

WIR

von den Werken der Knorr-Bremse

103/1970



0015.45	0016.45	0017.45	0018.45	0019.45	0020.45	0021.45	0022.45	0023.45	0024.45	0025.45	0026.45	0027.45	0028.45	0029.45	0030.45	0031.45	0032.45	0033.45	0034.45	0035.45	0036.45	0037.45	0038.45	0039.45	0040.45	0041.45	0042.45	0043.45	0044.45	0045.45	0046.45	0047.45	0048.45	0049.45	0050.45	0051.45	0052.45	0053.45	0054.45	0055.45	0056.45	0057.45	0058.45	0059.45	0060.45	0061.45	0062.45	0063.45	0064.45	0065.45	0066.45	0067.45	0068.45	0069.45	0070.45	0071.45	0072.45	0073.45	0074.45	0075.45	0076.45	0077.45	0078.45	0079.45	0080.45	0081.45	0082.45	0083.45	0084.45	0085.45	0086.45	0087.45	0088.45	0089.45	0090.45	0091.45	0092.45	0093.45	0094.45	0095.45	0096.45	0097.45	0098.45	0099.45	0100.45
---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------

0015.45	0016.45	0017.45	0018.45	0019.45	0020.45	0021.45	0022.45	0023.45	0024.45	0025.45	0026.45	0027.45	0028.45	0029.45	0030.45	0031.45	0032.45	0033.45	0034.45	0035.45	0036.45	0037.45	0038.45	0039.45	0040.45	0041.45	0042.45	0043.45	0044.45	0045.45	0046.45	0047.45	0048.45	0049.45	0050.45	0051.45	0052.45	0053.45	0054.45	0055.45	0056.45	0057.45	0058.45	0059.45	0060.45	0061.45	0062.45	0063.45	0064.45	0065.45	0066.45	0067.45	0068.45	0069.45	0070.45	0071.45	0072.45	0073.45	0074.45	0075.45	0076.45	0077.45	0078.45	0079.45	0080.45	0081.45	0082.45	0083.45	0084.45	0085.45	0086.45	0087.45	0088.45	0089.45	0090.45	0091.45	0092.45	0093.45	0094.45	0095.45	0096.45	0097.45	0098.45	0099.45	0100.45
---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------

WIR

VON DEN WERKEN DER KNORR-BREMSE



HERAUSGEBER:
Knorr-Bremse Kommanditgesellschaft
München/Berlin
München 13, Moosacher Straße 80

SCHRIFTLEITUNG:
Renate Stapf
München 13, Moosacher Straße 80
Telefon: 35051

GRAPHIK:
Müller-Woelk, München

DRUCK:
Kastner & Callway
München 80, Weihenstephaner Straße 27
Telefon: 450361

Artikel ohne Nennungsgabe: Stapf, München

Unser Titelbild
Mit der Gründung der Reichsbahn vor 50 Jahren verschwanden auch viele bunte Wappen von den Fahrzeugen. Embleme von 7 deutschen Ländern finden Sie auf dieser Fotomontage. Näheres darüber auf Seite 7.

103 JUNI 1970

MWM-Verkaufstagung von hohem Niveau und Format	3
Hannover - Drehscheibe des Welthandels	4
Deutschlands schnellste Autoschlinge	5
Mit MWM-Schiffsantrieb durch 7 Länder	6
Neues Schwerlastfahrzeug für Großtransporte - KNORRgebremst	7
Zwei-Staaten-Tunnel unter dem Paraná-Strom	8
Über die Delegation von Verantwortung	9
Woran erkennt man eine Führungskraft?	10
Metallindustrie fördert die Vermögensbildung ihrer Arbeitnehmer	11
Die Südbremse zur Stunde Null	12
Tagung der Betriebsratsvorsitzenden und deren Stellvertreter in Berlin	14
Unsere Jubilare	16
Unser Kreuzworträtsel	16

„Und nun, meine Herren, kommen wir zur Diskussion. Ich bitte um Wortmeldungen!“ Diesen Satz hört man täglich überall auf der Welt, wo zivilisierte Menschen miteinander leben. Er beinhaltet ein wichtiges Stück angewandte Demokratie. Denn Diskussion heißt laut Duden „Erörterung, Aussprache, Meinungs-austausch“. Als diskutabel bezeichnet man eine Sache, worüber sich reden läßt. Das kann man natürlich nur in einer Atmosphäre der Freiheit, wo jeder seine Meinung sagen kann ohne fürchten zu müssen, sich um Kopf und Kragen zu reden. Wir Älteren kennen die Zeit, in der politische Diskussionen streng verboten waren. Wir waren damals nur Befehlsempfänger. Der Befehl, der ohne Nachdenken und ohne Rücksicht auf Verluste befolgt werden muß, gehört glücklicherweise bei uns der Vergangenheit an. Wir sind in das Zeitalter der Diskussion eingetreten. Natürlich ist es für den Chef im Betrieb, in der Familie oder beim Militär leichter, Kraft der Autorität seines Amtes zu befehlen, doch es ist kein Zeichen von Menschenkenntnis, auf der sturen Ausführung eines Befehles zu bestehen und sich zu weigern, mit seinen Untergebenen über Sinn und Zweck des Befehls zu diskutieren. Aber wir wollen ja keine Untertanen mehr sein und auch keine Untergebenen, sondern Mitarbeiter. Und Mitarbeiter sollen auch Mit-Denker sein, und mitdenken heißt auch mitreden! Wenn ein Vorgesetzter also seine Mitarbeiter anspricht: „Ihre Meinung interessiert mich nicht! Tun Sie gefälligst, was ich Ihnen gesagt habe! Ich bin schließlich Ihr Chef!“, so verrät das nicht nur, daß er seine Beherrschung verloren hat, sondern auch, daß er dem alten Obrigkeitssdenken verhaftet ist.

