorradfieber, dann wird Dieter Requardt zum unheilbaren Biker.

Seit er als 15jähriger, ausgerüstet mit einer Riesen-Motorradbrille und zünftiger Lederkappe, immer auf der Hut vor dem Dorfpolizisten, seinen ersten Ausritt auf Vaters Zündapp machte, hat ihn der Enthusiasmus für motorisierte Zweiräder nicht mehr losgelassen. Seit seiner buchstäblich ersten „Erfahrung" hat der inzwischen 56jährige eine respektable Biker-Karriere hinter sich gebracht.

Heinkel, Kreidler, DKW, Vespa, Horex, BMW und viele „Hon-Ja-Ka-Zukis" sind die Stationen seiner Motorrad-Lauf-, oder besser -Fahr-Bahn. Seit einiger Zeit hat Requardt den Biker-Olymp erreicht: Angetrieben vom berühmten Zweizylinder-V-Motor reist er auf einer Harley Davidson durch Europa.

Was für Normalsterbliche das Zurücklegen einer Strekke von A nach B ist, hat für den Harley-Fahrer philosophischen Charakter: „Die Fahrt ist das Ziel!" Mit einer Harley rast man nicht, die Frage nach der Höchstgeschwindigkeit wird vom echten Fan mit einem lapidaren „Es reicht!" abgetan.

Alljährlich Anfang März findet in Daytona/Florida ein Ereignis statt, das für eingefleischte Fans des amerikanischen Kult-Motorrads durchaus mit Weihnachten zu vergleichen ist. Dann treffen sich rund 200 000 Harleys und mindestens doppelt so viele Enthusiasten zur Saisoneröffnung im Sonnenscheinstaat.

Schon zum dritten Mal hat Dieter Requardt gemeinsam mit Freunden an diesem einwöchigen Spektakel teilgenommen. Musik, Parties, und die unvergleichlichen Ausfahrten am Strand lassen den Bochumer CKD-Fachmann noch im nachhinein im siebten Biker-Himmel schweben.

Auf die typische Autofahrer-Frage nach dem „Warum?" hat Requardt schnell eine Antwort parat: „Der Unterschied zum Auto ist, daß man mit dem ganzen Körper fährt. Da muß man ganz hellwach sein, denn es gibt keine Knautschzone, keinen Airbag und keinen seitlichen Aufprallschutz, wie ihn unser Astra hat."

Das Treffen mit einem 80jährigen Biker gibt ihm Optimismus, noch auf eine lange weitere Karriere im Sattel zu hoffen.

Spektakuläre Erfolge

Arbeitssicherheit: Betriebsunfälle deutlich verringert

Bochum (pm). Auf den ersten Blick schließen sich Wettbewerb und Sicherheit gegenseitig aus. Daß auch das Gegenteil der Fall sein kann, bewiesen einmal mehr die Bochumer Werke mit den Erfolgen, die beim Wettbewerb Arbeitssicherheit erzielt wurden.

1994 konnte die Zahl der meldepflichtigen Betriebsunfälle im Vergleich zum Vorjahr deutlich von 419 auf 351 gesenkt werden. Mit der Zahl der Unfälle gingen auch die Ausfalltage von 4 936 auf 4 065 Tage zurück. Das entspricht einer Verbesserung von 17,6 Prozent. Weniger Unfälle sichern nicht nur die Gesundheit, sie tragen auch zur Sicherung des Standortes bei, denn es konnten so über eine halbe Million Mark alleine durch die Senkung der Abwesenheit eingespart werden.

Geradezu spektakulär konnten die siegreichen Abteilungen des Wettbewerbs in ihren Bereichen die Unfallzahlen senken. Daß weniger mehr ist, bewies der Bereich Verkauf Operations, senkte die Unfallzahlen im Vorjahresvergleich um 65,4 Prozent und landete auf dem ersten Platz.

Mehr als halbieren konnten auch die 562 Mitarbeiter der Zentralen ME und Instandhaltung die Unfallhäufigkeit und landeten mit einer Verbesserung von 53,6 Prozent auf dem zweiten Rang, nachdem sie schon 1993 auf der dritten Stufe des Siegertreppchens standen.

Den dritten Platz erreichte der Bereich Teile und Zubehör. Er rückte durch die Senkung der Unfallhäufigkeit von 30,3 Prozent im Vergleich zum Vorjahreswettbewerb zwei Ränge nach vorne.

Auch die anderen Abteilungen der Bochumer Werke brauchen sich nicht zu verstecken, mehr als die Hälfte aller am Wettbewerb teilnehmenden Bereiche konnte sich teilweise deutlich verbessern. Zehn Abteilungen aus den Hauptbereichen geben sicherlich ein positives Beispiel, sie arbeiteten 1994 unfallfrei.

Der Wettbewerb ist nur ein Teil der breit angelegten Strategie im Kampf gegen den Arbeitsunfall. Mitarbeiterschulungen, schnelle Ursachenforschung nach einem Ereignis und kontinuierlich verbesserte persönliche Schutzausrüstungen haben zum positiven Ergebnis beigetragen.

Foto (3): Hansch

Gesund und munter: Die Wettbewerbssieger mit ihren Auszeichnungen

Archiv Opel

Opel-Patentabteilung betreut und fördert technische Neuheiten

Blitzgescheite Erfindungen

Rüsselsheim (la/he). Vor 60 Jahren revolutionierte Opel den Automobilbau mit einem bis heute weltweit erfolgreichen Konstruktionsprinzip: die selbsttragende Ganzstahlkarosserie. Als erster deutscher Serienwagen dieser Bauart debütierte der Opel Olympia im Februar 1935 auf der Berliner Automobilausstellung. Die Jubiläums-Erfindung von Opel gilt seither als einer der wichtigsten Meilensteine der Automobilentwicklung.

Insgesamt existieren inzwischen weltweit circa 1300 Opel-Schutzrechte. Die Experten der Opel-Patentabteilung unter der Leitung von Ralf Bergerin tragen nicht unwesentlich dazu bei, daß es ständig mehr werden.

Ihr Zuständigkeitsbereich erstreckt sich dabei auf Erfindungen von Mitarbeitern der Adam Opel AG, von General Motors Europe und künftig auch der General Motors International Organization. Als kompetentes Bindeglied zwischen der schöpferischen Arbeit der Erfinder und dem Deutschen sowie dem Europäischen Patentamt überwacht die Bergerin-Abteilung vor allem den eigenen technischen Fortschritt und vertritt die Erfinder- und Unternehmensinteressen nach außen.

Hauptaufgabe der technisch und juristisch versierten Mitarbeiter im Opel-Patentwesen ist es, die nötigen Schutzrechte für die vielversprechenden Erfindungen im In- und Ausland zu erwirken. Die hohe Erfolgsquote der patentierten Erfindungen von 75 Prozent ist nicht zuletzt auch der exakten Arbeit der Fachkräfte im Vorfeld zu verdanken.

Sie beraten und informieren die Mitarbeiter, prüfen sorgfältig alle vorgelegten Erfindungen, vergleichen sie mit bereits existierenden Patentschriften und wägen die Chance ab, die Erteilung eines Patents zu erreichen. Daran schließt sich in der Regel die Ausarbeitung der Anmeldeunterlagen und die Führung des Erteilungsverfahrens vor den Patentämtern an.

Eine weitere wesentliche Aufgabe der Patentabteilung besteht in der Beobachtung der Schutzrechte der Mitbewerber. Diese sind für die Entwicklungsarbeiten des TEZ besonders wichtige Informationsquellen und Instrumente zur Marktbeobachtung, da sie frühzeitig Einblick in die Innovationen aller technischen Bereiche vermitteln.

Durch das akribische Informationsstudium können die Opel-Patent-Experten auch rechtzeitig Einspruch gegen Schutzrechte von Wettbewerbern beim Patentamt einlegen, die die eigenen Entwicklungen stören würden. Außerdem lassen sich auf diese Weise Parallelentwicklungen und Doppelforschungen sowie unnötige Kosten vermeiden.

Intern trägt das Opel-Patentwesen besonders durch die Ermittlung der in Teilbereichen deutlich über dem Branchendurchschnitt liegenden Erfindervergütungen zur Motivation der Mitarbeiter bei.

Patentrezept: Opel feierte erstmals 1935 beim Olympia eine Auto-„Hochzeit"

Tragende Rolle: Die erste selbsttragende Ganzstahlkarosserie

Schau mir in die Augen: 1967 meldete Opel die wegklappbaren „Schlafaugen" zum Patent an, die wenig später durch den legendären Opel GT weltberühmt wurden

Aber auch die welt- beziehungsweise branchenweite Verbreitung ihrer Namen und Ideen in Gestalt der Opel-Patentschriften ist für viele Mitarbeiter ein Anreiz.

Und der kommt offenbar an. Denn allein der aktuelle Omega vereint über 50 Opel-eigene Patente in einem Fahrzeugsystem. Dabei dominiert jedoch nicht etwa eine einzige, herausragende Erfindung. Vielmehr liegt der Fortschritt buchstäblich im Detail. Denn aufgrund des heute erreichten technischen Niveaus sind kaum noch „Quantensprünge" denkbar. Weil das Rad nicht neu erfunden werden kann, ist eher Evolution als Revolution gefragt.

Modul-Konzept: Vormontage eines Omega-Cockpits ...

... und automatischer Einbau durch die Frontscheibe

Stichwort Patent

Rüsselsheim (la/he). Ein Patent verbürgt den technischen Entwicklungs- und Wettbewerbsvorsprung für ein bestimmtes Detail im Produkt- und Produktionsbereich. Das für die Erfindung erworbene Recht auf Ausschließlichkeit sichert 20 Jahre lang die aktuelle Produktion ab. Ohne die Zustimmung des Patentbesitzers können Mitbewerber das gleiche Produkt weder herstellen noch verkaufen. Selbst die Benutzung der patentierten Erfindung bedarf der Zustimmung des Patentinhabers. Um den Vorsprung der Produkte auf möglichst allen Märkten zu sichern, meldet Opel seine Patente entweder weltweit oder beim Europäischen Patentamt an, das für insgesamt 17 Länder zuständig ist und sich an den strengen deutschen Richtlinien orientiert.

Eine kurze Chronik der Opel-Patente

1880 Älteste Opel-Patentschrift: Adam Opel wird eine neue Anordnung und Konstruktion des Stichstellers für die Vorderseite der Elastik-Nähmaschine patentiert.

1886 Opel-Patent für den Fahrradbau

1899 Urahn aller Opel-Automobile: Opel-Patent-Motorwagen

1934 Opel-Patent der selbsttragenden Ganzstahlkarosserie. Die Erfindung geht ein Jahr später „in Serie".

1935 Opel erhält das Patent für die „Hochzeit".

1967 Anmeldung der „Schlafaugen" des legendären GT zum Opel-Patent. Die GT-Schlafaugen waren die einzigen, die durch eine Drehung um die Längsachse aus- beziehungsweise wegklappbar waren

1972 Opel meldet die Sicherheitseinrichtung der im Kadett verwendeten geneigten Lenksäule zum Patent an.

1976 Verringerung der Geräuschbildung bei starker Motorerhitzung durch eine besondere Einsenkung des Kolbenbodens in einem Dieselmotor. Lizenzvergabe an japanischen Wettbewerber.

1979 Kombiniertes Entlüftungsventil mit Auffangbehälter im Bereich des Kraftstoffeinfüllrohrs für Kadett und Ascona.

1983 Defrosteranlage zum wirksamen Beheizen des unteren Windschutzscheibenrandes. Lizenzvergabe an deutschen Wettbewerber.

1985 Weltweite Opel-Patente für die Cockpit-Modul-Montage mit computergesteuertem Einsatz des vormontierten Cockpits je nach Carline-Design durch die Windschutzscheibe oder die Türöffnung.

1987 Abdeckleiste für eine in das Fahrzeugdach eingelassene Rinne zur Aufnahme und Halterung eines Dachlastenträgers. Anwendung bei den Modellen Kadett/Astra, Calibra und Corsa.

Opel meldet eine Vorrichtung zur besonders raschen und einfachen Montage einer Motorhaube europaweit an.

1990 Befestigung eines Dachlastträgers in einer vorderen Rinne des Fahrzeugdachs. eines der vielen Patente aus dem Opel-Schutzpool im Bereich Dachgepäckträger. Über einen Lizenznehmer werden die Patente an Mitbewerber-Fahrzeugen auf der ganzen Welt benutzt.

1992 Weltweite Anmeldung der für den Einsatz in einem neuen Dieselmotor geplanten Opel-Erfindung eines speziellen Ventiltriebs. Vorteil: weniger Kraftstoffverbrauch, geringere Abgaswerte, wesentlich geringere Kosten gegenüber vergleichbaren Lösungen der Mitbewerber.

Anmeldung der im Omega Topmodell MV6 verwendeten technisch anspruchsvollen Entlüftung des Kurbelgehäuses.

1993 Opel-Patentanmeldung zur im aktuellen Omega Caravan bereits eingesetzten Sicherheitseinrichtung: Ein in die Rückenlehne der Fondsitze integriertes „Schutzblech" bildet bei einem Aufprall eine starre Barriere, die die Passagiere vor Verletzungen durch nach vorne rutschendes Transportgut aus dem Kofferraum schützt.

1994 Weltweite Anmeldung des im Werk Kaiserslautern eingesetzten Verfahrens zur Trennung der Öl-in-Wasser-Emulsionen, die in der Metallverarbeitung als Kühlschmiermittel anfallen. Effekt: umweltschonende Wiederverwertung des Öls.

1995 Ein Patent auf das in Genf vorgestellte Automobilkonzept „Maxx" sichert Opel das technische Schutzrecht auf ein völlig neuartiges Herstellungsverfahren im Autobau: Das beim Maxx eingesetzte Aluminium wird dabei in einer Spritzdüse geformt und nicht in Platten oder Blechen gewalzt oder gepreßt. Dadurch ist es relativ einfach möglich, Fahrzeuge mit unterschiedlichen Radständen und -längen zu bauen.

Opel-Archiv

Wir gratulieren

40 Jahre

Rüsselsheim

1. April
Kurt Ackermann,
TEZ
Willi Becker,
Zentralwerkstätten
Wolfgang Bierach,
TEZ
Erwin Bingel,
TEZ
Horst Blobner,
Zentralwerkstätten
Alfred Bolbach,
Fertigung
Günter Darnieder,
Fertigung
Philipp Diehl,
Zentralwerkstätten
Bernd Dörper,
Service
Gerd Eberts,
TEZ
Klaus Erdmann,
Fertigung
Dieter Förster,
Personal- und Sozialwesen
Josef Frosch,
Fertigung
Reinhard Gabel,
TEZ
Wilhelm Gassauer,
Fertigung
Arthur Gesswein,
Qualitätssicherung
Bernhard Gross,
Zentralwerkstätten
Herbert Hansel,
Fertigung
Waldemar Haun,
Fertigung
Willi Hoffmann,
TEZ
Gerhard Hoffmann,
Zentralwerkstätten
Erwin Jockel,
Fertigung
Horst-Günter Klos,
Fertigung
Hans-Günther Knodel,
Fertigung
Horst Langguth,
Fertigung
Werner Leisegang,
TEZ
Rudolf Lorenz,
Fertigung
Philipp Müller,
Personal- und Sozialwesen
Wilhelm Noll,
Zentralwerkstätten
Karl Heinz Östreicher,
Zentralwerkstätten
Günter Schad,
Zentralwerkstätten
Peter Schöneich,
Achsenfertigung und Chassisteile
Horst Schönig,
TEZ
Heinz Schweinsberg,
Fertigung
Günter Thur,
Fertigung
Roland Unger,
Werksinstandhaltung
Dieter Winter,
Fertigung
Alois Zirm,
TEZ

Kurt Ackermann

Willi Becker

Wolfgang Bierach

Erwin Bingel

Horst Blobner

Alfred Bolbach

Günter Darnieder

Bernd Dörper

Gerd Eberts

Klaus Erdmann

Dieter Förster

Josef Frosch

Wilhelm Gassauer

Arthur Gesswein

Bernhard Gross

Herbert Hansel

Waldemar Haun

Willi Hoffmann

Erwin Jockel

Horst-Günter Klos

Hans-Günther Knodel

Horst Langguth

Werner Leisegang

Rudolf Lorenz

Philipp Müller

Wilhelm Noll

Karl Heinz Östreicher

Günter Schad

Peter Schöneich

Horst Schönig

Heinz Schweinsberg

Günter Thur

Roland Unger

Dieter Winter

Alois Zirm

Lothar Sandner

25 Jahre

Rüsselsheim

1. April
Durmus Banbek,
Werksinstandhaltung Ordnungsdienst
Hans-Peter Glaßl,
Umformtechnik Gesenkeherstellung
Friedrich Mickler,
TEZ
Franz-Josef Müller,
Instandhaltung Presswerk
Rainer Renner,
Service
Wilfried Roos,
TEZ
Klaus Gerhard Specht,
Service
Wilfried Stoppelkamp,
TEZ
Dieter Stumpf,
Instandhaltung Presswerk
Hartmut Zecher,
TEZ

