

Normung und Typisierung vom Standpunkt des Werk Tisch-Uhrmachers

Von Uhrmachermeister Theodor Schulz, Schalksmühle i. W.

Meine fast 50 jährige Werk Tischarbeit und täglicher Umgang mit der Kundschaft gibt mir folgende Erfahrung:

Für den Arbeiter und kleinen Beamten brauchen wir preiswerte Uhren, aber es brauchen keine Drei-Mark-Uhren zu sein. Ab 15 RM mit 5 RM Abstufung bis zu 30 RM, Konstruktion und Gangleistung dem Preise entsprechend, würden ausreichen. Ich halte es für ein Unding, der Kundschaft bei billigen Uhren zuviel Versprechungen zu machen in bezug auf Leistung. Wir wollen doch auch bessere Uhren verkaufen, und das Interesse für letztere ist vorhanden. Obige preiswerte Uhren müssen genormt sein, um schnelle und billige Reparaturen ausführen zu können; damit würde sich die Drei-Mark-Uhr erübrigen.

Wie müßte die Normung aussehen?

Schrauben, Unruhwellen, Zylinder, Lochsteine, Decksteine, Decksteinplättchen, Aufziehwellen mit Krone, Zifferblätter, Minuten- und Stundenradrohre und Zeiger. Letztere beiden könnten für sämtliche obigen Werktypen gleich sein. Welch eine Reparaturvereinfachung!

Es ist jedoch auch zu berücksichtigen, daß dem Schwarzarbeiter kein Vorschub geleistet wird. Wenn diesem auch der Furnitureneinkauf unterbunden sein wird, so ist es ihm doch möglich, sich mit der Zeit aus abgelegten genormten Werken ein kleines Furniturensortiment zu sammeln, womit er sich in vielen Fällen aushelfen kann.

Für obige Werke müßten verschiedene Gehäuseformen geschaffen werden, um die Auswahlen der Uhren nicht eintönig zu gestalten und um dem Geschmack des Kunden gerecht zu werden.

Im übrigen darf durch Übernormisierung nicht die Kunst des Uhrmachers herabgewürdigt werden, sonst ist alle Ausbildung des Uhrmacherlehrlings illusorisch und zwecklos.

Die Normung von Volksauto und Volksempfänger wird als Beispiel angeführt. Durch wieviel Kommissionen von Fachleuten sind diese auch wohl geprüft worden, bevor die Fabrikation begann? Wie wäre es, wenn auch in der Uhrenbranche alle Neukonstruktionen von Werken wie Gehäusen erst unter die Lupe einer Fachkommission genommen würden, damit endlich die vielen, manchmal zwecklosen Neukonstruktionen verschwinden.

Einführung der Goldbewirtschaftung im Generalgouvernement

Eine Verordnung des Generalgouverneurs vom 12. September 1941 führt die Edelmetallbewirtschaftung im Generalgouvernement ein. Bewirtschaftungsstelle ist die Devisenstelle in Krakau. Unter die Verordnung fallen Gold und Goldwaren, Platin und Platinwaren, Silber und Silberwaren, Edelsteine und Halbedelsteine, Perlen usw.

Für diese Waren wird ein Ausfuhrverbot aufgestellt; sie dürfen aus dem Generalgouvernement nicht herausgebracht werden. Ferner wird Juden und jüdischen Unternehmungen der Handel mit den oben bezeichneten Gegenständen verboten.

Herr Albert Reichenbach 80 Jahre

Am 20. Oktober 1941 feiert der Seniorchef der Firma G. Rau, Doubléfabrik, Pforzheim, Herr Albert Reichenbach, in bewundernswerter geistiger und körperlicher Frische seinen 80. Geburtstag.

Mehr als 60 Jahre lang hat er seine ganze Arbeitskraft in den Dienst dieses Werkes gestellt und mit größtem technischem Verständnis den Werkstoff „Doublé“ vervollkommenet.