Es ist ein Beweis von Klugheit, wenn ein Vater mit seinem Sohn oder der Tochter die Probleme der Heranwachsenden in Ruhe diskutiert und nicht auf den Tisch haut und den Herrn im Hause spielt. Man reizt die jungen Leute durch autoritäres Gehabe nur zu antiautoritären Reaktionen.

Es gibt Länder, in denen man schon an der Schule diskutiert. In Hellas und Rom hat man es gelehrt, und in England lernt man es, zu diskutieren und sich dabei fair zu verhalten, das heißt ruhig und sachlich auch mit Andersdenkenden die Meinung auszutauschen. Es ist ja nicht unbedingt das Ziel, den anderen von der Richtigkeit der eigenen Meinung zu überzeugen, aber er soll wissen, daß es eine abweichende gibt und diese respektieren. Und wenn auch bei einer Diskussion keine allgemeine Übereinstimmung erzielt wird, so hat sie doch eine heilsame Wirkung. Die Aufgeregten lassen gewissermaßen Dampf ab, die Diskussion erweist sich als ein Ventil... Auch hat fast jede Diskussion neben der befreienden eine befruchtende Wirkung. Eine Idee wird geboren, ein anderer greift sie auf und entwickelt sie weiter. Die Diskussion regt zum Nachdenken an.

Natürlich hängt viel von der Persönlichkeit des Diskussionsleiters ab. Er muß die demokratischen Spielregeln kennen und achten, jeden zu Worte kommen lassen, aber die Viel- und Schönredner bremsen und die Schüchternen aufmuntern. Er soll das Gespräch steuern, so daß es wie ein Schiff durch das aufgewühlte Meer der Meinungen seinen Weg zum Hafen findet. Der Diskussionsleiter soll – um ein weiteres Beispiel aus unserer Branche zu nehmen – wie ein Lokführer handeln. Die Fahrgäste sehen ihn in seinem Gehäuse aus Stahl und Glas nicht, aber er lenkt den Zug umsichtig mit unsichtbarer Hand, bis er sicher die Endstation erreicht hat...

MWM-Verkaufstagung von hohem Niveau und Format

In mehrjährlichem Turnus kommen die Repräsentanten der weltweiten Vertriebsorganisation nach Mannheim, um im persönlichen Kontakt die gemeinsam berührenden Fragen zu besprechen. Babylonisches Sprachengewirr, durch die Verhandlungssprachen Deutsch, Englisch und Französisch teilweise „entzerrt“, umringt einen Vertreterkreis, der sich von Island bis nach Patagonien, vom Atlantik bis nach Südostasien erstreckt: selbständige Firmenvertreter, Geschäftsleiter von firmeneigenen oder -beteiligten Niederlassungen, MWM-Verkaufsdelegierte und inländische Verkaufsbüroleiter. Als Gesprächspartner fürs Stammhaus die Vordstände, Abteilungsdirektoren, Führungskräfte und Sachbereichsleiter sowie Ressortleiter der Schwesterfirma Süddeutsche Bremsen AG, München.

Aus der Erfahrung des abgelaufenen Zeitalterschnitts, der Fixierung für die aktuell gegebene Situation, aus neuen Informationen und regem Meinungsaustausch bildet sich die klare Vorstellung für den weiteren firmenpolitischen Wirtschaftsweg in die nächste Zukunft.

Die „Verkaufstagung 1970“ war – so gab Vorstandsmitglied Direktor Kux der Befriedigung aller Teilnehmer Ausdruck – „von hohem Niveau getragen, sie hatte das Format für ein Unternehmen von Weltgeltung, blieb auch bei gewisser Härte für sachbezogene Meinungen in Ausdrucksformen von nüchterner Klarheit und diente daher der betriebs-, markt- und wirtschaftspraktischen Zweckbestimmung einer solchen internationalen Arbeitstagung“.