3. April
Mustafa Yerlikaya,
Montage I

6. April
El-Hassan Azouagh,
Karosseriewerk I Unterzusammenbau und Gerippebau
Maria Eschenfelder,
Lackiererei
Karl-Heinz Mansfeld,
TEZ
Alwin Reinhardt,
TEZ

8. April
Peter Kowalski,
Marketing

10. April
Mohamed Almhalaoui,
Montage I

13. April
Manfred Heller,
TEZ-Zentralwerkstätten

17. April
Wolfgang Hennig,
TEZ

20. April
Rudolf Pasker,
Werksinstandhaltung
Helmfried Ströhle,
TEZ

21. April
Mario Calvelli,
Karosserie I / Rohbau
Gerd Peter Linke,
Qualitätssicherung
Rudolf Schwäch
Qualitätssicherung

24. April
Felipe Gomez-Bueno,
Modul-Fertigung
Antonio Mudarra-Garcia,
Werkslogistik-Montage

27. April
Ertugrul Özkan,
Werkslogistik-Fabrikation

28. April
Vincenzo Regina,
Werkslogistik-Montage
Udo Timm,
Werksinstandhaltung

25 Jahre

Bochum

1. April
Dieter Beck,
Werksanlagen Planung und Umweltschutz
Hubert Becker,
Neuanfertigung von Preßwerkzeugen und Vorrichtungen
Helmut Behrendt,
Wagenendmontage und -reparatur
Claus Claassen,
Härterei
Horst Conrath,
Qualitätssicherung Werk I
Heinrich Czichowski,
Feuerwache Werk II
Hans-Paul Elsig,
Montage Schaltung und Oberflächenbehandlung
Wilfried Gärtner,
Qualitätssicherung Werk II
Gerd-Erich Hampe,
Technische Service-Bereiche Bochum Werk II
Ernst Hartmann,
Wagenendmontage und -reparatur
Heinz-Dieter Jungmann,
Instandhaltung Werkzeuge Bereiche A
Josef Juraschek,
Energieanlagen
Hans-Dieter Klatt,
Technische Service-Bereiche Bochum Werk II
Hans-Peter Knipprath,
Karosserie-Schweißlinie
Dieter Kunkel,
Presswerk
Dieter Lamp,
Verkehrsabteilung
Achim Mikus,
Hauptlackiererei
Hans Mühlenbrock,
Qualitätssicherung Werk I
Klaus-Peter Riecks,
Zentrale Werkstatt Instandhaltung
Willi Schemel,
Werksanlagen Bauwesen
Karl Schlichting,
Werkslogistik
Erhard Sprott,
Zusammenbau Unterbau
Helmut Thomae,
Einkauf Betriebsmittel und Dienstleistungen

4. April
Horst Koch,
Energieanlagen Werk II
Marian Robasik,
Technische Service-Bereiche Bochum Werk II

6. April
Karl-Heinz Kohl,
Wagenendmontage und -reparatur
Adam Sloboda,
Motorenbau
Manuel Sojo Perez,
Einrichtungsreinigung Karosseriewerk

8. April
Rudolf Hellebrandt,
Chassis-Kleinteile
Hans-Peter Skomroch,
Instandhaltung Werkzeuge Bereich A

13. April
Hermann Lorenz,
Elektro-Reparaturstellen
Heinz-Jürgen Muthmann,
Rohrschlosser-Werkstatt

18. April
Hans Semblewski,
Läger und Ausgaben Werk II

20. April
Detlef Sudhoff,
Rohrschlosser-Werkstatt

22. April
Reinhold Dette,
T & Z Greiferei und Packerei Export
Jose Fernandez Nogueiras,
Zusammenbau Karosserie Rohbau komplett

23. April
Erwin Seifert,
Dreherei, Fräserei, Schleiferei

24. April
Ahmed Baakili Lahoucine,
Motorenbau
Salhi Lahoucine,
Montage Getriebe

27. April
Gerd Gröning,
Haustechnik Werk I
Ulrich Krämer,
Linieninstandhaltung Mechanik
Osman Oezkan,
Preßwerk
Heinz Passon,
Werkstatt für Transportmittel Werk II
Waldemar-Josef Ploch,
Instandhaltung Werkzeuge Bereich B
Dieter Spitzner,
Instandhaltung Werkzeuge Bereich A

40 Jahre

Kaiserslautern

1. April
Lothar Sandner,
Motorenfertigung

25 Jahre

Kaiserslautern

4. April
Werner Forell,
Fertigung

6. April
Harald Simon,
Zentralwerkstätten

16. April
Franz-Josef Berwanger,
Werksicherheit

27. April
Hans Heintz,
Fertigung

Wer fährt mit?

Alsbach/Umg. – Rüsselsheim,
suche/biete Fahrgemeinschaft, Schicht A, ab Mai, Tel.: 0 62 57/53 65

Alzey – Rüsselsheim,
suche/biete Fahrgemeinschaft, N 40 (PEK), Normalschicht, Tel.: 0 67 31/4 12 12

Armsheim – Wörrstadt – Rüsselsheim
biete Mitfahrgelegenheit im Bus, Normalschicht, PEK P-45, Tel.: 0 67 34/13 72

Badenheim/Bad Kreuznach – Rüsselsheim,
biete Fahrgemeinschaft, Normalschicht, N 20, Tel.: 0 67 01/87 63

Büdesheim – Rüsselsheim,
suche/biete Fahrgemeinschaft, B-Schicht, Portal 60, Tel.: 0 67 21/4 25 81

Erzhausen – Rüsselsheim,
suche/biete Fahrgemeinschaft, Normalschicht, Gleitzeit, Tel.: 0 61 50/8 37 74

GE-Buer – Bochum,
Werk 1, Tor 1, A-Schicht, Fahrgemeinschaft sucht Mitfahrer, Tel.: 02 09/59 59 44

Herne – Baukau – Bochum Werk II,
suche/biete Fahrgemeinschaft, B-Schicht, Tel.: 0 23 23/2 79 57

Hünfelden – Rüsselsheim,
suche/biete Fahrgemeinschaft, Schicht A, Tel.: 0 64 38/21 29

Idstein – Rüsselsheim
Fahrgemeinschaft sucht 1 Mitfahrer, Schicht B, sofort, Tel.: 0 61 26/7 04 90

Köngernheim – Rüsselsheim,
suche/biete Fahrgemeinschaft, Gleitzeit, Portal 45, Tel.: 0 67 37/99 74

Lohr – Aschaffenburg – Rüsselsheim
suche/biete Fahrgemeinschaft, TEZ Gleitzeit, Tel.: 0 93 52/53 90

Oer-Erkenschwick – Bochum,
Werk 1, suche/biete Fahrgemeinschaft, B-Schicht, Tel.: 0 23 68/5 84 75

Partenheim – Rüsselsheim,
Fahrgemeinschaft sucht Mitfahrer, Parkplatz PEK, Gleitzeit, Tel.: 0 67 32/6 32 77

Pfungstadt – Rüsselsheim,
suche/biete Fahrgemeinschaft, Schicht A, Portal M 55 - M 60, Tel.: 0 61 57/8 33 88

Taunusstein – Bleidenstadt – Rüsselsheim,
suche/biete Fahrgemeinschaft, Schicht A, P 8/P 45, Tel.: 0 16 28/4 17 66

Wallhausen-Windesheim/Umg. – Rüsselsheim,
Fahrgemeinschaft sucht 2 Mitfahrer, P 60, B-Schicht, Tel.: 0 67 06/87 72

Wi.-Kloppenheim – Rüsselsheim,
biete/suche Fahrgemeinschaft, B-Schicht, Tel.: 06 11/9 50 58 54

Windesheim – Rüsselsheim,
suche/biete Fahrgemeinschaft, A-Schicht, Tel.: 0 67 58/62 90

Wixhausen – Rüsselsheim,
suche/biete Fahrgemeinschaft, Gleitzeit, Portale 45/M-55, I-25, Tel.: 0 61 50/68 59

Wir gedenken

Rüsselsheim

Wilhelm Bopp,
Presswerk G 22 / K-48,
geb. 30.12.43, gest. 20.2.95;

Reinhard Britz,
Betriebsschlosserei,
geb. 26.12.44, gest. 2.3.95;

Sigrud Huber,
Motorenentwicklung und -erprobung,
geb. 7.1.57, gest. 13.3.95;

Erwin Kiefer,
Betriebsschlosserei,
geb. 1.4.64, gest. 9.2.95;

Harald Korsch,
Karosserie Schlosserei,
geb. 27.4.52, gest. 19.2.95;

Klaus Lehmann,
MPKE,
geb. 30.9.40, gest. 24.2.95;

Bochum

Klaus Bohne,
Finanzverwaltung Revision,
geb. 14.6.39, gest. 28.2.95;

Apostoles Karagiannis,
Motoren-Endaufrüstung,
geb. 13.3.49, gest. 8.3.95;

Helmut Maluga,
Zentrale Werkstatt Instandhaltung Preßwerkzeuge,
geb. 13.6.40, gest. 23.2.95;

Wolfgang Meinberg,
Instandhaltung Werkzeuge Bereich A,
geb. 15.5.51, gest. 8.3.95;

Karl-Heinz Pech,
Industrial Engineering,
geb. 4.1.43, gest. 12.3.95;

Werner Pietrzak,
Linieninstandhaltung Mechanik,
geb. 5.1.44, gest. 21.2.95;

Kaiserslautern

Karl Franz Becker,
Fertigung,
geb. 13.2.33, gest. 24.2.95;

Wolfgang Brandstädter,
Fertigung,
geb. 19.10.48, gest. 23.2.95;

Opel Post Intranet-Niederlassung

Das neugierige Dutzend

Ermittlungsdienst kümmert sich um Objektsicherung, Personenschutz und Produktsicherheit

Rüsselsheim (sz). Die Standheizungen waren fein säuberlich gestapelt. Nur nicht da, wo sie hingehörten. Überraschungsbesuche der Polizei bei sechs Verdächtigen, Opel-Mitarbeitern sowie werksfremde Personen, brachten es im Februar ans Licht. Bei den Hausdurchsuchungen tauchte neben den Wärmespendern noch anderes Diebesgut im Wert von über 200 000 Mark auf. Rechtmäßiger Besitzer: die Adam Opel AG.

Von Autoradios und Leichtmetallfelgen über Kindersitze, Dachgepäckboxen oder elektrische Fensterheber hatten die Langfinger alles gehortet, was das Opel Teile- und Zubehörlager so zu bieten hat. Selbstverständlich waren auch die Privatfahrzeuge der sechs Beschuldigten aus Hessen und Rheinland-Pfalz mit den begehrten Standheizungen nachgerüstet. Für die eingebauten Wärmespender hieß es: zahlen. Der Rest der sichergestellten Ware wurde wieder an Opel übergeben. Doch es fehlt noch einiges.

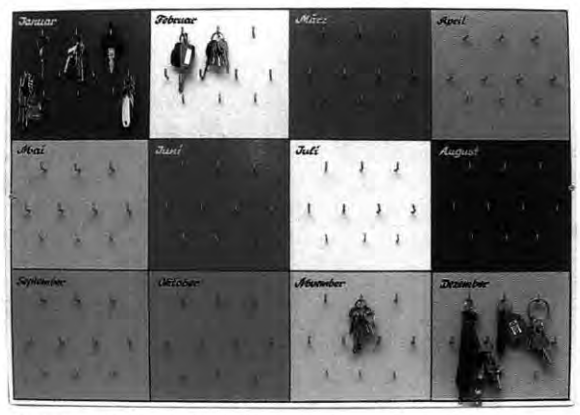
Im Lauf der letzten Monate waren allein Standheizungen im Wert von 340 000 Mark aus dem T&Z-Lager verschwunden. Nur ein Teil der Beute konnte bei den Durchsuchungen sichergestellt werden. Da sind wohl noch einige erhellende Aussagen abzuwarten.

Dem Erfolg der Polizei waren umfangreiche interne Nachforschungen des Ermittlungsdienstes der Opel-Werksicherheit vorausgegangen. Das zwölfköpfige Team um Reinhold Schneider hatte alle Hände voll zu tun, den Tätern auf die Schliche zu kommen.

Der Tip eines aufmerksamen Kollegen brachte den Stein ins Rollen. Langsam schloß sich der Kreis, die Falle schnappte zu. Der Rest war Sache der Polizei. Außerhalb des Werksgeländes heißt es nämlich „Stop" für die fleißigen Ermittler aus dem Opel-Turm.

„Wir haben keinerlei Sonderbefugnisse. Alles, was wir tun, beruht auf den sogenannten Jedermannsrechten", erklärt Reinhold Schneider, Chef der Spürtruppe. Der Ex-Kripobeamte kennt sich aus in der Materie. Über 20 Jahre hat er im Staatsauftrag Verbrechen bekämpft. Dann wechselte er zu Opel. „Das Geld hat keine untergeordnete Rolle gespielt", gesteht der schnauzbärtige Ober-Ermittler schmunzelnd und fügt hinzu: „Allerdings war es für mich auch eine sehr große Herausforderung, die Abteilung nach meinen Vorstellungen neuzugestalten."

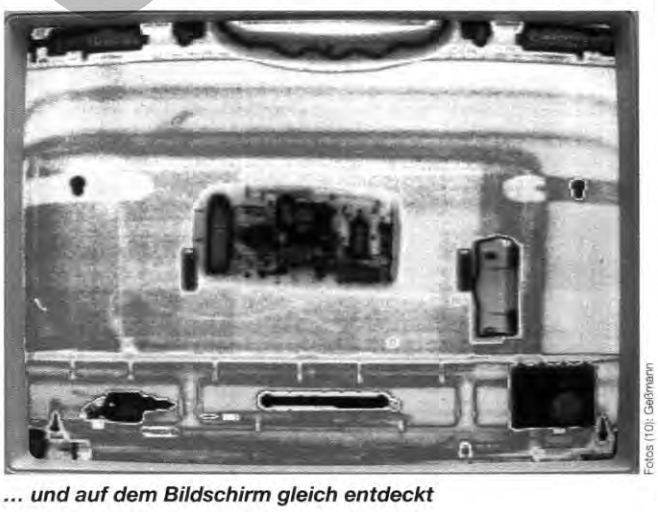
Neben der klassischen Ermittlungsarbeit haben die elf Männer und eine Frau noch eine Reihe anderer Aufgaben, und das teilweise europaweit.



Brettspiel: Herrenlose Schlüssel am Monatshaken

Mini-Kamera im Aktenkoffer versteckt ...

... wird im Röntgengerät sofort gecheckt ...



... und auf dem Bildschirm gleich entdeckt

Fotos (10): Geßmann

Dazu gehören die technische Absicherung von Objekten, der Personenschutz und der sogenannte Informationsschutz, sprich die Sorge dafür, daß geheime Prototypen auch geheim bleiben.

Betriebsgeheimnisse bleiben gewahrt

Die Sonderabteilung der Werksicherheit gibt Opel-weite Sicherheitsstandards vor und überprüft Lieferanten auf ihre Fähigkeit zur Geheimhaltung. Die Ermittler arbeiten ferner an Zugangskontroll-Systemen und Alarmanlagen, die sie am liebsten gestern als heute installiert sähen. „Ein gutes Zugangskontroll-System für den gesamten TEZ-Bereich würde uns einige Sorgen ersparen", macht Reinhold Schneider deutlich, womit er noch nicht zufrieden ist.

Aber bald gibt es Abhilfe. Den Anfang macht das Design-Zentrum, einer der sensibelsten Bereiche, was die Geheimhaltung anbelangt. Eine spezielle Ausweismaschine steht schon im fünften Stock des Opel-Turms, die ersten Probe-Identitätskarten sind bereits angefertigt.

Das neue System arbeitet mit einer Video-Kamera, die mit einem Computer-System verbunden ist. Die Bilder werden auf dem Computer-Bildschirm „eingefroren" und zusammen mit anderen Informationen auf einem Farblaser ausgedruckt. Auf der Rückseite der Ausweiskarte befindet sich ein maschinenlesbarer Magnetstreifen, wie man ihn von der Eurochequekarte kennt. In ihm sind alle relevanten Daten gespeichert.