Dem Uhrenfachmann sind Gehäuse aus Doublé wohlbekannt, insbesondere aber die unter der Leitung von Herrn Reichenbach entwickelten und nach wie vor hergestellten Taschenuhrgehäuse Marke „Büffel“.

Wenn Herr Reichenbach sen. auch schon seit einiger Zeit die eigentliche Führung seines Betriebes seinen Söhnen übertragen hat, so hält er doch nach wie vor die persönlichen Beziehungen zu vielen Geschäftsfreunden seiner Firma aufrecht, ebenso ist er noch täglich in seinem Betrieb tätig und berät die jüngeren Mitarbeiter auf Grund seiner reichen Erfahrungen.

Wochenschau der „U“-Kunst

Urlaub und Dienstverpflichtung

Der Reichstreuhand der Arbeit für das Wirtschaftsgebiet Hessen gibt grundsätzliche Hinweise dafür, wie bei Dienstverpflichteten der Urlaub zu gewähren ist.

1. Der Abgabebetrieb hat folgendes zu beachten: Bei Dienstverpflichtung auf zeitlich begrenzte Zeit scheidet das Gefolgschaftsmitglied aus dem Betriebe aus. Soweit der Urlaubsanspruch besteht, ist

er abzugelten, es sei denn, daß die betrieblichen Verhältnisse und der Zeitpunkt des Beginns der Dienstverpflichtung die Urlaubsgewährung in der Form von Freizeit ermöglichen. Bei zeitlich begrenzter Dienstverpflichtung bleibt der Dienstverpflichtete Angehöriger des Abgabebetriebes. Ist in diesem Falle ein Urlaubsanspruch aus dem zur Zeit der Dienstleistung bereits abgelaufenen Urlaubsjahr noch zu erfüllen, dann ist der Anspruch abzugelten. Ist jedoch der Urlaubsanspruch im laufenden Jahr noch nicht entstanden, so gelten die für den Aufnahmebetrieb maßgebenden Bestimmungen. Ist im laufenden Urlaubsjahr ein Anspruch bereits entstanden, dann bleibt er bis zur Rückkehr des Dienstverpflichteten in seinen alten Betrieb bestehen. Gewährt aber der Aufnahmebetrieb den Urlaub für das laufende Urlaubsjahr, dann entfällt der Anspruch. Hat der Abgabebetrieb den Urlaubsanspruch im laufenden Urlaubsjahr bereits erfüllt, so hat er Anspruch gegenüber dem Aufnahmebetrieb auf anteilige Erstattung des Urlaubsgeldes, sofern die Dienstverpflichtung im Aufnahmebetrieb mindestens zwei Monate bestanden hat.

2. Der Aufnahmebetrieb hat ohne Rücksicht auf begrenzte oder unbegrenzte Dienstverpflichtung folgendes zu beachten:

Der Urlaub des Dienstverpflichteten bestimmt sich nach der für den Aufnahmebetrieb geltenden Tarif- oder Betriebsordnung. Bei der Berechnung der Urlaubsdauer ist die Dauer der Betriebszugehörigkeit in dem Abgabebetrieb der Dauer der Beschäftigung in dem Aufnahmebetrieb zuzurechnen.

Auch die im Abgabebetrieb zurückgelegte Wartezeit, also die Zeit, die im Betrieb zurückgelegt sein muß, um einen Urlaubsanspruch zu erwerben, wird auf die Wartezeit in dem Aufnahmebetrieb angerechnet, jedoch erst dann, wenn die Dienstleistung im Aufnahmebetrieb mindestens zwei Monate gedauert hat. („Reichsarbeitsblatt“ Nr. 27, Teil V, S. 482.)