Information - Integration - Impulse

Die Notwendigkeit zur gegenseitigen Information ergibt sich aus der Integration aller Elemente zur Unternehmenswirksamkeit: Marktgegebenheiten, Wirtschaftslage, Konjunktur, Konstruktionskonzeption für das erforderliche Typenbauprogramm, Baukapazität durch Investition und neuzeitliche Fertigungsrationalisierung und auf dem Gebiet der Vertriebsstruktur einschließlich des Finanzwesens allem, was unsere Zeit mit den Begriffen „Marketing und Verkauf“ umreißt. „Wir alle verdienen unser Geld damit, daß wir mit den Problemen und Schwierigkeiten unseres Wirtschaftsalltags nicht nur fertig werden, sondern sie meistern“, umschrieb Direktor Kux die Aufgabenstellung. Das Besprechungsprogramm bot ausreichend Ansatzpunkte. Man lebte im Bestreben mit, daß „das Ziel jeder Diskussion die Aktion sein müsse“, damit aus Gesprächen und Stellungnahmen fruchtbare Impulse erwachsen.

Entwicklungstendenzen im Verkauf

Direktor Dr. Sahn, der die Tagung organisiert hatte, gab im einführenden Referat einen Überblick über die Entwicklung der

Umsatzstruktur an einer Fülle ausgewogener Zahlenmaterials:

von 1959 bis 1969 hat sich der Umsatz um 58% auf 194,6 Mio DM erhöht. In diesem Zeitraum wurden für 1,412 Milliarden DM Dieselmotoren (87% und Aggregate (13%) verkauft; der Export liegt bei 47% im Schnitt. Unsere Marktanteile zeigen gesunde Stabilität für die meisten Anwendungsgebiete unserer Erzeugnisse. Obwohl die Größenordnung für Inlandsverbrauch und deutsche Ausfuhr um 29% anstieg, hat MWM über die Sechzigerjahre hinweg ihren Anteil von 13% beibehalten. Für einzelne Leistungsklassen im MWM-spezifischen Leistungsbereich zeigt die Marktrepräsentanz eine „gutbürgerlich-solide Festigkeit“. Man darf aus der Entwicklung bis zur derzeitigen Auftragszugangs-, Fertigungs- und Absatzsituation schließen, daß die

Motoren-Werke Mannheim innerlich gesund

sind. Nicht zuletzt geht das auch aus der erfolgreichen Einführung neu- und weiterentwickelter Motorbaureihen hervor, in gebotener Abstimmung mit dem nach vielzylindrigen Motoren tendierenden Bauprogramm der Südbremse, München.

Es wäre aber ein Trugschluß, aus der Summe des Erreichten auf unbedingte Beständigkeit zu schließen. In der ganzen Breite von vielen Absatzmärkten, über das ganze Bauprogramm hinweg und nicht nur in einzelnen ausgesuchten Leistungsklassen muß überall der maximale Marktanteil erreicht werden. Für Ersatzteile bedarf es planvoller Disposition, um an den richtigen Plätzen zum rechten Zeitpunkt das benötigte Sortiment auf Lager zu haben.



Die Tagungsleitung



Aufmerksame Zuhörerguppe bei einem Vortrag

Ebenso muß vom Akquisiteur erwartet werden, so führte er in einem Vortrag über „Fragen der Leistungsauslegung bei Saug- und Auflademotoren in Abhängigkeit vom Anwendungsgebiet“ aus, die geforderten Leistungsdaten, vor allem unter Beachtung der DIN- und der SAE-Leistungstabelle, von vorn herein zweifelsfrei dem Stammas anzugeben, was viele Reklamationen vermeidet. Dipl.-Ing. Nieth bezog die „Leistungsreduktion von Dieselmotoren in Abhängigkeit von atmosphärischen Bedingungen“ in diesen Problembereich ein. Dipl.-Ing. Uckley griff in zwei Vorträgen aktuelle Projektfälle aus dem Schiffmotorensektor auf: „Der Scherörbetrieb mit mittelschnell laufenden Schiffsdieselmotoren“ und „Die Automatisierung von Schiffsantriebsanlagen“. Ing. W. Benz ging auf die „steigende Bedeutung von Gasmotoren“ ein und erläuterte die MWM-Gasmotoren. Ing. Ries gab schließlich eine Betrachtung der bewährten „Baureihe D 232 als universelle Motoren für Aggregate, Bote und Einbaubedarf“.

Es würde den Rahmen dieser Werkszeitschrift und der technischen Aufnahmebefähigung ihres Leserkreises sprengen, auf die Einzelheiten aller dieser interessanten Aussagen des Konstruktionsbereichs einzugehen. In der Tagung warfen sie Grundsatzfragen betriebspraktischer, konstruktiv-funktionaler Art und von wirtschaftlich-technischen Abhängigkeitsgegebenheiten während vielstündiger reger Diskussion auf. Sie setzte sich am Objekt, den neuen Typen, bei der Werksbesichtigung fort, wobei auch die in Lizenz in Spanien gebauten Ein- und Zweizylinder-„DITER-Motoren“ stark beachtet wurden.

Eine neue Unternehmenskonzeption

Marketing und Verkauf, der im August 1969 geschaffene Bereich, bedeutet mehr als eine bloße organisatorische Umgruppierung, wie vielfach angenommen sein mag. Direktor Krick überzeugte davon, daß dieser Aktionsbereich eine neue Konzeption in der Unternehmensstruktur darstellt.