Neue Ausweise fürs TEZ geplant

„Durch das Videobild erreichen wir ein hohes Maß an Fälschungssicherheit. Jetzt können nicht mehr einfach Bilder herausgerissen und andere an ihre Stelle geklebt werden", erläutert Ferdinand D. Sotter, stellvertretender Ober-Ermittler und ehemaliger Angehöriger der Kriminalabteilung der U.S.-Luftwaffenpolizei, die Vorteile der neuen Ausweise.

Was den Personenschutz anbelangt, so hat die Arbeit der Opel-Spezialisten nichts mit „Bodyguard" Kevin Costner zu tun. Hier geht es vielmehr darum, Örtlichkeiten wie beispielsweise Hotels im Vorfeld von Veranstaltungen auf ihre Sicherheit abzuchecken, quasi zu schauen, ob die Luft rein ist.

Um auch sonst hinter die Kulissen sehen zu können, haben die Sicherheits-Experten

jetzt ein Röntgengerät angeschafft. Damit durchleuchten sie verdächtige Postsendungen oder Taschen, die auf dem Werksgelände stehengelassen wurden, nach Sprengstoff. Auch die Überprüfung von wichtigen Konferenzzimmern auf Abhör-Wanzen und die Absicherung von sogenannten „Produktkliniken" der Marktforscher gehören zu den Tätigkeiten der Opel-Sicherheitsexperten.

Zudem organisieren sie im Opel-Turm ein kleines Fundbüro und halten in einem Panzerschrank alle übergeordneten Schlüssel des Werkes Rüsselsheim und des Technischen Entwicklungszentrums unter Verschluß.

Selbst gute Spürnasen lernen niemals aus

Damit sich die Mitarbeiter immer auf dem neuesten Erkenntnisstand befinden, steht auch der Besuch von Fortbildungslehrgängen auf dem Dienstplan. Beim Verband für Sicherheit in der Wirtschaft lassen sich die Opel-Spürnasen regelmäßig in die Feinheiten der Ermittlung, Spurensicherung, Observation, die Beweisfotografie oder das Verhalten bei Bombendrohungen und -funden einweisen.

Bei jedem größeren Fall müssen sich die Bearbeiter aber wieder neue Spezialkenntnisse aneignen, um die Sache überhaupt beurteilen zu können. Dabei helfen meist Fachleute aus den betreffenden Bereichen im Werk. Befragungen werden häufig mit Hilfe von Dolmetschern durchgeführt, denn bei Opel arbeiten viele ausländische Mitbürger, die nur schlecht deutsch sprechen. Zudem ist bei Befragungen immer auch mindestens ein Vertreter des Betriebsrats zugegen. Hier hat sich im Lauf der Jahre eine gute Zusammenarbeit zwischen Ermittlern und Arbeitnehmervertretung entwickelt.

Die Ermittlungsabteilung ist eine der wenigen Stellen, die täglich einen Job zu vergeben haben – allerdings nur unter den vorhandenen Mitarbeitern: den EvD, den Ermittler vom Dienst. Dieser nimmt alle eingehenden Fälle eines Tages auf und bearbeitet sie auch. Nur Angelegenheiten, die in das Spezialgebiet eines Kollegen fallen, gibt der EvD weiter. So können sich die Team-Mitglieder besser auf ihre angefangene Arbeit konzentrieren.

Monatlich werden rund 120 bis 150 Aktenzeichen vergeben. Dazu kommen noch etwa 20 bis 30, die private Delikte betreffen, wie zum Beispiel den Diebstahl teurer Jakken aus Spinden oder Straftaten zum Nachteil von Fremdfirmen.

Ein sehr aufwendiger Job ist die Beantwortung von Anfragen. Täglich kommen allein rund 400 Faxe an, die Auskünfte zu Codenummern von Opel-Autoradios betreffen. Die Opel-Ermittler müssen für jede Anfrage den Berechtigungsnachweis überprüfen. Erst dann können sie die sicherheitsrelevanten Daten herausgeben. „Vier Rollen Faxpapier gehen pro Tag dafür drauf" ,klagt Walter Immel. Neben den begehrten Nummern aus den Radio-Security-Pässen sind die Ermittler auch im Besitz der Seriennummern aller Opel-Autoschlüssel.

„Viele Anfragen kommen auch von Behörden, die meist nach der Herkunft von sichergestelltem Diebesgut fahnden. Oft können wir da weiterhelfen", berichtet Reinhold Schneider stolz.

In den meisten Fällen sind die Ermittler selbst auf Hinweise von Mitarbeitern angewiesen, denen Unregelmäßigkeiten in ihren Bereichen aufgefallen sind. Deshalb gilt eine eiserne Regel: Informantenschutz. „Wir behandeln alles absolut vertraulich und versuchen die Kollegen so weit wie möglich aus allem rauszuhalten", versichert Reinhold Schneider.

Walter Immel, Sachbearbeiter in der Ermittlungsabteilung, fügt hinzu: „Wenn wir das nicht täten, würden wir wahrscheinlich keinerlei Tips mehr bekommen. Es scheint da immer noch so eine Art Ehrenkodex zu geben, daß man Kollegen, die krumme Dinger drehen, nicht meldet. Im Endeffekt gefährdet man aber damit seinen eigenen Arbeitsplatz und unterstützt die Selbstbedienungsmentalität einiger schwarzer Schafe." ■

Josef Müller am Mikrofiche-Gerät

Ferdinand D. Sotter nimmt Seriennummern von Opel-Radios genau unter die Lupe

Reinhold Schneider an der Hotline

Alexander Müller beantwortet Behördenanfragen per Fax

Alfred Schröder präsentiert stolz sichergestelltes Diebesgut

Opel Classic Archiv

Bestseller

Opel-Motoren auf Siegeskurs in der Formel 3

Rüsselsheim (ub). Zwei Meistertitel und drei Vizemeisterschaften in Deutschland, sechs Meistertitel in Frankreich, Griechenland, Italien und der Schweiz sowie Siege bei allen internationalen Vergleichen: dem Marlboro Masters in Zandvoort (Holland), den Formel-3-Grand Prix im japanischen Fuji, in Monte Carlo und Macau sind die stolze Bilanz des Opel-Formel-3-Motors.

Die erste Führungsposition hatte er schon in petto, ehe er das erste Mal zu einem Rennen startete: Mit 37 Prozent Wirkungsgrad ist das Opel-Aggregat bis heute der effektivste, je in Serie gebaute Otto-Motor. Von 1987 bis Anfang 1991 wurde er in den Kadett GSi eingebaut, danach in die Modelle Astra, Calibra und Vectra.

Der Zweiliter-16V-Vierzylinder arbeitet in serienmäßiger Version im achten Jahr in der Formel Opel Challenge, seit 1990 bildet er die Basis der Formel-3-Erfolge von Opel. Die Motoren sind mit elektronisch gesteuerten Einspritzanlagen ausgerüstet, seit 1992 verfügen sie über Katalysatoren und Meßdatenerfassung mit dem Darab-System von Bosch.

1993 stattete Opel als erster Hersteller seine Formel-3-Motoren mit einer zylinderselektiven Klopfregelung aus, „um mittels je einem Schallsensor pro Zylinder eine optimale Leistungsentfaltung sicherzustellen – unabhängig von Temperatur, Luftdruck und international unterschiedlichen Kraftstoffqualitäten", erklärt Dipl.-Ing. Uwe Grebe, der im TEZ für die Weiterentwicklung des Formel-3-Motors zuständig ist.

1994 folgte mit dem variablen Ansaugsystem eine weitere Neuerung. Dadurch ist das günstige Drehmoment des Motors auf einem breiteren Drehzahlband verfügbar. Mit 260 Nm bei 4 600 U/min aus zwei Litern Hubraum hat der Formel-3-Motor von Opel einen bisher ungeschlagenen Drehmomentwert, bezogen auf den Hubraum, erreicht.

„Hohe Drehmomentwerte sind in der Formel 3 wichtiger als hohe Drehzahlen", erklärt Uwe Grebe weiter. „Das dient der Verbrauchsoptimierung und hilft uns deshalb auch bei der Serienentwicklung." Für die Saison 1995 wurde das Aggregat noch einmal erleichtert und sitzt nun etwas tiefer und weiter vorn im Chassis.

Sechs Piloten greifen 1995 mit Unterstützung von Opel in der Deutschen Formel-3-Meisterschaft ins Lenkrad: Im Opel Team WTS des Stuttgarters Wilhelm Weber starten Ralf Schumacher – der 19jährige Bruder von Formel-1-Weltmeister Michael wurde im Vorjahr auf Anhieb Dritter – und der 22jährige Tom Coronel (Holland) als Vizemeister der Formel Opel Euroserie.

Das Hagener Team G+M-Escom-Motorsport von Siegfried Müller jun. tritt mit dem 20 Jahre alten Alexander Wurz – der Österreicher wurde 1994 mit drei Siegen Deutscher Formel-3-Vizemeister – und Klaus Graf (25) an. Im Opel Team BSR von Bertram Schäfer aus Bitburg greifen der 19jährige Oliver Tichy (Österreich) und Massimiliano Angelelli (28) aus Italien ins Lenkrad. Zusätzlich starten Opel-Teams in den Formel-3-Meisterschaften von England, Frankreich, Italien, Japan und der Schweiz.

Die Deutsche Formel-3-Meisterschaft wird 1995 in acht Läufen mit je zwei Rennen ausgetragen, und zwar stets vor der großen Zuschauer-Kulisse der DTM. Die Termine: 1. Lauf am 23. April in Hockenheim, 2. Lauf am 7. Mai auf der Avus in Berlin, 3. Lauf am 25. Juni auf dem Norisring in Nürnberg, 4. Lauf am 23. Juli in Diepholz, 5. Lauf am 20. August auf dem Nürburgring, 6. Lauf am 3. September in Frankreich, 7. Lauf am 17. September in Singen und der 8. Lauf am 8. Oktober in Hockenheim.

Standbild: Ralf Schumacher in seinem Opel-Dallara

Dem Sieg auf der Spur: In der neuen Saison will das Opel Team WTS voll durchstarten

Ein echter Renner

Vectra startet in neun Nationen

Rüsselsheim (ub). Andere Länder, andere Regeln: Was in Deutschland die DTM ist, heißt anderswo Super-Touring-Meisterschaft. Das freizügige Klasse-1-Reglement der DTM ist einzigartig, andere Länder tragen ihre höchste Tourenwagen-Klasse nach dem seriennäheren FIA-Klasse-2-Reglement aus – und Opel ist dabei.

In neun Nationen geht der jetzt 290 PS starke Vectra 1995 an den Start: in Australien, Belgien, England, Frankreich, Italien, Japan, der Schweiz, Spanien und Südafrika. Damit tritt Opel auch in den Super-Touring-Meisterschaften stärker auf als je zuvor.

Im britischen Championat werden zwei frontangetriebene Vectra vom Meisterschafts-Vierten John Cleland und von James Thompson pilotiert, in Frankreich von Vizemeister Alain Cudini und Eric Helary im Opel Team France. In Japan heißen die Piloten des Opel Teams Anthony Reid und Justin Bell.

Der 36jährige Engländer Anthony Reid übernimmt ausserdem in diesem Jahr erstmals die Rolle des offiziellen Klasse-2-Testfahrers für den weltweiten Opel-Motorsport. Gleich zu Jahresbeginn zeigte Mike Briggs in Südafrika mit fünf Siegen in sechs Rennen eindrucksvoll die Qualitäten des Vectra auf, und auch seinem Teamkollegen Grant McCleery gelang auf Anhieb der Sprung auf das Siegerpodest.

In Italien greift der ehemalige Opel-Formel-3-Pilot Roberto Colciago ins Vectra-Lenkrad. In der neuen australischen Super-Touring-Meisterschaft gehen zwei Vectra an den Start, während das Opel Team Belgien die Rennpremiere des Vectra in der heimischen Meisterschaft mit Pierre-Alain Thibaut am Volant feiert.

Im Opel Team Spain vertreten Jordi Gené und der frühere Formel-1-Pilot Alex Caffi die Opel-Farben, im Opel Team Schweiz sind es Ruedi Schurter, der in den beiden vergangenen Jahren auf Opel-Dallara die Schweizer Formel-3-Meisterschaft gewonnen hat, und Josef Koch.

Allein im vergangenen Jahr wurden in Frankreich (Alain Cudini) und der Schweiz (Christian Mettler) zwei Vizetitel erzielt. Vierte wurden John Cleland in England, Antonio Albacete in Spanien und der Engländer Anthony Reid in Japan.

In Südafrika und in Portugal gingen im vergangenen Jahr noch Klasse-2-Fahrzeuge auf Basis des Astra Stufenheck auf Punktejagd. Damit wurden der jetzige DTM-Pilot Ni Amorim (Portugal) und Mike Briggs in Südafrika jeweils Vizemeister.

Die wichtigste Weiterentwicklung der international eingesetzten Vectra gegenüber 1994 betrifft die Aerodynamik: Das Reglement erlaubt dem Klasse-2-Tourenwagen erstmals einen Heckflügel und einen tieferen Frontspoiler. Außerdem liegt der Vectra 1995 tiefer als im Vorjahr, erhielt eine neue Frontpartie und ein weiterentwickeltes Fahrwerk. Der Opel-Zweiliter-16V-Vierzylinder leistet im Klasse-2-Renntrimm nun gut 290 PS bei der auf 8500 U/min limitierten Maximaldrehzahl. Ein sequentiell geschaltetes Sechsgang-Renngetriebe sorgt für die Kraftübertragung auf die Vorderachse.

Fotos (4): Opel

Einsteiger: Mit 290 PS bei der Super-Touring-Meisterschaft

„Siegfähiges Sextett"

Interview mit Renn-As Alexander Wurz über die kommende Saison

Rüsselsheim (ub). Der Opel-Formel-3-Pilot Alexander Wurz aus Österreich – auf Opel-Dallara im vergangenen Jahr Vizemeister in der Deutschen Formel-3-Meisterschaft – plaudert im Gespräch mit der Opel Post über seinen neuen Rennwagen, die Saison 1995 und das Kartfieber in Deutschland.

Alexander Wurz, am 22. April springt die Startampel für Sie in dieser Saison das erste Mal auf Grün. Sie haben Ihren neuen Opel-Dallara bereits getestet – Ihre ersten Eindrücke?

Das Reglement hat uns für 1995 einige Veränderungen vorgeschrieben, um die Formel-3-Rennwagen etwas einzubremsen. Wir werden aber trotzdem schneller sein als 1994. Die Köpfe der Entwickler arbeiten offensichtlich schneller als die der Sportbehörden.

Die aerodynamisch nutzbare Fläche des Unterbodens ist kleiner als im Vorjahr, weil sie nicht mehr die Böden der Seitenkästen einschließt, die hängen jetzt rund fünf Zentimeter höher. Es ist praktisch der gleiche „Stepfloor" mit einer dünnen Holzplatte, wie er seit dem vergangenen Jahr auch in der Formel 1 gefahren wird. Den dadurch geringeren Abtrieb, der die Kurvengeschwindigkeit reduzieren soll, haben wir aber kompensieren können.

Wie denn?

Wenn ich Ihnen das im Detail verraten würde, wäre es wohl vorbei mit dem erhofften Wettbewerbsvorteil. Eines aber kann ich sagen: Die Entwicklung des Opel-Formel-3-Motors hat noch einmal einen gewaltigen Schritt nach vorn gemacht. Vor allem im unteren Drehzahlbereich ist die Zugkraft noch besser, was speziell bei Regenrennen eine große Rolle spielt.

Welche Chancen rechnen Sie sich in der Saison 1995 aus?

Wir stehen vor einer ziemlich harten Saison. Es gibt gut ein Dutzend siegfähige Fahrer-Auto-Kombinationen, darunter vor allem das Sextett der von Opel unterstützten Piloten. Bei nur 16 Rennen, im Vorjahr waren es 20, bekommen Ausfälle – ob durch technische Defekte oder eigene Fehler – ein noch größeres Gewicht. Fehler können immer passieren. Mich hat beispielsweise im vergangenen Jahr eine Nullrunde in Wunstorf Punkte gekostet. Ich griff einen Kontrahenten an, und es ging schief. Aber man muß angreifen und dabei auch manchmal viel riskieren.

Seit mit Michael Schumacher ein Deutscher Formel-1-Weltmeister geworden ist, sprießen hierzulande die Kartbahnen – vor allem Indoor-Bahnen – wie Pilze aus dem Boden. Was halten Sie von diesem modernen Hobby?

Profi: Alexander Wurz

Sehr viel! Je mehr Leute entdecken, wieviel Spaß Motorsport macht, desto größer wird seine Akzeptanz. Vielleicht hätte eher ein Deutscher den WM-Titel gewonnen, wenn der Kartsport hier nicht so unpopulär gewesen wäre.