Vorsicht beim Umgang mit Benzin

Eine Reihe von Unfällen macht es wieder erforderlich, auf die Unfallverhütungsvorschriften der gewerblichen Berufsgenossenschaften für den Umgang mit Benzin erneut hinzuweisen, insbesondere darauf, daß Fässer oder Kannen, in denen sich einmal Benzin od. dgl. befunden hat, weiterhin unfallgefährlich bleiben. Bei Arbeiten mit leicht entzündbaren Flüssigkeiten und Stoffen, z. B. Benzin, Benzol, Äther, sowie beim Abfüllen und Reinigen von Behältern u. dgl. und bei sonstigen Arbeiten an ihnen ist offenes Feuer, offenes Licht und Rauchen verboten; Werkzeuge, die zu Funkenbildung Anlaß geben, dürfen dabei nicht verwendet werden. Wenn an Gefäßen, die leicht entzündbare Flüssigkeiten enthalten haben, Feuerarbeiten vorgenommen werden sollen, oder Arbeiten, bei denen ein Erglühen von Gegenständen oder Funkenbildung eintreten kann, sind zunächst die Gefäßverschlüsse so zu öffnen, daß sich dabei Funken nicht bilden können. Dann sind die Gefäße von Rückständen zu befreien, gründlich auszuspülen und völlig mit Wasser, Dampf, Stickstoff oder Kohlensäure anzufüllen. Dann erst ist mit den Arbeiten zu beginnen.

Der Unsitte, mit offenem Feuer in alte Benzinbehälter hineinzuleuchten, muß unbedingt entgegengetreten werden. Unfälle dieser Art sind unter allen Umständen vermeidbar.

Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz

In einer in Band 42, S. 163ff., der Arbeitsrecht-Sammlung veröffentlichten Entscheidung befaßt sich das Reichsarbeitsgericht erneut mit der Frage, wann ein Unternehmer berechtigt ist, einen Arbeiter ohne vorherige Kündigung an einen anderen Arbeitsplatz zu versetzen, auch wenn damit eine Minderung seines Einkommens verbunden ist. Die Entscheidung verweist zunächst auf die früheren Entscheidungen, wonach der Unternehmer auf Grund des allgemeinen Weisungsrechts nicht berechtigt sei, dem Gefolgsmann einen anderen Arbeitsplatz zuzuweisen, wenn damit eine Beeinträchtigung seines Einkommens verbunden sei. Anerkannt aber ist, daß dem Unternehmer ein solches Recht zur Zuweisung einer geringer bezahlten Arbeit durch Vertrag, Tarifordnung oder Betriebsordnung ausdrücklich zugebilligt werden kann. Die Entscheidung bringt ferner zum Ausdruck, daß gegen die Zubilligung eines so weitgehenden Weisungsrechts von allgemeinen Rechtsgrundsätzen aus nichts einzuwenden ist. Denn ein solches Recht ist für die Betriebe unentbehrlich, in denen der Arbeitsanfall der einzelnen Betriebsabteilungen von der verschiedenen Bearbeitung der hereinkommenden Rohstoffe abhängt und andererseits der Leistungsgrundsatz wegen der verschiedenen Arbeitsweise auch eine verschiedene Entlohnung erfordert. Würde dem Betriebsführer, so führt das Reichsarbeitsgericht weiter aus, das Recht versagt, die Gefolgschaft entsprechend der vorliegenden Arbeit zu den entsprechenden Löhnen ohne jedesmalige Kündigung zu beschäftigen, so werde er gezwungen sein, die allgemeinen Kündigungsfristen durch die Betriebsordnung erheblich zu kürzen oder ganz zu beseitigen. Das wäre aber nachteilig für die Gefolgschaft. Erforderlich ist jedoch, daß die Zubilligung des erwähnten Weisungsrechts in unzweideutiger und für die Gefolgschaft ohne weiteres erkennbarer Weise erfolgt. Es ist selbstverständlich, daß entsprechend den unser Arbeitsrecht beherrschenden Grundsätzen die Versetzung nicht gegen die Fürsorgepflicht des Unternehmers verstoßen, also nicht auf reiner Willkür beruhen darf.