Sie ist eine Integration von Aufgaben über herkömmliche Zuständigkeitsgrenzen hinweg, mit dem Ziel, die optimale Erfüllung des Unternehmenszwecks zu finden, den Besonderheiten der Branche und den speziellen Verhältnissen der MWM gerecht zu werden. Dabei müssen folgende Forderungen erfüllt werden: „Marktentwicklungen rechtzeitig zu erkennen, entsprechende Vorschläge für die Produktgestaltung, Vertriebsproblemlösungen und marktfördernde Maßnahmen auszuarbeiten, die Akquisition durch die jeweilige gebotene Vertriebsorganisation zu intensivieren und die Zusammenarbeit der Mitarbeiter zur Unterstützung der Vertriebsfront zu verbessern.“

Als Hauptimperative schälen sich heraus: Marktunterstützende Maßnahmen, regionale Marktverantwortung und die Produkt- bzw. Fachverantwortung in drei verschiedenen Organisationseinheiten, die sich gegenseitig befruchten, kontrollieren und impulsieren sollen, um das gemeinsame

Ziel der optimalen Umsatzsteigerung

zu erreichen. Dem Marketing obliegen Marktforschung und -beobachtung, Produkt- und Produktionsprogrammgestaltung, Verkaufsförderung, Absatzplanung und -kontrolle sowie die Werbung. Der Vertrieb gliedert sich in die sich im wesentlichen mit dem bisherigen „Verkauf“ deckenden regionalen Absatzbereiche, während die Verkaufsförderung von spezieller Fachbearbeitung der Erzeugnisarten für die unterschiedlichen Verwendungszwecke ausgeht. Es kommt im Grundsatz darauf an, Absatzmöglichkeiten frühzeitig zu erkennen und sie durch Entwicklung marktgerechter Produkte mit dem Einsatz einer schlagkräftigen, modern aufgebauten Marketing- und Verkaufsorganisation, planvoller als bisher, zu nutzen.

„Der Fertigungsbetrieb ist im Gesamtkonzept integriert“

... schon seit der letzten Vertretertagung vor 4 Jahren hat sich in der Fabrikation Entscheidendes verändert“, erklärte Vorstandsmitglied Direktor Koenigs. „Der Betrieb kann alles, falls er rechtzeitig weiß, was für ihn zu tun ansteht!“ – Gerade durch die enge Zusammenarbeit mit dem Bereich der Grundlagenkonstruktion seines Vorstandskollegen Direktor Dr. Kremser sei Hand in Hand mit der Entwicklung neuer Motortypen die Fertigung einer durchgreifenden Rationalisierung unterworfen worden. Engpässe seien beseitigt, neue Werkzeugmaschinen und moderne Betriebsausstattung angeschafft worden. Für zeitrichtige Techniken sprächen u. a. numerisch gesteuerte Werkzeugmaschinen. Weitere Produktionshallen und Werkstätten wurden errichtet. Als neue Aufgaben laufen Neubauten für die Aggregatefertigung und den Großmotorenversand an. Hohe Investitionen wurden für die Erweiterung der Kleindieselfertigung aufgewendet, um die Kapazität um mehr als 40% schon bis Ende 1971 zu steigern. Für die Verkaufsförderung arbeite



Drehscheibe des Welthandels

Unterwasser-Forschungsboje auf dem MWM-Stand im Freigelände

Vorsichtiger Optimismus in Hannover



Die Hannover-Messe, größte Industriemesse der Welt, ist in Größenordnungen gewachsen, die ihre Überschaubarkeit gefährden. Aus diesem Grunde werden die Stimmen lauter, die nach einer Dezentralisierung in ausgesprochene Fachmessen schon seit einigen Jahren rufen. Wir wollen die Superlative in Zahlen nicht wiederholen, die uns eine Woche lang in Presse und Fernsehen vor Augen geführt wurden. Stärker haben wir uns für den Maschinenbau interessiert, den größten geschlossenen Industriezweig der Bundesrepublik, der auch in Hannover das bedeutendste Ausstellerkontingente brachte.

Der Maschinenbau demonstrierte gedämpfte geschäftliche Erwartungen, nüchterne Beobachtung, aber auch eine gewisse Unsicherheit aus heftigen Preisbewegungen und Ungewißheit über den weiteren Konjunkturverlauf. Die Kapazität ist bei leergefegtem Arbeitsmarkt größtenteils ausgelastet. Aufwertung, Diskonterhöhung und Steuerbremse sind von vielen Unternehmungen nicht so

der Betrieb in weitsichtiger Planung mit, wenn die Vertriebsorganisation auch ihrerseits integriertes Mitdenken bewies, was sich in ganz wenigen Grunderfordernissen ausdrückte: größere Stückzahlen für weniger Typen in anlagenkonstruktiv schmäleren Lieferumfängen. Gerade die hohe Materialintensität zwingt zur Beschränkung differenzierter Sonderwünsche, damit die technische Leistungsfähigkeit auch von der notwendigen Wirtschaftlichkeit begleitet werde. Den Dank an die Ausrichter, an die Referenten und für viele wertvolle Diskussionsbeiträge sprach Direktor Kux aus. Belgien-Generalsvertreter F. A. Sansens für die Auslandsvertretungen und Wilfried Panitz für die deutschen Verkaufsbüros bedankten sich beim Stammas für den nützlichen Informations- und Erfahrungsaustausch.