Eine vernünftige Formel-Karriere beginnt im Kart, und es gibt keinen Grund, warum die Zahl der Motorsporttalente kleiner sein sollte, als die der Fußball- oder Tennisbegabten. Kartfahren macht Spaß und hält fit – egal, ob man 6 oder 60 Jahre alt ist. Dieses Hobby ist auch nicht teurer, als etwa Ski zu fahren. Mit 3 000 Mark pro Jahr geht es, mit 7 000 hat man das bestmögliche Equipment für eine Rennsaison.

Wie sehen Ihre Zukunftspläne aus?

Mein Ziel ist die Formel 1, aber dieser Schritt macht nur Sinn, wenn man einen Platz in einem Top-Team bekommt. Nehmen Sie zum Beispiel den Ferrari-Piloten Jean Alesi. Er hat damals sein erstes Formel-1-Angebot abgelehnt, weil es nicht gut genug war. Stattdessen wurde er in jenem Jahr Formel-3 000-Europameister und bekam dann ein Spitzenangebot. Mit einem zu schnellen Einstieg kann ein Fahrer leicht den Stempel eines Nummer-2-Piloten in einem Team bekommen. Für mich ist die DTM, die ja längst mehr ist als normaler Tourenwagensport, eine sehr gute Alternative. Dort würde ich auch gerne fahren.

Opel-Post-Archiv

Opel beliebt zu flachsen

Umweltschonende Naturfaser als Werkstoff der Zukunft

Rüsselsheim (sz). Holzmehl in der Türverkleidung? Baumwolle im Trägerteil der Hutablage? Alles alte Hüte. Schon seit über fünfzehn Jahren verwendet Opel nachwachsende Rohstoffe als Träger- und Füllmaterial für Verkleidungsteile im Auto. Jetzt soll Flachs dazukommen und nicht nur als reines Füllmittel, sondern als Verstärkungsfaser in Kunststoffen dienen.

Die Türverkleidungen des in Portugal hergestellten Corsa Combo markieren im Sommer mit dem Wechsel ins Modelljahr 1996 den Beginn einer Reihe vielversprechender Projekte. Für Karl Heinz Zimmermann, Leiter PEK-Innenraumausstattung, liegen die Vorteile der Naturfaser Flachs klar auf der Hand:

„Komponenten auf Flachs-Basis sind rund 20 Prozent leichter als die gleichen Teile mit Baumwoll- oder Holzmehlfüllung. Darüber hinaus bringt die Naturfaser ein Plus an Insassensicherheit. Durch seine hohe Biegeflexibilität sorgt Flachs nämlich für ein verbessertes Crash-Verhalten." Zusammen mit dem thermoplastischen Kunststoff Polypropylen (PP) eingesetzt, bedeutet Flachs auch einen produktionstechnischen Fortschritt.

Die Formteile können in nur einem Arbeitsgang verpreßt werden. Der bei der Verarbeitung mit Duroplasten notwendige Kleber entfällt. „Ein klarer Umweltpluspunkt", so Hans-Jürgen Riedel, Leiter Lieferantenentwicklung-Rohmaterial im Einkauf. Er ergänzt: „Nachwachsende Rohstoffe bieten überhaupt einige Vorteile für die Umwelt: Sie können in ausreichender Menge angebaut werden und schonen andere, begrenzte Ressourcen wie beispielsweise Erdöl. Ferner ist die Werkstoffkombination Polypropylen-Flachs erwiesenermaßen recyclingfähig."

Opel verwendet für die Produktion seiner Teile Flachspflanzen aus bestimmten Anbaugebieten, die aufgrund ihres rauhen Klimas die bestmögliche, gleichbleibende Qualität garantieren. Im Vergleich zur Textilindustrie gelingt dabei eine wesentlich höhere Ausbeute der Faser. Damit zeigt Opel ein weiteres Mal Augenmaß im schonenden Umgang mit Rohstoffen.

Weiterer Umwelt-Vorteil: Pflanzen verfügen über eine ausgeglichene CO_2-Bilanz. Beim Verbrennen oder Verrotten wird nur genau soviel Kohlendioxid frei, wie sie vorher beim Wachsen durch Photosynthese aufgenommen haben. Ihr Einsatz als Werkstoff leistet damit einen wichtigen Beitrag im Kampf gegen den Treibhauseffekt.

Foto: Opel

Natur pur: Opel zeigt, daß Flachs im Autobau verwendet werden kann

Foto: Lederer

Maßarbeit: Karl-Heinz Zimmermann (li.) und Hans-Jürgen Riedel

Flachs ist nach der Trennung von Polypropylen durch Verrotten außerdem vollständig biologisch abbaubar und somit auch in dieser Hinsicht keine Belastung für die Umwelt. Die Naturfaser bildet mit dem gut recycelbaren Kunststoff Polypropylen also nicht nur in Sachen Technik, sondern auch in Bezug auf die Schonung der Umwelt ein hervorragendes Team.

Und weil das so ist, haben sich die Opel-Fachleute entschlossen, nicht nur Flachs in die Autos zu bringen, sondern mittelfristig auf weitere Naturfasern in Verbindung mit dem umweltfreundlichen Thermoplast zu setzen. Karl Heinz Zimmermann präzisiert die Opel-Strategie: „Wir wollen die in punkto Recycling kritischeren Duroplaste nur noch dort zulassen, wo dies aus technischen Gründen unvermeidbar ist."

Wenn die Entwicklung gute Fortschritte macht, könnten Flachs und andere Naturfasern sogar bald die Glasfaser als Verstärkermaterial in Trägerteilen ablösen. Schon jetzt ist es bei Opel erklärtes Ziel, die Glasfaser zum Beispiel aus dem Formhimmel nach und nach durch Naturfasern zu ersetzen.

In abteilungsübergreifender Zusammenarbeit zwischen den Fachbereichen Technik und Einkauf sowie den Lieferanten haben die Experten im Technischen Entwicklungszentrum hautfreundliche Materialkombinationen gefunden, die die gleichen funktionalen Anforderungen erfüllen.

Michael Zühlsdorf, Lieferantenentwicklung-Rohmaterial, blickt hoffnungsvoll in die Zukunft: „Nach zwei Jahren Entwicklungszeit sind wir jetzt soweit, daß es losgehen kann. Deshalb hat für uns die Sicherung der Rohmaterialquellen und -mengen absolute Priorität. Opel ist mit diesem Projekt und der Strategie, möglichst umweltfreundliche Materialien einzusetzen, wieder ein entscheidender Schritt in Richtung „Green Car" gelungen. Flachs macht dabei den Anfang. Entwicklungsziel von Technik und Einkauf ist es allerdings, die jeweils wirtschaftlichste und technisch geeignetste Naturpflanze auszuwählen."

Boss Kettering läßt grüßen

Ausgezeichnet: Helmut Oswald

Rüsselsheim (bo). Manchmal will der Knoten einfach nicht platzen. „Man sitzt dann vor einem Problem und findet partout keine Lösung", erzählt Helmut Oswald. Da kann es sein, daß einem die besten Gedanken nachts kommen.

Die zündende Idee, die dem 39jährigen Ingenieur aus dem TEZ jetzt den „Boss Kettering Award" einbrachte, kam ihm jedoch nicht über Nacht, sondern während einer Versuchsfahrt.

Sie betraf die Schubabschaltung in den Vierzylindermotoren der Familie I. Der „Boss Kettering Award", den Oswald für seine ebenso einfache wie geniale Idee jetzt aus der Hand von Technikvorstand Jürgen Stockmar entgegennahm, wird GM-weit für herausragende Erfindungen vergeben, die eine außergewöhnliche, innovative Leistung zeigen und patentierfähig sind.

Foto: Lederer

Überzeugungstäter: Helmut Oswald mit Auszeichnung

„Mit dem ‚Boss Kettering Award' ausgezeichnet zu werden, ist eine gigantische Leistung", lobte Stockmar. Immerhin galt es, sich gegen eine Konkurrenz von 25.000 GM-Ingenieuren durchzusetzen. Neben der Trophäe, der finanziellen Belohnung und dem persönlichen Brief von GM-Chef Jack Smith, freute sich Oswald vor allem darüber, mit seiner Idee einen gangbaren Weg für das Problem gefunden zu haben. Eine Idee übrigens, die schon nach kurzer Erprobungsphase die Freigabe für das Modelljahr 1995 erhielt.

Seit 1983 arbeitet Oswald als Spezialist für Gemischbildung in der PEK-Motorenentwicklung. Viele wertvolle Erfahrungen konnte der Ingenieur sammeln, als er 1984 für eineinhalb Jahre in die USA ging, um, wie er sagt, „über den Tellerrand zu schauen".

Seine Ideen und sein Engagement hat Oswald mit dem Namensvater der Auszeichnung gemeinsam. Charles F. „Boss" Kettering war nicht nur der erste Vizepräsident des GM-Forschungsinstituts, er selbst war auch ein begeisterter Erfinder, der mehr als 140 Patente erwarb.

Von Kettering ist der Ausspruch überliefert, der auch auf Helmut Oswald zutrifft: „Noch nie ist etwas Großes geschaffen worden, ohne daß einer geträumt hätte, es solle so sein, daß einer geglaubt hätte, es könne so sein, und einer überzeugt war, es müsse so sein."

Alltagstauglich wie eine Limousine

Thermographie zeigt: Kein Wärmeverlust beim Cabrio

Rüsselsheim (he). Das Astra Cabrio isoliert die Wärme im Fahrzeuginneren durch sein Faltverdeck ebenso gut wie die Limousine. Dies ist das Ergebnis thermographischer Aufnahmen, mit denen TEZ-Ingenieure die Alltagstauglichkeit des Cabrio bewiesen.

Zum Verfahren: Bei der thermographischen Aufnahmetechnik registriert eine mit flüssigem Stickstoff gekühlte Videokamera die Wärmeabstrahlung von Fahrzeugen und stellt die verschiedenen Temperaturen mit entsprechenden Farben dar. So wird sichtbar, an welchen Stellen und in welchem Umfang Wärme abgegeben wird.

Im Rahmen eines Vergleichstests zwischen Astra Cabrio und Schrägheckmodell legten beide Fahrzeuge bei winterlichen Temperaturbedingungen eine identische Strecke zurück. Anschließend hielten Opel-Spezialisten mit einer Thermographie-Kamera die Wärmeabgabe der beiden Probanden fest.

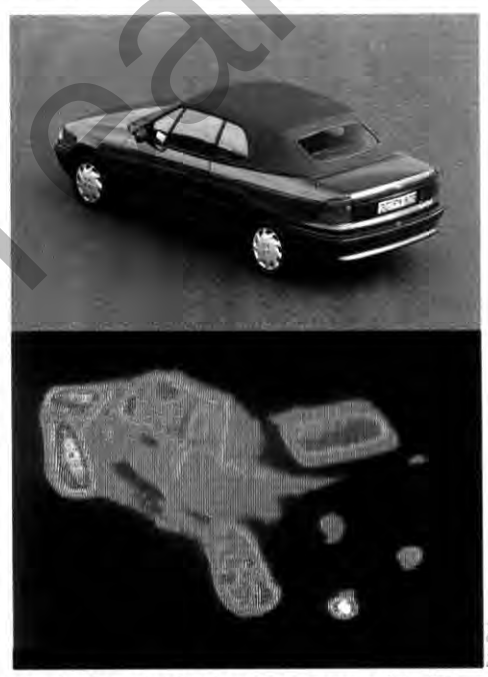


Foto: Opel

Bunter Beweis: Das Thermogramm zeigt, daß ...

Foto: Opel

... das Cabrio über eine Wärmespeicherung verfügt wie die Limousine

In einem sogenannten Colorthermogramm visualisierten sie dann die Temperaturverhältnisse an den jeweiligen Fahrzeugpartien durch eine unterschiedliche Farbgebung. Dabei reicht die Skala von schwarz über verschiedene Blau-, Grün-, Rot- und Gelb-Töne bis Weiß.

Bei der schwarzen Visualisierung erfolgt keine Wärmeabgabe. Weiße Flächen auf dem Fahrzeug kennzeichnen dagegen eine direkte Abgabe der Wärme an die Umgebung. Wie auf den Aufnahmen ersichtlich, erscheinen beim Cabrio wie bei der Limousine die Dächer schwarz und verdeutlichen so eine perfekte Wärmeisolierung.

Das dreilagige Cabrio-Verdeck garantiert also unter allen Witterungsbedingungen den Fahrkomfort einer konventionellen Limousine.

Zimmer mit Aussicht

TEZ sucht möblierte Wohnungen

Rüsselsheim (la/he). Das Technische Entwicklungszentrum braucht Ihre Mithilfe. Für neue Mitarbeiter, Praktikanten und Diplomanden werden dringend Unterbringungsmöglichkeiten gesucht.

Neue TEZ-Mitarbeiter kommen oft neu in die Region und daher stellt sich für sie schnell die Frage, „Wo kann ich zunächst einmal wohnen, bis ich in Ruhe eine schöne Bleibe gefunden habe?" Nachdem die Zimmer in den Wohnheimen nicht mehr zur Verfügung stehen, hoffen die Mitarbeiter des TEZ-Personalreferates, Hilfe bei Opel-Mitarbeitern zu finden. Wer kann für ein bis drei Monate ein möbliertes Zimmer vermieten? Wen darf das Personalreferat in seine Kartei aufnehmen? Auch Opel-Rentner und Vorruheständler, deren Haus zu groß geworden ist, die gern junge Menschen um sich haben, sind gefragt. Ihnen bietet sich zudem eine Nebeneinnahme. Angebote nimmt das TEZ-Personalreferat G 30, Telefon 0 61 42/ 66-25 95 oder -78 10, PKZ 42-24, entgegen.

Opel Team-Niederrhein

Gut Ei und Kikeriki!

Riesenstimmung beim Sommergewinn in Eisenach – Opel ist zum dritten Mal dabei

Eisenach (yl). „So viele Leute wie dieses Jahr waren noch nie da", ruft jemand aus der Menge und kaut dabei genüßlich auf einer Brezel. 100 000 Menschen bevölkerten Ende März die Straßen der Eisenacher Innenstadt, um den Frühlingsanfang zu feiern. Ein Polizeiauto fährt mit Blaulicht voran, um den Weg für 150 Wagen mit rund 2 300 aktiven Gauklern, Artisten, Handwerkern, Tänzern und „Sommergewinnlern" zu bahnen.

Das Motto des Sommergewinns, das größte und traditionsreichste Volksfest Thüringens, lautet dieses Mal „Handwerk im Wandel der Zeiten". Dementsprechend haben sich Schausteller zurechtgemacht und wurden Festwagen dekoriert. Papierblumen, Eier, Brezeln und Hähne sind die traditionellen Symbole des Sommergewinns.

Trachten- und Volkstanzgruppen, Musikkapellen, Schulklassen und Handwerker in historischer Kleidung passieren zu Fuß, zu Pferd oder auf originellen Wagen buntgeschmückte, mit tausenden von Papierblumen dekorierten Häuserfassaden und grüßen mit dem Sommergewinn-Ruf: „Gut Ei und Kikeriki!"

Opel ist zum dritten Mal mit dabei. Als Handwerksbetrieb mit Tradition fahren die Automobilbauer mit einem tiptop gepflegten Oldtimer-Lieferwagen vom Typ 4/20 PS aus dem Jahr 1929 mit.

Strahlend: Frau Sunna auf dem Weg ins Amt

„De Wält es rond on muß sich dreh, dr Frihleng drom wedder ufferschteh, dr Wenter muß usriß, de Sonn de kriet Kraft. Hitt werde nun endgelteg nusgeschafft", sagen die Einheimischen. Der Kampf zwischen Sommer und Winter ist das zentrale Motiv des Sommergewinns. Eis-Prinzessinnen und Frühlingsfeen sind die Gefolgsleute von „Herrn Winter" und „Frau Sunna", die Hauptpersonen auf den größten Festwagen des Umzugs.

Der Höhepunkt des Umzugs ist das traditionelle Streitgespräch auf dem Marktplatz, in dem „Frau Sunna" über „Herrn Winter" obsiegt und wie jedes Jahr der Winter symbolisch als Strohpuppe verbrannt wird.

Der Sommergewinn hat heidnischen Ursprung. Ob es aber die Germanen oder die Slawen waren, die das Frühlingsfest erfanden, darüber streiten die Gelehrten noch heute. Der erste Nachweis datiert jedenfalls aus dem Jahr 1700. Um die Jahrhundertwende kam der Festumzug dazu.