Nach „getaner Arbeit“

vereinten ein Abend im „Palasthotel Mannheimer Hof“ und eine Bootsfahrt auf dem Rhein mit dem MWM-angetriebenen M. S. „Stadt Mannheim“ alle Teilnehmer zum verdienstmäßigen geselligen Kontakt, zum harmonischen Ausklang. JHB

Besucher über Trend und Bedarf zu unterrichten, andererseits das vielseitige eigene Leistungsvermögen durch neue oder weiterentwickelte Erzeugnisse auch im „Schaufenster der Welt“ darzubieten. Hinzu kommt die Kontaktpflege mit dem Kunden- und angewachsenen Interessentenkreis als Ausgangspunkt für das konkretisierende „Nachmessegeschäft“. So war die

Motoren-Werke Mannheim AG in Halle 16 mit einem repräsentativen Ausschnitt aus ihrem vielseitigen Produktionsprogramm vertreten. Neben den bekannten Kleindieselmotoren der luft- und wassergekühlten Baureihe D 308/208 und D 325/225 waren ein 8-Zylinder- und ein aufgeladener 12-Zylinder-Motor der erfolgreichen Baureihe D 232 ausgestellt.

Die fünf erstmalig gezeigten neuen Dieselmotoren begegneten naturgemäß dem erwarteten Interesse der Fachkundschaft:

die wassergekühlten Fahrzeug-Dieselmotoren D 226 in 4- und 6-Zylinder-Ausführung, ein hochaufgeladener 16-Zylinder-V-Dieselmotor TBD 441 V 16 sowie zum Vergleich aus der bereits existierenden Reihenhausführung dieses Motors der unaufgeladene 6-Zylinder-Motor D 440-6. DEUTSCHE BREITEN AG entwickelten und hergestellten neuen Baureihe ein 6-Zylinder-Reihenmotor D 601.

Erstmals ist auch der in Gemeinschaftsarbeit von MWM und MAN entwickelte Stirling-Motor vorgestellt worden. Am laufenden Modell wurde das besondere Heißgas-Verbrennungsprinzip erläutert; Geräuschminderung und saubere Abgabe im Zuge der Kampagne gegen die Plagegeister Lärm und Luftverschmutzung wurden als einige der Vorzüge erkennbar.

MWM auch im Freigelände

Auf einem zweiten Ausstellungsstand im Elektro-Freigelände zeigte MWM Diesel- und Gasmotoren-Elektroaggregate verschiedener Leistungen. „Attraktion“ auf diesem Stand war die 12 t schwere Boje des Unterwasserlabors Helgoland, 14 m hoch und 3,15 m im Durchmesser. MWM führte hier ein Beispiel aus dem so vielfältigen Anwendungsbereich in Wirtschaft und Forschung vor. Diese Werkszeitschrift hat über das Unterwasserlabor vor Jahresfrist ausführlich berichtet. Ein MWM-Diesel-Notstromaggregat hat an der Sicherung der in 25 m Meerestiefe arbeitenden 4 Wissenschaftler der Biologischen Anstalt Helgoland maßgeblich mitgewirkt. Nach Erfüllung der ersten Forschungsaufgaben wurde die Versorgungsboje nach Hannover gebracht. Durch das betriebstätige Aggregat, an einem Schnittmodell und in einem Film wurde die Wirkungsweise der lebenswichtigen Energieversorgung deutlich gemacht.

Das Urteil der vielen Besucher: „MWM hatte wieder einen sehr schönen Stand, die Information durch die Verkaufsleitung und fachlich versierte Sachbearbeiter war ausgezeichnet!“ Selbstverständlich waren die Unternehmensleitungen auf den Messeständen vertreten: MWM durch ihre Vorstandsmitglieder Direktor Kux und Direktor Koenigs, die Südbremse, München, durch Vorstandsmitglied Direktor Hinkel. JHB

Deutschlands schnellste Autoschlange

– eine moderne Art zu reisen



Fachleute sagen für die diesjährige Urlaubsaison ein Verkehrschaos auf den Fernstraßen voraus, das die Erfahrungen früherer Jahre in den Schatten stellen wird. Die Experten sind sich darin einig, daß in diesem Sommer alle Rekorde gebrochen und – besonders zur Ferienzeit – trotz des Lkw-Fahrverbots ein Blechgewühl entstehen wird, schlimmer denn je. Die fortschreitende Motorisierungswelle wird den seit Jahren zu beobachtenden zunehmenden Trend des Urlaubereiseverkehrs weiter verstärken. Nach Untersuchungen fahren in Deutschland 59% aller Bundesbürger mit dem Auto, 31% mit der Eisenbahn, 6,5% mit Omnibussen und 3,5% mit dem Flugzeug in den Urlaub. Die Verkehrsprognosen stimmen darin überein, daß die Bahntouristik in Zukunft zunehmen wird.