Der Winter war diesmal stärker als erwartet. Schon lange bekamen die Zuschauer beim Festumzug nicht mehr so kalte Füße wie in 1995. Vor Beginn des Umzugs gingen sogar Eisregen-Schauer nieder. Fünf Minuten vor dem Start ließ sich dann jedoch – ganz kurz – die Sonne blicken. So gehört sich das für eine Sommergewinn-Feier.

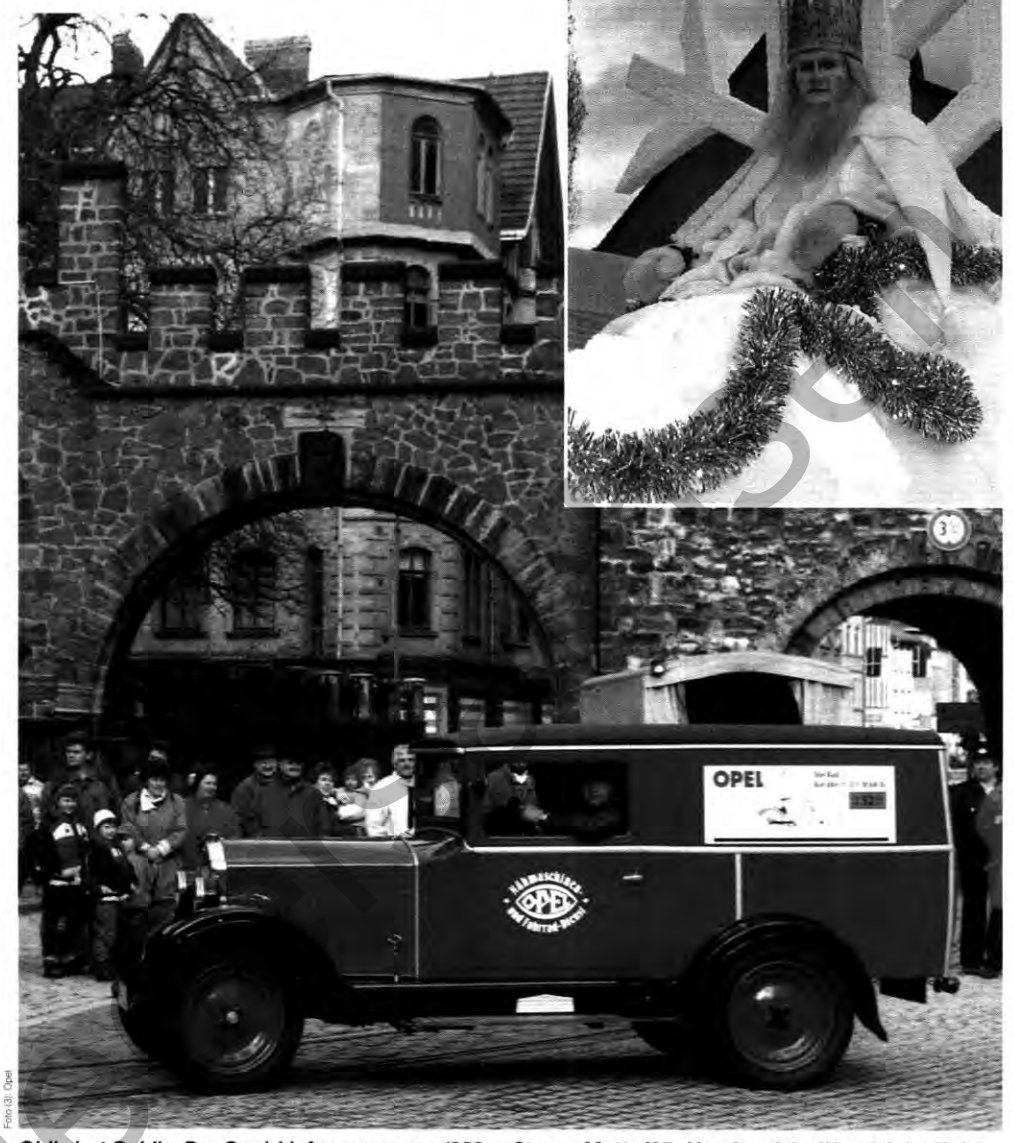


Foto (3): Opel

Oldie but Goldie: Der Opel-Lieferwagen von 1929 paßt zum Motto '95 „Handwerk im Wandel der Zeit"

Unerwarteter Nachwuchs

Nach fast 100 Jahren bekommt der Lutzmann einen kleinen Bruder

Rüsselsheim (he). Rein äußerlich haben Friedrich Lutzmann und Georg Pfeifer kaum Gemeinsamkeiten aufzuweisen. Zeigen alte Fotografien Lutzmann mit dem für die Kaiserzeit typischen Zwirbelbart und in feinem Tuch, so erscheint Pfeifer in Freizeitkleidung zum Ortstermin. Verbindendes Element der beiden Tüftler: der Opel-Patent-Motorwagen System Lutzmann.

Legte der eine vor bald 100 Jahren den Grundstein für die automobile Geschichte von Opel, so macht der andere mit einem perfekten Nachbau des „Ur-Opel" von sich reden. Georg Pfeifer schuf in sechsmonatiger Handarbeit einen Lutzmann im Maßstab 1:5.

Mit Kamera und Notizblock bestückt, begann für den rüstigen Opel-Rentner die Spurensuche für das „Abenteuer Lutzmann" im Rüsselsheimer Ausstellungsraum, wo das Original eine ganze Weile zu sehen war. Angeregt durch den Anblick des Oldies, sagte sich Pfeifer: „Den baust du nach."

So wird daheim Blech gewalzt, Polster bezogen, Fahrrad- und Motorradketten angepaßt, filigrane Drähte und Kabel verlegt, da wird so lange gesägt, gefeilt, gebohrt, gelötet, bis der Autobauer mit sich und seiner Arbeit zufrieden ist.

„Das schwierigste war die Materialbeschaffung", erinnert sich der 70jährige, der seit Jahren die langen Winterabende nutzt, um sich in seinem Hobbykeller den Mini-Nachbauten von Gebrauchsgegenständen zu widmen. Und zwar detailversessen.

Blech, Leder, Schrauben, Nägel und Gummi in den richtigen Maßen aufzutreiben, erwies sich oft als langwieriges Unterfangen. Da mußte ein Mülleimer für die Bereifung, eine Waschmaschinentrommel für die Lampen herhalten: Mit viel Geduld und Einfallsreichtum gelang es Pfeifer, ans Ziel zu kommen.

Doch das Ergebnis kann sich sehen lassen. Der „Kleine" gleicht dem Original nicht nur wie ein Ei dem anderen, er ist auch – mit Ausnahme des Motors – voll funktionsfähig. „Ich kann's halt nicht lassen", schmunzelt Georg Pfeifer, „ich baue halt auch heute noch Autos", so der Rentner, der sich früher seine Brötchen im Motorenbau und an der Pilotlinie verdiente.

Foto: Gehmann

Der Lutzmann, sein kleiner Bruder samt Schöpfer Georg Pfeifer

Zur Einstimmung gab's einen grünen C-Rekord und einen roten Kapitän zu bestaunen. Mit Gala-Dinner, atemberaubenden Zaubertricks sowie Hits von Ricky King und Ireen Sheer ging's weiter: Auch die diesjährige Rüsselsheimer Jubilarfeier wartete mit einigen handfesten Programmhöhepunkten auf. Über 600 Mitarbeiter, die Opel seit 40 beziehungsweise 25 Jahren die Treue halten, samt Partner folgten der Einladung in die Mainzer Rheingoldhalle. Bemerkenswert: Auf ein Jubiläum der besonderen Art konnte Herbert Lösch zurückblicken. Er organisierte zum 25. und letzten Mal den Jubiläumsball, bevor er im Sommer in den Vorruhestand geht.

Blitzlicht

Herbert Roth

Rüsselsheim (fg). Herbert Roth hat drei Leidenschaften: seine 15-jährige Tochter, den Fußball und seine Arbeit. Der sympathische Hesse ist Kurierfahrer bei Opel.

Seit rund zweieinhalb Jahren transportiert er Schrauben, Reifen, Motoren und eine Vielzahl anderer Dinge von Dudenhofen nach Rüsselsheim und zurück. „Manchmal kann es ganz schön streßig sein", weiß der 42jährige. Viele Aufträge sind brandeilig, Pünktlichkeit ist deshalb Trumpf.

Zur vereinbarten Zeit anzukommen, ist für ihn Ehrensache – bei jeder Witterung und gegen alle Widrigkeiten der Straße. „Staus gehören mittlerweile leider zum Alltag", erzählt er. „Doch das wichtigste ist, daß man sich nicht aus der Ruhe bringen läßt."

Raserei – für Herbert Roth ist das kein Thema. Um nicht in Zeitdruck zu geraten, fährt er morgens schon gegen 7.30 in Dudenhofen los. Tag für Tag legt er die 110 Kilometer lange Strecke Dudenhofen – Rüsselsheim – Dudenhofen gewohnt zuverlässig zurück.

„Angefangen hat alles mit einer Urlaubs- und Krankheitsvertretung", erinnert sich der gelernte Metzger. Bis heute hat er den Wechsel ans Lenkrad nicht bereut. „Das schöne an meinen Beruf ist, jeden Tag viele Menschen kennenzulernen."

Auch in seiner Freizeit ist Herbert Roth ein geselliger Mensch. Im Langstädter Fußball-Verein spielt er montags und samstags mit. Noch wichtiger als Beruf und Hobby ist ihm seine 15jährige Tochter. Der Kurierfahrer ist alleinerziehender Vater: „Das hält einen manchmal mehr auf Trab als die schwierigste Kurierfahrt."

Foto: Liebschner

Kurierfahrer Herbert Roth

Opel Post Team Rüsselsheim

Opel Post Spezial

Thema Abwesenheit

Liebe Leser, wie in der März-Ausgabe bereits angekündigt, finden Sie auf den kommenden Seiten ein Opel Post-Spezial zum Thema Abwesenheit. Daß aus den ursprünglich geplanten vier Seiten jetzt fünf geworden sind, ist ein Zeichen für die große Bedeutung, die diesem Thema zukommt. Die Verantwortung für den Inhalt dieses Spezials trägt die Arbeitsgruppe zur Verbesserung der Anwesenheit. Die journalistische Aufbereitung lag in den Händen der Redaktion.

Zauberwort Ergonomie

Im Interview: Dr. Holger Breitkreutz

Woran liegt´s, daß sich die Krankmeldungen häufen? „Nur mit gesunden und zufriedenen Mitarbeitern lassen sich die Fehlzeiten senken", meint Dr. Holger Breitkreutz, Chef des Werksärztlichen Dienstes, im Gespräch mit der Opel Post.

Foto: Liebschner

Gibt Auskunft: Dr. Breitkreutz, Leiter des Werksärztlichen Dienstes

■ Wie sehen Sie als Mediziner die Entwicklung der Fehlzeiten? Werden die Werksangehörigen häufiger krank?

Es gibt schon einen gewissen Prozentsatz, der nicht wegzudiskutieren ist: Das sind die Menschen, die einfach krank sind. Und ebensowenig ist wegzudiskutieren, daß ältere Mitarbeiter häufiger krank werden als jüngere. Die treiben die Abwesenheitsrate aber nicht unbedingt in die Höhe.

■ Was sonst? Arbeitsunfälle?

Die machen gerade mal ungefähr 0,4 Prozent der Abwesenheitsrate aus.

■ Warum fehlen die Leute dann? Mangelt es an der inneren Einstellung?

Zum Teil schon. Sehen Sie: Wenn sich ein Mitarbeiter an seinem Arbeitsplatz wohlfühlt, dann kommt er auch mal mit leichten Beschwerden zur Arbeit. Liegt der Fall umgekehrt, neigt er eher dazu, zu Hause zu bleiben.

■ Läßt sich das denn belegen?

Durchaus. Wir haben zum Beispiel im Produktionsbereich eine Abteilung, in der überwiegend ältere Leute arbeiten, die vergleichsweise harte körperliche Arbeit verrichten. Wider Erwarten ist hier die Abwesenheitsrate ungewöhnlich niedrig.

Fortsetzung Seite 16

Miteinander reden – miteinander arbeiten

Der Anwesenheits-Verbesserungs-Prozeß setzt voll aufs Gespräch

Montag, 4.25 Uhr. Der Wecker klingelt. Gnadenlos. Unter der Wucht von Theo K.´s Faust verstummt der ungeliebte Krawallmacher. Der Kopf dröhnt, die Augenlider scheinen wie zugeklebt, die Nase läuft verräterisch – wenn da mal keine Grippe droht. Draußen ist es stockdunkel, der Wind peitscht den Regen gegen die Fenster. „Das kann doch alles nicht wahr sein", denkt sich Theo K. „Die Woche fängt ja mal wieder großartig an." Als er dann auf dem Weg ins Bad auch noch mit dem kleinen Zeh des linken Fußes an die offene Schlafzimmertür rempelt, ist es mit seiner Beherrschung vorbei. „Verdammte Sch... Ich bleib´ heute zu Haus. Am Band vermißt mich eh keiner."

So oder ähnlich mag es allmorgendlich in so manchen Haushalten aussehen. Und so verständlich die schlechte Laune unseres Theo K. auch ist, sein Entschluß, nicht zur Arbeit zu gehen, hat weitreichende Konsequenzen. Nicht nur, daß andere seine Arbeit mitmachen müssen. Dem Unternehmen geht auf diese Weise viel, sehr viel Geld verloren.

Die Arbeitsgruppe zur Verbesserung der Anwesenheit hat errechnet, daß eine Fehlzeitenrate von einem Prozent bei Opel mit 28 Millionen Mark jährlich zu Buche schlägt. Wenn nun die Abwesenheit bei rund acht Prozent liegt, wie das derzeit der Fall ist, dann entstehen hier Kosten in einer Größenordnung, die die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens gefährden.

Soweit darf es nicht kommen, da sind sich Geschäftsleitung und Betriebsrat einig. Denn hier geht es auf einmal nicht mehr nur um die miese Laune und fehlende Motivation eines einzelnen, sondern um die Sicherheit der Arbeitsplätze vieler. Aber was ist zu tun? Guter Rat scheint teuer.

Miteinander reden, heißt die scheinbar einfache Lösung. Eine Arbeitsgruppe der Personalabteilung des Werkes hat den sogenannten „Anwesenheits-Verbesserungs-Prozeß" (AVP) erarbeitet, der im wesentlichen eine standardisierte Vorgehensweise zur Gesprächsführung zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern im Falle einer Abwesenheit zum Inhalt hat. Die Arbeitsgruppe zur Verbesserung der Anwesenheit hat den AVP einstimmig zur Anwendung empfohlen.

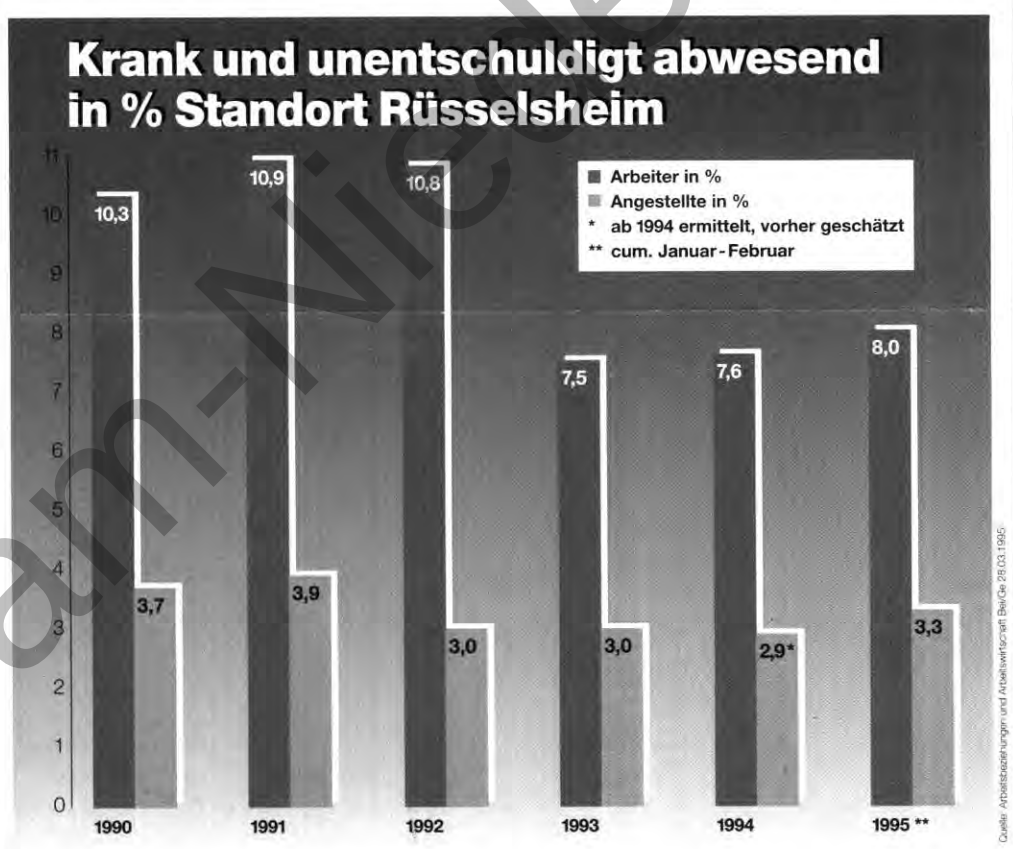
Rückkehrgespräche gibt es doch schon, was soll denn am AVP neu sein? Nun, die Vorteile liegen auf der Hand: Zum einen ist das Vorgehen für alle Beteiligten offen nachvollziehbar. Das geht soweit, daß Vorgesetzte und Mitarbeiter nach jedem Gespräch das Protokoll gemeinsam unterschreiben. Und außerdem erhält der Vorgesetzte eine Arbeitserleichterung an die Hand.

Im einzelnen: Der AVP unterscheidet vier Stufen der Gesprächsführung. Wann welches Gespräch zu führen ist, hängt von der Krankheitshäufigkeit innerhalb eines bestimmten Zeitraums ab.

Erste Stufe ist das Motivationsgespräch, in dem der Vorgesetzte seinen Mitarbeiter nach der Rückkehr an den Arbeitsplatz begrüßt. Auch das Mitarbeitergespräch, die Stufe 2, hat eindeutig motivierenden Charakter. Hier wird der Mitarbeiter allerdings deutlich darauf hingewiesen, daß sein Fehlen für die Gruppe und die Abteilung nicht ohne Folgen ist.

In der dritten Runde, dem Personalgespräch, kommen der nächsthöhere Vorgesetzte, unter Umständen ein Sachverständiger der Personalabteilung und auf Wunsch des Mitarbeiters ein Betriebsrat zum Zug. Dem Mitarbeiter werden in diesem Kreis die Konsequenzen vor Augen gehalten, die weiteres Fehlen für ihn haben.

Wer häufig zu Hause bleibt, der muß mit einem Fehlzeitengespräch rechnen. Dieses findet direkt in der Personalabteilung statt, wo mit allen Beteiligten noch einmal das bisherige Fehlzeitenverhalten erörtert wird. Dem Mitarbeiter wird hier in aller Deutlichkeit gesagt, welche Konsequenzen sein Verhalten haben kann – bis hin zur Kündigung. ■



Aufklärung tut not

Vielseitig aktiv: Arbeitsgruppe zur Verbesserung der Anwesenheit

„Geschäftsleitung und Betriebsrat haben das gemeinsame Ziel, hohe krankheitsbedingte Abwesenheitsraten in der Zukunft zu vermeiden." Diese Absichtserklärung steht an zentraler Stelle in der 1993 unterzeichneten Betriebsvereinbarung zur Standortsicherung (BV 210). Damit den Worten auch Taten folgen, wurde an gleicher Stelle beschlossen, eine Arbeitsgruppe ins Leben zu rufen, die Vorschläge erarbeiten soll, wie sich die Fehlzeitenrate verringern läßt.

Die Arbeitsgruppe setzt sich zusammen aus drei Betriebsratsmitgliedern plus dem Schwerbehinderten-Vertrauensmann als Arbeitnehmervertreter sowie je einem Vertreter aus dem TEZ, dem Bereich Teile & Zubehör, der Fertigung des Werkes Rüsselsheim und der Personalabteilung. Den Vorsitz führt Holger Beigel.

Eines der wesentlichen Ziele der Arbeitsgruppe ist die Umsetzung des „Anwesenheits - Verbesserungs - Prozesses" (AVP), eines neuen Modells von Mitarbeitergesprächen (siehe auch den Artikel „Miteinander reden" auf dieser Seite), das dem konsequenten Erfassen der Abwesenheit sowie deren Ursachen durch die Vorgesetzten dienen soll.

„Darüber hinaus müssen wir verstärkt Aufklärungsarbeit leisten", so Beigel. Und das in mehrerer Hinsicht. Zum einen wendet sich die Arbeitsgruppe mit Info-Material und Schulungsmaßnahmen an die Meister, die das neue System mit Leben füllen müssen. Zum anderen besteht Aufklärungsbedarf bei allen Mitarbeitern.

„Denn die Auswirkungen der Abwesenheitsrate werden immer noch oft unterschätzt", erläutert Beigel. „Wir müssen den Leuten klar machen, daß es hier um die Wettbewerbsfähigkeit von Opel und damit um unser aller Arbeitsplätze geht", verdeutlicht der Arbeitsgruppen-Vorsitzende.

Daß die richtigen Schritte eingeleitet sind, davon ist Beigel überzeugt. Wie es weitergeht? „Das werden wir sehr genau zu prüfen haben." Die Arbeitsgruppe wird sich dem Thema jedenfalls weiterhin ausführlich widmen.

Um möglichst effektiv und erfolgreich arbeiten zu können, ist die Gruppe ständig auf neue Ideen angewiesen. „Vielleicht sollten wir für die Gruppenmitglieder und den Vorsitzenden ein Rotationsverfahren einführen, um auf Dauer kreativ sein zu können", wagt Beigel einen Blick in die Zukunft. ■

Opel Team-Niederssa

Opel Post Spezial
Thema Abwesenheit

Spurensuche gegen den Frust

Produktionsexperten nehmen die Fertigmontage Linie II unter die ergonomische Lupe

Fortsetzung von Seite 15

■ **Dann ist alles nur eine Frage des Arbeitsklimas?**

Nein, natürlich nicht nur. Es gilt auch, mit sinnvoller Gesundheitsvorsorge es gar nicht erst zu Fehlzeiten kommen zu lassen.
Wir müssen beispielsweise Arbeitsplätze umkonstruieren, bei denen einseitige Belastungen körperliche Schäden hervorrufen. Einiges haben wir in dieser Beziehung schon getan, aber wir haben natürlich auch Altlasten aus den vergangenen Jahrzehnten – die heute ebenfalls ihren Teil zu den Fehlzeiten beitragen. Das alles fällt unter den Oberbegriff der „Ergonomie", der Wissenschaft der menschengerechten Arbeitsgestaltung.

■ **Können Sie das an einem Beispiel verdeutlichen?**

Na ja, wir haben in der Vergangenheit Hebevorrichtungen ausprobiert, die allesamt am Mitarbeiter vorbeikonstruiert waren.
Denn was nützt mir eine Hebe-Hilfe, wenn ihre Handhabung dem Arbeiter zu umständlich ist – so daß er dann doch alleine hebt, und auf die Dauer sein Kreuz lädiert?

■ **Sehen Sie derzeit noch weitere Ansatzpunkte für eine sinnvolle Gesundheitsvorsorge?**

Wir denken beispielsweise über Gymnastikkurse für Arbeiter nach, in denen sie gezielt geschult werden, die Muskelgruppen zu trainieren, die sie zum Heben und Tragen brauchen – auch so kann manchem späteren Leiden vorgebeugt werden. Denn, wie gesagt, nur mit gesunden und zufriedenen Mitarbeiter lassen sich die Fehlzeiten auf Dauer wirklich verringern.

Der Osterhase hat dieses Jahr für die Mitarbeiter an der Montage Lenkgetriebe Linie II ein besonderes Schmankerl: In den Ferien wird ihr Arbeitsbereich komplett neu organisiert. Ziel: kurze Wege, weniger Schlepperei. Vormontage in Sequenz an der Linie, heißt die Zauberformel.

Zur Zeit werden die Lenkgetriebe noch im Bereich der alten Polsterei vormontiert, mit Wagen an die Linie gebracht und dort nebeneinander abgestellt. Das kostet erstens viel Raum und zweitens müssen die Mitarbeiter teilweise unnötig weit laufen, weil jeder Wagen immer nur eine Sorte Lenkgetriebe geladen hat: mit und ohne Servounterstützung, für Vier- oder Sechszylinder und noch die für die Rechtslenkerversionen.

Damit ist nach Ostern Schluß. Das erfahrene KVP-Team um Peter Schwab und Helmut Hill hat zusammen mit den Mitarbeitern an der Linie und den verantwortlichen Vorgesetzten ein neues Layout entwickelt. Die Vormontage der Lenkgetriebe erfolgt künftig in Sequenz direkt neben der Montagelinie. Umfangreiche Materialanstellung und weite Wege gehören der Vergangenheit an.

Die freigeräumten Flächen bieten Platz für andere Dinge. Für die Zukunft ist noch ein Handlinggerät geplant, um den Mitarbeitern das Hineinreichen der schweren Lenkgetriebe in den Motorraum zu erleichtern.

Unergonomische Arbeitsplätze führen zu Frust. Sie schaden der Gesundheit, verursachen Qualitätsprobleme und sind unproduktiv. Deshalb haben die Produktionsexperten gleich die gesamte Fertigmontage Linie II unter die ergonomische Lupe genommen. Bei der Spurensuche nach Motivationskillern wurden die Fachleute noch an einigen Stationen fündig: Die Operationen Montage Windschutz, Verkleidung Armaturentafel Beifahrerseite und Montage Hutablage bedeuten beide eine (zu) große körperliche Belastung für die Mitarbeiter.

Um die Hutablage-Operation kümmert sich bereits eine Arbeitsgruppe. Das Technische Entwicklungszentrum will eine bessere Lösung anbieten. Derweil wird an einer verbesserten Sitzhilfe gearbeitet. Auch für die Montage des Windschutzes Verkleidung Armaturentafel soll es bald eine ergonomische Verbesserung geben.

Die Verlegung des Hauptkabelsatzes haben die Produktionsfachleute bereits optimiert: Die Kabelsätze werden jetzt in Kunststoffbehältern auf einem Rollenband direkt neben der Linie in Sequenz angestellt. Dadurch sparen die Werker viel Lauferei und müssen die etwa zehn Kilogramm schweren Kisten nicht weiter tragen, als unbedingt nötig.

Um derartige Probleme künftig besser und schneller in den Griff zu kriegen, müssen Produktion und Planung noch näher als bisher zusammenrücken. Ein Mittel dazu bieten beispielsweise die Problem-Kommunikations-Blätter (PKB), mit denen Gruppensprecher auf Unstimmigkeiten aufmerksam machen und einen Problem-Lösungsprozeß in Gang setzen können. Überhaupt ist gute Kommunikation das A und O zum Abbau von Frust und zur Bewältigung von Schwierigkeiten.

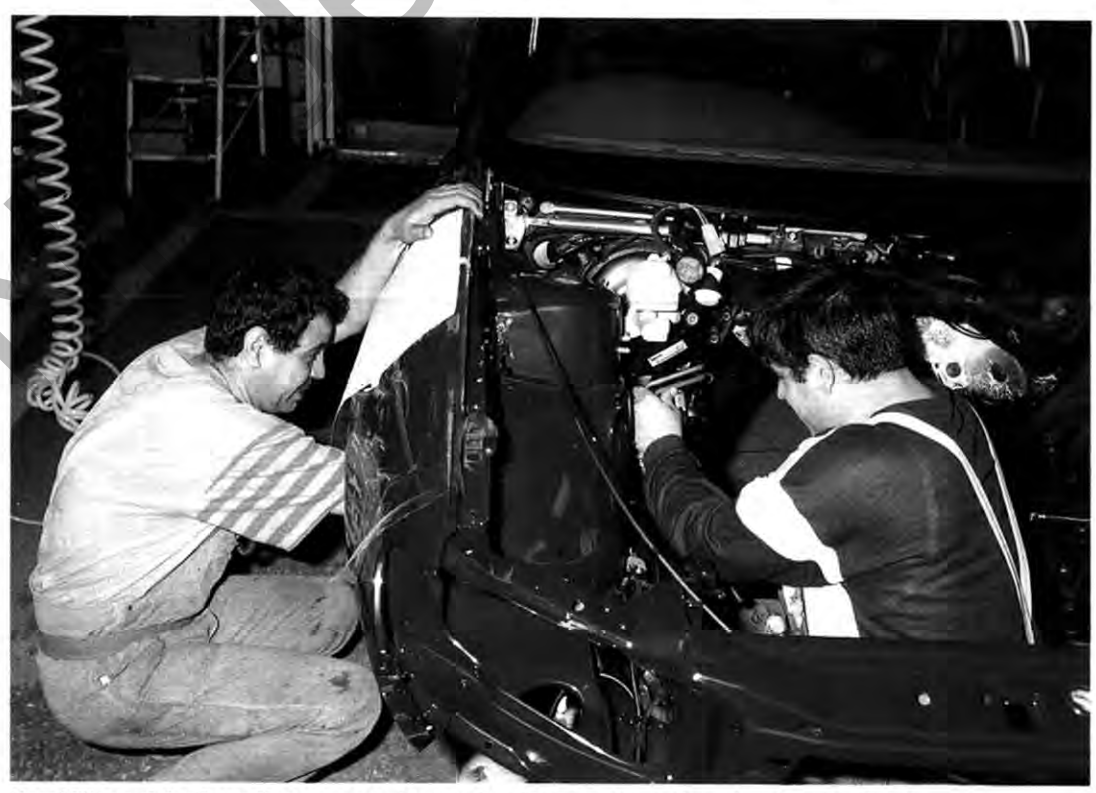
Das fängt im Kleinen an. Wer sich nicht geachtet fühlt, ist gekränkt. Und was kränkt, macht krank. Wer keine Möglichkeit hat, sich zu beteiligen, zieht sich zurück und geht womöglich in die innere Emigration. Wer sich hingegen einbringen kann, seine Ideen verwirklicht oder zumindest beachtet sieht, ist motiviert und engagiert sich auch weiterhin mit Elan. Die ganz alltägliche Psychologie.

Ganz wichtig: Gespräche, Gespräche, Gespräche. Hier dienen die Musterbereiche Cockpit und Motoren-Endaufrüstung (MEA) als Vorbild. Dort haben die Gruppen bereits eigene, abgetrennte Pausenräume, in denen auch in entspannter Atmosphäre miteinander geredet werden kann.

Rainer Schmidt, Leiter Montage II (A-Schicht), kennt die Probleme zur Genüge und hofft auf eine positive Wende: „Unergonomische Arbeitsplätze bringen viele Nachteile mit sich. Von Frust, Gesundheitsbelastungen über Qualitätsprobleme bis zu schlechter Produktivität." Deshalb setzen die Kollegen vor Ort alles daran, solche Mängel ausfindig zu machen und abzustellen. Dabei sind die Vorschläge der Betroffenen vor Ort besonders gefragt.

„Denn sie", so Schmidt, „kennen sich naturgemäß an ihren Arbeitsplätzen am besten aus und wissen, wo sie der Schuh am meisten drückt. Ich denke, wenn es uns gelingt, die Kommunikation untereinander zu verbessern, haben wir schon viel erreicht. Nichts fördert die Motivation mehr, als miteinander zu reden und sein Gegenüber als Partner zu behandeln. Hoffentlich wirken sich unsere Bemühungen auch positiv auf unsere Abwesenheitsraten aus. Wir haben derzeit mit 15 Prozent in einigen Bereichen einen sehr bedenklichen Zustand erreicht, mit dem wir auf Dauer nicht (über-)leben können."

Adieu: Die Vormontage findet künftig direkt an der Linie statt



Dem Täter auf der Spur: Unergonomische Arbeitsplätze werden nach und nach umgerüstet

La Opel Post en su "Special" dedica estas quatro páginas a un tema, que también a usted le incumbe: es el porcentale de absentismo laboral. Este aumenta drásticamente desde hace meses. El comité interno y la dirección, que "aqui todos en común tenemos que hacer algo".

Nadle se libra de una enfermedad, pero además de enfermar de virus, bacilos y otros fuertes gérmenes, cuentan también los ocasionados por preocupaciones personales o problemas en el puesto de trabajo, los que ocasionan el absentismo en el puesto de trabajo.

En casos especificos puede llegar a comprenderse este comportamiento, pero lo ciertos es, que estos casos son fatales para la empresa y los colaboradores.

Dada a que por cada porcentaje de absentismo pierde la empresa por año 28 milliones de Marcos. Estos costos traen desventajas de compatibilidad las que ponen en peligro los puestos de trabajo!

Además no debe usted de olvidarse: Que según el acuerdo interno 210 el porcentaje de absentismo laboral en el año 1995, no debe sobrepasar el 6,5 %, de lo contrario no se cobrará la page de Navidad en su totalidad. Caso de ser posible y con el fin de non llegar a este extremo, el "grupo de trabajo para una mejora del absentismo laboral", se esta preocupando de como reducir este porcentaje.