Dieser Entwicklungstendenz folgend hat die Deutsche Bundesbahn für die kommende Sommersaison ihr Angebot an Bahntouristik-Diensten wesentlich erweitert. Sie offeriert – neben vielem anderen – dem Autotouristen „Deutschlands schnellste Autoschlange“, womit die Autoreisezüge gemeint sind – Züge, die den Wünschen derjenigen Urlauber entgegenkommen, die den Strapazen einer Autoreise wohl entgegen, andererseits aber am Urlaubsort auf den eigenen Wagen nicht verzichten wollen. Ganz ohne Zweifel hat die Bundesbahn hier eine Marktlücke entdeckt. Das beweist schon die Tatsache, daß Autoreisezüge zu Spitzenverkehrszeiten bereits Monate vorher ausgebucht sind – obgleich natürlich diese bequeme und moderne Art zu reisen nicht ganz billig sein kann. Immerhin: die Hin- und Rückfahrt im „Auto-Traum-Express“ von Hamburg nach München (1790 km) für einen Pkw und zwei Reisende im Liegewagen kostet nicht mehr als 314 DM. Was man dabei spart, sind Benzin- und Nerven, mindestens zwei Urlaubstage sowie das Geld für eine Übernachtung im Hotel – und das Auto verläßt so fit wie man selbst den Zug, dem Reiseziel schon merklich nähergerückt! Und so wirbt die Bundesbahn für „Deutschlands schnellste Autoschlange“:

„Stellen Sie Ihren Wagen hier ab und steigen Sie um. Wir ziehen Sie mit Auto hin! Unter uns Autofahrern: geht's einfacher und bequemer? Wagen am Abfahrtsort auf den Zug fahren. Wagen am Zielort vom Zug fahren. Und dazwischen liegt Erholung! Abends weg, morgens da! – Man fährt nicht mehr in Urlaub – man läßt fahren!“ Und um aufs eigentliche Thema zu kommen: Man bremst nicht mehr selbst – man läßt brem-

sen! Und zwar in diesem Falle mit einer Bremsanlage, die eigens konzipiert wurde für diese

Reisezugwagen besonderer Art.

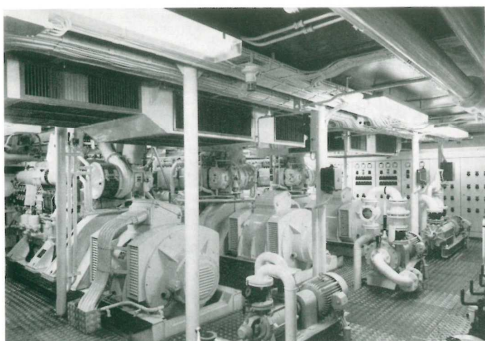
Denn eigentlich ist der Eisenbahnwagen, auf dem sich Ihr Auto durch die Gegend fahren läßt, ja schon hinsichtlich der Belastung ein Güterwagen – wenn auch ein eleganter, mit Licht und WC! Aber doch eben ein Güterwagen, der mit einer lastabhängigen Bremse ausgerüstet werden muß. (Regelbare Lastbremsventile passen den Bremsdruck der gegebenen Belastung an. Die jeweiligen Belastungen werden von Einstellventilen wegmäßig erfaßt – Waggonfederung! – und als Steuerdruck den Lastbremsventilen zugeleitet.)

Andererseits läuft er als Anhängsel eines modernen D-Zuges bedeutend schneller als seine Artgenossen, die Güterwagen – folglich ist er ein Reisezugwagen und braucht eine Rapid-Scheibenbremse. (Hier wird die Bremskraft auf Brems Scheiben übertragen. Diese Radbrems Scheiben wurden verbessert und stellen im Hinblick auf die Befestigung am Rad eine Neuentwicklung dar. Erstmals braucht am Rad selbst keine Veränderung vorgenommen zu werden, da diese Konstruktion für jede Radart geeignet ist.)

Und weil diesem Autotransportmittel auch in Zukunft alle Wege offenstehen sollen, weil Herrchen zusammen mit seinem fahrbaren Untersatz demnächst noch schneller – nämlich im 160-km-Tempo – nach Rimini, Rijeka, Lugano, Biarritz oder wohin auch immer befördert werden soll, bekam es auch noch eine Magnetschienenbremse. (Sie wurde erstmals vor acht Jahren bei dem damaligen deutschen Rennomierzug, dem „Rheingold“, eingesetzt. Auch TEE- und F-Züge sind mit dieser zusätzlichen Bremse ausgerüstet.)

Wie man sieht, wurde also bei diesen bemerkenswerten Wagen mit Bremsen nicht gespart. Die Konstrukteure von Knorr sind damit einer Auflage der Deutschen Bundesbahn nachgekommen, die den Forderungen an die Bremsanlagen der Fahrzeuge entspricht und die sich – im schönsten Techniker-Deutsch abgefaßt – so liest:

„Die Bremsanlage eines Fahrzeuges muß so dimensioniert werden, daß mit ihr den betrieblichen Anforderungen an das Fahrzeug hinsichtlich Fahrgeschwindigkeit, verfügbarem Bremsweg und befahrbareren Gefälle Genüge getan wird.“ Es wurde getan.