En las próximas 4 páginas podrá usted ver, lo que se debe saber sobre el tema absentismo laboral. Caso de que usted tenga más preguntas u observaciones, se ponga en contacto con sus superiores, con el consejero de empresa o con la redacción del Opel Post.

In questo «Speciale» di quattro pagine, la «Opel Post» si occupa di una questione che interessa anche lei: la quota di assenza; da mesi essa aumenta drasticamente. «Qui bisogna fare qualcosa insieme», concordano il Consiglio di Fabbrica e la Direzione Aziendale.

Nessuno é immune da malattie. Ma oltre ai «Virus», Bacilli e altri «validi» agenti patogeni, spesso sono anche preoccupazioni private o problemi sul posto di lavoro le cause per cui i collaboratori non si presentano al lavoro.

Questo comportamento, per quanto comprensibile in singoli casi, risulta fatale per l'impresa e per il collaboratore. Infatti, per ogni percentuale di assenza, la Opel perde 28 milioni all'anno. Questi costi causano degli svantaggi di competitivitá che mettono in pericolo i posti di lavoro.

Non bisogna dimenticare un'altra cosa: secondo l'accordo aziendale 210 la quota di assenza per il 1995 non deve superare il 6,5 % altrinenti non viene pagata al completo la gratificazione di natale. Ma affinché non si arrivi a questo, «un gruppo di lavoro per il miglioramento della presenza» sta studiando il modo per ridurre la quota di assenza.

Sulle seguenti 4 pagine puó leggere tutto quello che deve sapere sul tema «Assenza.» Se ha qualche domanda o suggerimento da fare si rivolga al proprio superiore, al consiglio di Fabbrica o direttamente alla Redazione della Opel Post.

Opel-Post Intranet Presse

Opel Post Spezial
Thema Abwesenheit

„Auch mal Tacheles reden“

Ein Meister berichtet über die Probleme im Umgang mit dem Thema Abwesenheit

Foto: Liebschner

Kennt seine „Pappenheimer“: Bevor Meister Roland Müller resolut wird, wird seine Mannschaft motiviert

An der inneren Einstellung seiner Leute liegt es nicht, wenn die Abwesenheitsrate in die Höhe schnellt. Davon ist Fertigungsmeister Roland Müller überzeugt: „Die wissen ganz genau, daß ein anderer ihre Arbeit mitmachen muß, wenn einer krank wird.“ Müller müßte es wissen: In der Fertigungsabteilung der Preßwerke ist er zwar erst seit einem Jahr Chef von 15 Produktions- und 14 Instandhaltungsmitarbeitern, doch im Werk arbeitet er immerhin schon seit exakt 30 Jahren. Seit 1972 ist er Meister.

Mit Ausfällen hat freilich auch seine Abteilung zu kämpfen. Von seinen neun „Instandsetzern“ ist derzeit einer auf Lehrgang, ein anderer darf nur „Schonarbeit“ verrichten und zwei sind krank: Grippe. Argwöhnisch stimmen den Meister diese Krankmeldungen allerdings nicht: „Solange es draußen kalt ist, brauche ich mich darüber nicht zu wundern“.

Denn: Müllers Männer müssen während ihrer Schicht öfter mal in die benachbarte Halle, Laster entladen. Diese aber ist unbeheizt – im Gegensatz zu der, aus der sie kommen. „Stets vom Warmen ins Kalte laufen, dabei auch noch Schwitzen, und dann kommt auch noch die Zugluft hinzu – da helfen manchmal halt auch Pelzwesten und dicke Handschuhe nichts mehr“, weiß Müller.

Nein, ein „Blaumacher“ sei unter seinen Kranken nicht. Derzeit jedenfalls nicht.

Denn, daß mit allzu oft abwesenden Kollegen ab und an mal Tacheles geredet werden muß, hat der Fertigungsmeister durchaus auch schon erlebt. „Das war vor etwa zwei Jahren. Damals haben der Schichtdienstleiter und ich gemeinsam einem Mitarbeiter ins Gewissen reden müssen – und der Mann hat sich anschließend auch zu seinem Vorteil verändert.“

Foto: Liebschner

Müller: „Fingerspitzengefühl ist gefragt“

Im Anwesenheits-Verbesserungs-Prozeß (AVP) ist eine solche Unterredung als „Personalgespräch“ eingestuft – das dritte von insgesamt vier Gesprächsformen. Es wird mit Mitarbeitern geführt, die innerhalb eines gewissen Zeitraumes bereits zum dritten Mal fehlten. Meister und Schichtdienstleiter gemeinsam machen ihrem Gesprächspartner dabei klar, daß ein weiteres Fehlen für ihn Folgen haben wird. Der nächste Schritt ist ein „Fehlzeitengespräch“ mit Vertretern von Betriebsrat und Personalabteilung – das hat dann Konsequenzen.

Bis es soweit kommt, ist jedoch allein die Überzeugungskraft des Meisters gefragt. Er soll sich mit dem Rückkehrer über den Grund seines Fehlens unterhalten, ihm seine Bedeutung für den Arbeitsablauf verdeutlichen – und ihm vor allen Dingen klarmachen, daß die Abteilung sich über seine Wiederkehr freut.

Für Roland Müller sind solche „Motivationsgespräche“ in erster Linie eine Frage des Fingerspitzengefühls: „Wir dürfen den Leuten nicht das Gefühl geben, daß wir sie jetzt für Blaumacher halten, nur weil sie mal krank waren.“ Wer mit seinen Leuten umzugehen verstehe, dem bereite der AVP keine großen Probleme: „Bei mir ist sowas immer ganz zwanglos abgelaufen, und das bleibt auch so“.

Unterschätzen will der Fertigungsmeister das Problem allerdings nicht. Schließlich machen ihm die hohen Abwesenheitsraten selbst Gedanken. Doch müsse man immer den Einzelfall betrachten. „Vielleicht sollten auch Mitarbeiter, die ihre Kündigung bereits unterschrieben haben, aus der Statistik herausgenommen werden – denn bei denen erhöht sich der Krankenstand manchmal drastisch“, hat Müller sogar einen Vorschlag für die Datensammler parat.

Keine Jagd auf Kranke

Die Personalabteilung ist nicht der große Rausschmeißer

Wenn alles nichts mehr hilft, dann muß die Personalabteilung ran. So ließen sich, überspitzt ausgedrückt, die Gesprächsstufen des Anwesenheits-Verbesserungs-Prozesses (AVP) beschreiben. Dabei versteht sich die Personalabteilung allerdings keineswegs als Scharfrichter.

Es stimmt zwar, daß das Fehlzeitengespräch laut AVP als Stufe vier der Gesprächsstufen hartes Geschütz auffahren kann, „aber das Erscheinen bei uns hat keinesfalls automatisch die Kündigung zur Folge“, beteuert Peter Rölz, der in der Personalverwaltung des Werkes Rüsselsheim für Arbeitsrecht zuständig ist.

„Der Betriebsrat und die Personalabteilung sind sich darin einig, daß die Kündigung nicht das Ziel des neuen AVP-Systems sein kann“, betont auch Horst Henrich, der als Betriebsrat für Personalfragen Lohnempfänger mit dem Problem Abwesenheit bestens vertraut ist. „Außerdem wird es mit diesem Betriebsrat keine Jagd auf Kranke geben“, spitzt Henrich seine Haltung zu.

Die Vorteile des neuen Systems liegen für die Personalabteilung darin, daß durch die gestufte Gesprächsführung und die damit verbundene Visualisierung eine höhere Transparenz der Abwesenheit erzeugt wird. Denn auf einer sogenannten Interaktionstafel wird durch den Vorgesetzten der Stand der durchgeführten Gespräche festgehalten. „Diese Visualisierung bietet allen Beteiligten einen wesentlich besseren Überblick“, so Rölz.

Mitarbeiter, die der Zufall in kurzer Zeit mehrmals krank werden läßt, haben in der Personalabteilung keine Disziplinierung zu erwarten, sondern können vielmehr mit einer zusätzlichen Motivation rechnen. „Wir verstehen uns als objektive Instanz, die weder mißliebige Mitarbeiter rausschmeißt, noch des Meisters Liebling schützt“, so Rölz.

Und weiter: „Das wichtigste Ziel ist aber auf jeden Fall, daß wir einen Bewußtseinswandel erreichen. Wir alle müssen uns darüber klar werden, daß die Anwesenheit genauso wichtig ist wie das Autobauen – denn von beiden leben wir“, fassen Henrich und Rölz ihre Überzeugung zusammen.

Langsam beginnen

Alfons P. hat eine schwere Operation hinter sich. Auf seinen Wunsch hin wollte er wieder anfangen zu arbeiten – aber nicht gleich den ganzen Tag.

In Absprache mit Hausarzt, BKK, dem Werksärztlichen Dienst und der Personalabteilung wird jetzt eine Wiedereingliederung im alten Arbeitsbereich durchgeführt.

Zunächst geht Alfons P. vier Wochen lang für vier Stunden an seinen Arbeitsplatz, im zweiten Monat sind es schon sechs Stunden und anschließend steht vier Wochen lang volle Schicht auf dem Programm.

Für diese Zeit gibt es keinen Lohn von Opel, sondern die BKK zahlt weiter Krankengeld. Der Vorteil: Die Belastung kann langsam unter der Kontrolle des Werksarztes gesteigert werden. Das Ziel der Wiedereingliederung: Zurück im Team – mit vollem Lohn.

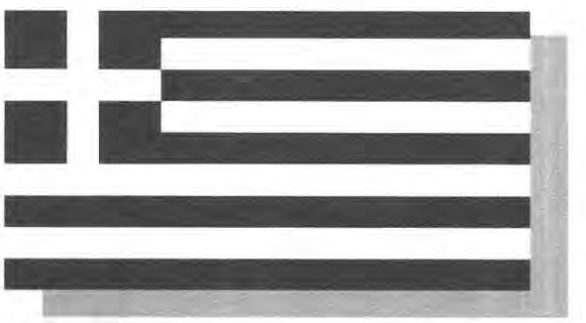
Opel Post bu dört sayfalik “Special’da” sadece bir conu ile ilğ ilenmekte, bu size de ilğ ilendirir: Namevcutluk payı (der Abwesenheitsrate). Bu aylardan beri etkili bir şekilde yükselmekte. İş çitemsilciliğ i ve işletme idaresi bukonuda ayni fikirde olmakta ve “Bunun için hepbirlikte birşeyler yapmalıyız”.

Hasta olmamaktan kimse emin olamaz. Hastayapan virüs veya başka mikroplardan hariç çoğ u zaman özel sorunlar veya işyerindeki problemlerde işletmemensuplanna işe gelmemelerine sebebolmaktadir.

Bu davranış, ferdi olarak nekadar analayışlı karşılanması gerekse dahi, bu işletme ve işletmemensuplan için çok fena. Her yüzde bir namevcutlukdan dolayı senede Opel’in kaybı 28 Milyon Mark. Bu masraflar rekabetde dezavantaj olmakta, böylece işyerleri tehlikeye girmektedir!

Ve birşeyi daha unutmamaniz gerekir: 210 sayılı işyerleri analaşmasına göre 1995 senesinde narnevcutluk payı yüzde 6,5’a geçmemesi gerekir, aksi takdirde noel parasi tam olarak ödenmiyecekdir. Bunun bu duruma kadar gelmemesi için, “mevcudiyeti düzeltmek için çalışma grubu”, mevcut bulunmama payının nasıl azaltıla bilineceği üzerinde bazı şeyler düşünmüş.

Buna takip eden dört sayfadan namevcutluk konusunda bilinmesi gerekenleri okuyabilirsiniz. Sormak istediğiniz soru veya bununla ilğ ili fikirleriniz var ise, amirinize, işçitemsilcisine veya direkman Opel Post’un yazi işlerine başvurabilirsiniz.



Το περιοδικό **Opel Post** ασχολείται σ'αυτο το τετρασέλιδο "Έξτρα" με ένα θέμα, το οποίο αφορά και εσάς: την αναλογία απουσιών εκ της εργασίας. Εδώ και μήνες ανεβαίνει αυτή δραστικά. Το Συμβούλιο εργαζομένων και η διεύθυνση τής επιχειρήσεως ειναι της ιδιας γνώμης, ότι εδώ πρέπει να γίνει κάτι από κοινού",

Από μία αρρώστεια δεν είναι κανείς σύγουρος. Βέβαια εκτός από τους ιούς, βακτηρίδια και άλλους "χειροπιαστούς" διεγέρτες ασθενειών περιλαμβάνονται επίσης συχνά ιδιοτικές οκοτούρες και προβλήματα στον χώρο εργασίας σαν αιτίες, που προκαλούν τους συνεργάτες, να μην παρουσιάζονται οιην εργασίαν των.

Αυτή η συμπεριφορά, όσο λογική και να δίχνει σαν μοναδική περίπτωση, είαι γιά την επιχείρηση και γιά του συνεργάτες παλύ δυσάρεστη. Διότι διά κάθε ποσοστού απουσιών χάνει η 'Οπελ κατά έτος 28 εκατομμύρια μάρκα.

Διά των εξόδων αυτών προκύτπουν μειονεκτήματα ανταγωνισμού, τα οποία φέρνουν σε κίνδυνο τις θέσεις εργασίας!

Και ακόμη κάτι που δεν πρέπει να ζεχνάτε: Βάσει της εργοστασιακής συμφωνίας 210 δεν επιτρέπεται η αναλογία απουσιών 1995 να ζεπεράσει το ποσοστό των 6,5 τις εκατό, διαφορετικά δεν θα πληρωθεί το Χριστουγεννιατικό δώρο οτο ακαίρεο. Για να μην φθάσουνε κατά δυνατότητα εως εκεί, η "ομαδα εργασίας προς βελτείωσει των απουσιών" έκανε σκέψεις επ'αυτού, γιά το πως θα μπορέσει να μειωθεί το ποσοστό αποσιών.

Στις επόμενες τέσσερες σελίδες διαβάστε, το τι πρέπει να γνωρίζεται σχετικά με το θέμα απουσία εκ της εργασίας. Σε περίπτωση που έχετε ακόμη ερωτήσεις ή παρακινήσεις, απευθυνθείτε στους προίσταμένους σας, οτον εργατικό Συμβουλο ή απευθείαν στην σύνταζη της **Opel Post.**

Opel-Post-Archiv

Opel Post Spezial
Thema Abwesenheit

Eigeninitiative macht sich bezahlt

Die Arbeitsbedingungen im K 65 werden kontinuierlich besser

Im Sommer zu warm, im Winter zu kalt: So lauten die Klagen aus dem Kreis der 875 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich Teile und Zubehör im K 65. Prima Klima im Teilebau? Von wegen. Doch das soll sich bald ändern. Nicht nur ist eine neue Heizungs- und Lüftungsanlage demnächst für besseres Raumklima geplant – auch am Betriebsklima wird heftig gearbeitet.

Und dabei sind alle gefordert. Denn immerhin geht es um nichts geringeres als ein Mehr an Kollegialität untereinander und ein besseres Verhältnis zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern. Weiter stehen auf der Hitliste der Mitarbeiter: besseres Arbeitsgerät, mehr Sicherheit an den Arbeitsplätzen und ein ausgewogeneres Verhältnis zwischen Personalstand, Arbeitsanforderungen, Qualifikation und Größe der Meisterbereiche.

Es hat sich schon einiges getan! Gelder konnten freigemacht, viele Erleichterungen umgesetzt werden. So wurden letztes Jahr die Modernisierungsarbeiten im T&Z-Großteilelager abgeschlossen. Festregale anstelle der alten Stapelbehälter, eine integrierte Regalsprinkleranlage und die neue Deckenbeleuchtung sorgen für mehr Sicherheit.

Ergonomische Fußböden ermöglichen einen ruhigeren Fahrbetrieb und schonen so die Gesundheit der Mitarbeiter.

Aber auch Eigeninitiative kommt zum Zug. „Mehr Ordnung und Sauberkeit wären auch nicht schlecht", dachte sich Kai Schmelz, Packer im Dringversand, und machte sich Gedanken, wie er seinen Arbeitsbereich besser organisieren könnte. Das Ergebnis: ein hervorragend funktionierender Doppel-Arbeitsplatz. Prädikat mustergültig.

Die Verpackungskartons sind übersichtlich in einem Holzregal untergebracht, das die T&Z-Schreiner – ansonsten zuständig für Sonderverpackungen – nach seinen Angaben gebaut haben. Eine neuangefertigte Arbeitsplatte sorgt für mehr Platz, Übersichtlichkeit und erleichtert durch eine freie Bodenfläche das Sauberhalten der beiden Vorzeige-Arbeitsplätze.

Günter Hüttl, Leiter Greiferei, Packraum und Versand: „Wir wollen nach und nach alle Arbeitsplätze im Dringversand nach diesem Vorbild einrichten, damit alle in den Genuß der Vorteile kommen."

Teilweise stehen bereits die neuen Regale. Stehhilfen und Gummimatten gibt es auch schon. Derweil lernen die anderen Packerinnen und Packer aus dem Dringversand die Vorzüge der Umgestaltung kennen. Nach dem Rotationsprinzip kommen alle an die Reihe.

Packerin Claudia Behm ist ganz begeistert: „Die Arbeit macht hier einfach mehr Spaß. Man findet gleich alles und die Atmosphäre ist deutlich angenehmer." „Erfinder" Kai Schmelz kann zu Recht stolz sein.

Foto: Liebscher

Prädikat mustergültig: Auf Initiative von Kai Schmelz wurde dieser Doppelarbeitsplatz eingerichtet

Foto: Liebscher

Einleuchtend: Helle Räume sorgen für ein gutes Betriebsklima

Auch die Gruppenarbeit trägt im T&Z positive Früchte. Die Gruppen haben jetzt die Chance, ihre Arbeit selbständig und flexibel nach ihren Vorstellungen einzuteilen. Klar, daß es da auch manchmal zu Schwierigkeiten kommt. Hier hilft seit Februar 1995 das BTvO-Gespann. Das Betreuer-Team vor Ort sind Alma Meinhard, Gisela Paul und Detlef Moermann, zeitweise unterstützt von Meister Günter Linnert aus dem T&Z-Lager.

Ihre Aufgabe: Bei Gruppenproblemen vermitteln, hilfreich zur Seite stehen und als neutraler Ansprechpartner in allen Gruppenangelegenheiten dienen. Alma Meinhard: „Wir gehen in die Gruppen und hören zuallererst einmal zu. Meistens spürt man sehr schnell, ob etwas in der Gruppe nicht stimmt. Wo die Probleme genau liegen, besprechen wir dann intensiv mit den Leuten, sofern sie das möchten."

Es sind viele, zum Teil nur kleine Veränderungen, die das Arbeiten im Bereich Teile und Zubehör insgesamt angenehmer machen. Neue Gummirollen für die Greifwagen im Lager lassen das Geratter der alten Kunststoffräder in Vergessenheit geraten. In der Versandvorbereitung wurde ein „Lärmraum" eingerichtet, in dem jetzt alle Drucker und Schnittmaschinen stehen. Eine schallisolierte Wand schützt die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zusätzlich vor dem Lärm der Geräte.

Der Dringversand kommt bei vielen Teilen ohne Verpackung aus. Insbesondere alle Karosserieblechteile – meist sehr schwer und sperrig – müssen nicht mehr gehandelt werden. Die Spedition nimmt sie unverpackt mit und sorgt für beschädigungsfreien Transport. Nicht zu vergessen: Der mittlerweile zweite Gebärdensprachkurs für Gruppensprecher und Meister zur besseren Verständigung mit den 22 gehörlosen Mitarbeitern im Teile und Zubehör.

Dr. Werner A. Zöllner beschreibt das Ziel der Bemühungen so: „Wir möchten unseren Teil dazu beitragen, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dort, wo es geht, die Arbeit so weit wie möglich zu erleichtern – und hoffen natürlich, daß sich unsere Bemühungen insgesamt positiv auf das Betriebsklima und letztlich auch auf die Anwesenheit in unserem Bereich auswirken."

Anruf genügt – wir kommen

Arbeitsplatzbegehungen helfen, Attestanten richtig einzusetzen

In vielen Mitarbeitergesprächen ist es ein Thema: Der Werksarzt schreibt ein Attest, aber wie sieht es anschließend mit der Arbeit aus? Oft ist unklar, ob es in der Gruppe einen passenden Arbeitsplatz für den Attestanten gibt. Sich hier Klarheit zu verschaffen, ist das einfachste von der Welt: Anruf genügt.

Eine Spezialisten-Gruppe – bestehend aus Werksarzt, Betriebsrat, Schwerbehinderten-Vertretung und je einem Vertreter der Genesendenabteilung und der Personalverwaltung – kommt an den Arbeitsplatz vor Ort. Jeden Dienstag um 9 und um 15 Uhr trifft sich die Gruppe zu einer Arbeitsplatzbegehung.

Vorausgesetzt, daß die Vorgesetzten die Begehungswünsche bis zum Montag auf der Sanitätsstation II, Bau K 40, Telefon 2008, für deren Einzugsbereich (also etwa K 40, K 115 und K 130) mit den entsprechenden Unterlagen anmelden. Regina Pieper und Jutta Kümpfel vom Werksärztlichen Dienst organisieren und koordinieren die Begehungen im Vorfeld.

Am Arbeitsplatz wird mit dem Betroffenen, seinem Vorgesetzten und der Gruppe das Einsatzproblem besprochen – und in den allermeisten Fällen auch gelöst. „Mit den Attestanten-Begehungen schaffen wir Klarheit beim Mitarbeiter und beim Vorgesetzten, bringen Ruhe in die Gruppenarbeit und helfen mit, die Anwesenheit zu verbessern", erläutert Horst Brühl, langjähriger Experte der Personalverwaltung.

Mehr als 600 Begehungen hat die Gruppe in diesen Fertigungsbereichen bereits hinter sich. „Jeder Fall ist anders, die Lösung muß individuell gefunden werden", so Dr. Helmut Hellwege vom Werksärztlichen Dienst. „Wichtig ist, dem Mitarbeiter in Ruhe zuzuhören, den Arbeitsplatz zu sehen und mit dem Betroffenen in der Gruppe zu reden."

Der Erfolg spricht für sich: Die überwältigende Mehrheit der Attestanten kann ihrem Leiden entsprechend eingesetzt werden. Und, ganz wichtig: Der Mitarbeiter, die Gruppe und das Umfeld sehen, daß ihnen geholfen wird. „Die Sicherheit des Arbeitsplatzes erhöht sich auch dann, wenn mehrere Operationen ausgeführt werden können. Die Begehungen machen Mut, das auszuprobieren", betont Schwerbehinderten-Vertrauensmann Bernhard Grunewald.

„Zur Zeit arbeiten wir mit der Geschäftsleitung daran, den Einsatz von gesundheitlich angeschlagenen Mitarbeitern zu verbessern und die Ergonomie in der Produktion zu verstärken", erklärt Klaus Franz, Sozialausschußvorsitzender des Betriebsrates.

Sowohl die Bemühungen um einen leistungsgerechten Einsatz der Attestanten als auch erleichterte Arbeitsbedingungen durch ergonomische Verbesserungen stellten Präventivmaßnahmen für die Gesundheit der Mitarbeiter dar, betont Franz.

„Ein Attest ist das Spiegelbild unserer Gesundheit. Diese Gesundheit müssen wir bewahren. Mit den Begehungen sind wir hier bei Opel auf dem richtigen Weg", lautet das Fazit von Werksarzt Dr. Peter Etz. ■

Sie gehören zum Team

Langzeiterkrankte sollen wieder in ihre Abteilungen

Wer länger als ein halbes Jahr krank ist, wird vom Vorgesetzten der Stamm-Abteilung „abgemeldet". Und zwar in eine der drei Abteilungen, die für sogenannte „Langzeitkranke" eingerichtet wurden.

Diese Abteilungen bestehen jedoch nur auf dem Papier der Zeitverrechnung, haben keinen direkten Vorgesetzten und „beschäftigen" 70 bis 90 Menschen pro Monat.

Auf Vorschlag der Arbeitsgruppe zur Verbesserung der Anwesenheit sollen die betroffenen Mitarbeiter künftig wieder in ihren alten Abteilungen angemeldet werden, damit sie dort nicht in Vergessenheit geraten.

Zudem sollen die Betroffenen künftig nach sechs Wochen Krankheit eine Broschüre der BKK bekommen, die ihnen Möglichkeiten zur Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit aufzeigt.

Auch sollen alle betrieblichen Vorgesetzten eine Informationsbroschüre zum Thema „Langzeiterkrankte" erhalten. Diese wird zur Zeit erarbeitet.

„Langzeiterkrankte gehören zum Team. Wir müssen aber noch mehr für diese Menschen tun, denn sie haben es in ihrer Situation am schwersten", betont Bernhard Grunewald, Mitglied der Arbeitsgruppe zur Verbesserung der Anwesenheit. ■

Opel Team-Net

Opel Post Spezial

Thema Abwesenheit

Und das ist ihre Meinung

„Der deutliche Anstieg der Abwesenheitsrate ist ein Rückfall in eine Situation, von der ich angenommen hatte, sie wäre längst überwunden. Die Verschlechterung kann praktisch nur verhaltensbedingte Gründe haben. Mein Eindruck ist der, daß einige Mitarbeiter sich nicht der Tatsache bewußt sind, daß ihre Einstellung zur Abwesenheit uns alle betrifft. Diesen Mitarbeitern müssen wir zeigen, daß ihr Verhalten von den anderen Beschäftigten nicht toleriert wird."
Wolfgang Strinz, Vorstand Personal

„Ein Mitarbeiter rief mich kürzlich an und erzählte, daß er sich so weit gesund fühle und kommen wolle, aber noch zu schwach sei, seine eigentliche Arbeit zu verrichten. Ich habe ihm deshalb einen „Schonarbeitsplatz" für die kommenden Wochen angeboten. Der Mitarbeiter nahm dieses Angebot gern an. So versuche ich, jedem der 49 Mitarbeiter entgegenzukommen. Ist jemand gesundheitlich angeschlagen, so macht er für kurze Zeit eine leichtere sprich andere Arbeit. Mit diesem System fahre ich sehr gut."
Bernd Buhl, Meister, T&Z-Vorverpackung, K 65

„Da die 120 Arbeitsplätze unserer Abteilung stark witterungsabhängig sind, hatten wir in den vergangenen Wochen eine hohe Abwesenheit, bedingt durch die Grippewelle. Die kranken Kollegen erhalten nach spätestens drei Wochen eine Genesungskarte, mit der wir unsere Anteilnahme ausdrücken wollen. Selbstverständlich werden hier auch Rückkehrgespräche geführt, in denen wir über die Krankheit und die Abwesenheit reden."
Norbert Spielmann, Betriebsleiter Schicht, Fahrzeugdisposition und -auslieferung, K 100

„Ich hoffe, daß die Abwesenheitsrate endlich niedriger wird, damit wieder fest mit dem Weihnachtsgeld gerechnet werden kann. Ich bin seit 1989 bei Opel und habe mir über die hohe Abwesenheit noch nicht viele Gedanken gemacht. Doch jetzt müssen sich alle zusammenraufen, damit es wieder bergauf geht mit Opel."
Seyifali Yesilöz, Bandarbeiter, Wagenendmontage Linie II, K 40

„Die Entwicklung der Abwesenheitsrate gerade in den letzten Monaten ist besorgniserregend. Wir alle sind aufgefordert, intensiv an der Lösung dieses Problems mitzuwirken. Hohe Abwesenheitsraten bedeuten erhöhte Kosten und verschlechtern damit unsere Position im internationalen Wettbewerb. Wer nicht mehr konkurrenzfähig ist, erleidet Absatzverluste und das führt zwangsläufig zum Verlust von Arbeitsplätzen."
David J. Herman, Vorstandsvorsitzender

„Ich bin zwar erst seit letztem Herbst dabei, doch könnte ich mir vorstellen, daß Azubis durch eine drei- bis vierwöchige Eigenarbeit motiviert werden können. So könnten sie zum Beispiel einmal im Jahr bauen, löten, schrauben, schweißen – anders gesagt, praxis- und ausbildungsgerecht etwas herstellen, was sie sich selbst kreativ erarbeiten möchten. Motivation ist auch, im erlernten Beruf übernommen zu werden."
Nina Fabisch, Werkzeugmacherin im 1. Lehrjahr

„Eine 100prozentige Kontrolle, ob und wie lange der Kollege oder eine Mitarbeiterin krank ist, gibt es nun mal nicht. Ich kann mir aber schon vorstellen, daß Frust im Arbeitsumfeld oder durch den Vorgesetzten krank machen kann. Aber ich glaube, daß wir in unserer Abteilung keine Blaumacher haben. Andererseits: Schwarze Schafe gibt es überall."
Alfons Zinkeisen, Kfz-Mechaniker, TDC-Fahrzeugwartung und -vorbereitung, P 6

„Probleme am Arbeitsplatz und persönliche Probleme sollten Sie nicht in sich „hinein fressen". Darüber zu sprechen ist der richtige Weg, um negative Zustände positiv zu verändern."
Rudi Müller, Vorsitzender des Betriebsrats

„Ich weiß, daß Mitarbeiter in der Fertigung ihren Arbeitsplatz öfter wechseln müssen. Ohne zu fragen, wird ein Arbeiter plötzlich an anderer Stelle eingesetzt, aus welchen Gründen auch immer. Das sich dabei keine Motivation zeigt, ist doch klar. Ein kollegiales Verhältnis kann doch dabei auch nicht zustande kommen. Ich weiß wenigstens, wo Tag für Tag mein Schreibtisch steht."
Beatrix Kurmann, Einkäuferin, Anlageneinkauf

Eine beständige Herausforderung

Zuschüsse für behinderungsgerechte Arbeitsplätze

„Vorher nachdenken ist besser als hinterher umrüsten", lautet das Motto der Hauptfürsorgestelle des Landeswohlfahrtsverbandes Hessen. Doch in Darmstadt, dem Sitz der Hauptfürsorgestelle wird nicht nur nachgedacht, von dort aus fließt auch Geld in die Opel-Kassen.

Wie das geht? Ganz einfach: Jeder Betrieb mit mehr als 15 Beschäftigten muß nach dem Willen des Gesetzgebers auf sechs Prozent der vorhandenen Arbeitsplätze Schwerbehinderte beschäftigen. Erfüllt ein Unternehmen diese Quote nicht, kassiert die Hauptfürsorgestelle für jeden unbesetzten Arbeitsplatz 200 Mark pro Monat als Ausgleichsabgabe.

Opel ist eines der wenigen Unternehmen, die der Beschäftigungspflicht von Schwerbehinderten nachkommt. Doch erfordert es kontinuierliche Anstrengungen, allein die rund 1300 Schwerbehinderten am Standort Rüsselsheim leistungsgerecht einzusetzen und sie ihren Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechend zu beschäftigen.

Eine besondere Herausforderung ist die behinderungsgerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen. Denn in bestehenden Betriebs- und Produktionsbereichen behinderungsgerechte Arbeitsplätze zu schaffen, ist nicht nur kompliziert, sondern kostet in der Regel auch viel Geld.

Die Hauptfürsorgestelle hilft mit zum Teil erheblichen finanziellen Mitteln weiter, um die Arbeitsplätze so einzurichten, daß trotz Einschränkungen eine vollwertige Leistung erbracht werden kann. Dazu einige Beispiele:

Für die Modernisierung der Genesendenabteilung des Werkes Rüsselsheim, die in den Bereich des K 40 verlagert wird, gewährt die Hauptfürsorgestelle eine Million Mark Zuschuß. Dort werden 120 zukunftsorientierte Arbeitsplätze entstehen.

Mit weiteren 400.000 Mark soll die Einrichtung von zehn behinderungsgerechten Arbeitsplätzen in der Schlüssel- und Schließfertigung des Bereiches Teile & Zubehör gefördert werden. Rund 200.000 Mark Zuschuß gehen in den Bereich des TEZ, wo das Geld unter anderem dazu verwendet wird, Parkplätze für Rollstuhlfahrer zu überdachen und Paternoster-Schränke in der Werkzeugausgabe der Technischen Zentral-Abteilung anzuschaffen.

Solange Opel mehr Schwerbehinderte beschäftigt als der Gesetzgeber verlangt, kann die Hauptfürsorgestelle bis zu 75 Prozent, im Einzelfall sogar 100 Prozent der Kosten der Änderung oder Neueinrichtung eines Arbeitsplatzes übernehmen.

„Wenn auf diese Weise neugestaltete Arbeitsplätze entstehen, helfen wir damit nicht nur den unmittelbar Betroffenen. Schließlich profitieren alle Bereiche, in denen auf diese Weise etwas zum Schutz und zur Erhaltung der Gesundheit der Belegschaft beigetragen werden kann. Denn die Anforderungen an die Mitarbeiter in der Autoindustrie werden steigen", so Bernhard Grunewald, Schwerbehinderten-Vertrauensmann in Rüsselsheim.

Opel Post