Fotos, von oben: Maschinenraum der „Wolga“; die „Wolga“; an Bord: (vorn, von links) Direktor Koenigs, Dr. Jerger, Reederei-Chefing Gorbulo, Direktor Kux; der rumänische Schubschlepper „Dacia“ – mit MWM-Diesel-Antrieb – begegnet uns auf der Jungfernfahrt der „Wolga“

MIT MWM-SCHIFFSANTRIEB DURCH SIEBEN DONAULÄNDER

Wirtschaftliche Verflechtungen machen an politischen oder gesellschaftsideologischen Grenzen nicht halt. Die gegenseitige Durchdringung ist sogar intensiver geworden. Spezielle Leistungen erobern die Märkte, weil es die Autarkie nirgendwo mehr gibt. So hat die Sowjetische Donau-Dampfschiffahrt („Diesel“-Schiffahrt wäre zeitgemäß richtiger) Vertrauen in die Dieselmotoren der MWM gewonnen, als Beginn im Hinblick auf deren Weltruf, dann durch die Bewährung von je 2 Hauptantriebsmotoren und 2 Hilfsmotoren der MWM in 10 Schiffen der russischen Gesellschaft auf der internationalisierten Donau. Für zwei große Neubauten hatte sie sich wieder für das Fabrikat MWM entschieden.



Ein großer Tag am Praterkai in Wien, als das erste dieser Luxuspassagierschiffe, die „WOLGA“, von der Korneuburger Werft an den Auftraggeber übergeben wurde. Wenn diese Ausgabe unserer Werkszeitschrift herauskommt, wird auch das Schwesterschiff „DNJPR“ in Dienst gestellt sein. Ein Volksfest, mit Trachtenkapelle und Ehrengästen an Bord, unter ihnen der Sowjetbotschafter in Österreich B. F. Podzerob. Von MWM waren die Vorstandsmitglieder Direktor Kux und Direktor Koenigs, Dipl.-Ing. Uckley, Werbeleiter Möller und Dr. Jerger von der MWM-Vertretung in Österreich zugegen, ferner unsere Spezialmonteure Kleinlein und Rottmann.

Wer im internationalen Tourismus mithalten will, muß viel investieren. Die Russen hatten tief in die Tasche gegriffen. Die „Wolga“ ist – so hörte man vom Vorstandsleiter der Werft, Dipl.-Kfm. Ernst Schwartz – „das größte und modernste Personenschiff, das je für die Donau und für die europäische Binnenschiffahrt gebaut wurde“. Auf dem 106 m langen, 16 m breiten und 8,30 m hohen weißen Luxusship werden 212 Reisende in 84 großzügig ausgestatteten Kabinen von 77 Mann Schiffspersonal betreut. Der erfahrene Kapitän Micha Lifschitz kennt jeden Ort an der Donau. Er weiß, daß er sich auf die leistungsstarken Maschinen, die von der Kommandobrücke aus ferngesteuert werden, verlassen und mit den beiden MWM-Hauptantriebsmotoren vom Typ TBD 440-8 eine Geschwindigkeit von 24 km erreichen kann.

Drei Diesel-Generatoren-Bordaggregate sind mit MWM-Motoren der gleichen Baureihe vom Typ TBD 440-6 ausgerüstet; der Reederei bringt dies den Vorteil gleicher Ersatzteilhaltung. Aus dem Maschinenraum dringt kein lärmendes, die Fahrgäste störendes Dröhnen; lauffruhige Maschinen und modernste Schallsisolierungen sorgen dafür.

Seit Anfang Mai wird alle fünf Tage eines der neuingestellten Schiffe von Wien aus zu einer Reise nach Jalta und Konstanz aufbrechen. Sieben Donauländer werden berührt: Österreich, die Tschechoslowakei, Ungarn, Jugoslawien, Rumänien, Bulgarien und die UdSSR. Die bereits geplante Streckenerweiterung bis Passau wird dann auch die Bundesrepublik Deutschland einbeziehen. Eine wahrhaft völkerverbindende Touristik!

Aus Erkenntnissen einer Studienreise der Werftingenieure durch halb Europa mit Besichtigungen neuzeitlicher Personenschiffe sind Konstruktion und Ausstattung erwachsen. Es ist alles zum Sichwohlfühlen auf den vier Decks vorhanden: wohnliche Kabinen, Gesellschaftsräume mit Salon, Bar und Restaurant, eine geräumige Küche, eine windgeschützte Terrasse, Tanzparketts, ein großes Sonnendeck, ein Schwimmbassin, Duschen und Erfrischungskiosk, größtmögliche Bewegungsfreiheit auf den Galerien rund um die Decks. Friseursalons, Verkaufsläden, Fotolabor und eine Großwäscherei fehlen nicht.

Die technische Ausstattung ist erstklassig. Das Schiff verfügt über eine komplette Funk-einrichtung, eine Sprechfunkanlage, Vollklimatisierung und eigene Trinkwasseraufbereitung. Ein Radargerät gestattet das Fahren „bei Nacht und Nebel“, das Echolot überwacht die Wassertiefe. Ein Kleincomputer gewährleistet die Überwachung der Hauptmaschinen und eine Kontrolle für die durchgeführten Schiffsmanöver. Die Ausrüstung mit einem speziellen Bugstrahlruder ermöglicht auf der schwierigen Donaustrecke besseres und rasches Manövrieren; herkömmliche Heckruderanlagen würden dafür nicht ausreichen. Hinsichtlich der Sicherheit für die Fahrgäste wurden die strengen Hochseevorschriften angewandt. Eine Rauchmelde- und Feuerlöschanlage, Rettungsboote und -gerätschaften, dazu eine besondere Anordnung der Feuerschotten machen das Schiff sozusagen „unsinkbar“.

Wie wär's mit einer Urlaubsfahrt auf der schönen blauen Donau mit dem „roten“ Schiff zum Schwarzen Meer? Einiges Kleingeld braucht man allerdings, um auch den Rubel rollen zu lassen. JHB

Auflösung des Kreuzworträtsels von Seite 16
 36. ent, 38. er, 39. SB, 40. la, 41. TS.
 25. Pop, 27. Ebnhof, 32. Merc, 33. Tara, 35. Enu,
 frost, 16. Slip, 19. Obersee, 20. Du, 22. Corot,
 8. Mählgie, 9. OL, 10. Elation, 11. Go, 12. Nacht,
 4. Golem, 5. Spa, 6. Errand, 7. Riten,
 19. Ode, 21. Kleinlich, 23. UJ, 24. OP,
 stop, 14. Raito, 15. Isidor, 17. la, 18. Flor,
 13. Non-
 Waagrecht: 1. Beharrungsvermögen, 2. Diesel-
 motor, 42. Gewerbeaufsichtsamt.
 31. Zypern, 33. Tor, 34. Ur, 36. Fatio, 37. Diesel-
 26. Bumerang, 28. Epigone, 29. Ran, 30. nun,
 19. Ode, 21. Kleinlich, 23. UJ, 24. OP,
 stop, 14. Raito, 15. Isidor, 17. la, 18. Flor,
 13. Non-

NEUES SCHWERLASTFAHRZEUG FÜR GROSS-TRANSPORTE: KNORRGE BREMST

Als größtes Eisenbahnfahrzeug der Welt gilt der neue, 32achsige Schwerlastwagen der Deutschen Bundesbahn. Das Fahrzeug kann Großteile bis zu 530 Tonnen Gewicht in einem Stück befördern. Damit kommt die Bundesbahn den Entwicklungstendenzen der Industrie entgegen, die immer größere und schwerere Maschinen und Maschinenteile als Einheit zu bauen bestrebt ist.

Der neue Spezialwagen ermöglicht außerordentlich vielseitigen Einsatz. Er besteht aus zwei im wesentlichen gleichen Hälften, zwischen die bei Lastfahrt das Ladegut eingehängt wird. Es schwebt dann gewissermaßen frei über den Gleisen, getragen von je einem Tragschnabel zu beiden Seiten. Die Tragschnäbel stützen sich ihrerseits auf Verbindungsbrücken, von denen die Last gleichmäßig auf die Drehgestelle und die einzelnen Achsen verteilt wird.

Sollen kleinere und nicht selbsttragende Teile befördert werden, so genügt ein 24achsiges Fahrzeug ohne Tragschnäbel. Der neue Spezialwagen für Groß- und Schwertransporte ist in einer Art Baukasten-system ausgeführt und kann durch Abnehmen der Tragschnäbel und zweier Drehgestelle in kurzer Zeit in einen „nur“ 24achsigen Wagen verwandelt werden.

Um in Kurven und an nahe dem Gleis stehenden Anlagen auch bei Überschreitung des normalerweise zulässigen Lademaßes Hindernisse umgehen zu können, lassen sich die Tragschnäbel mitsamt der Ladung seitlich nach jeder Richtung um 55 cm verschieben. Für Transporte zu Baustellen, die über keine Anschlußgleise verfügen, kann das Schienenfahrzeug auch im beladenen Zustand auf dem Zielbahnhof in ein Straßenfahrzeug verwandelt werden und so den letzten Weg auf der Straße zurücklegen. Da der Raddruck hierbei nur so hoch sein darf wie auf der Schiene, benötigt der Schwerlasttransporter bei voller Auslastung als Straßenfahrzeug sogar 128 Räder, wobei jeweils vier auf einer Achse angeordnet sind.

Beim Transport eines 13 m langen Großteiles, z. B. eines Transformators, erreicht das neue Fahrzeug eine Länge von über 63 m. Für Leerfahrten werden die beiden Wagenhälften mit oder ohne Tragschnäbel in der Mitte gekuppelt. In diesem Zustand kann der Wagen mit 80 km/h Höchstgeschwindigkeit ohne Lademaßüberschreitung verkehren.

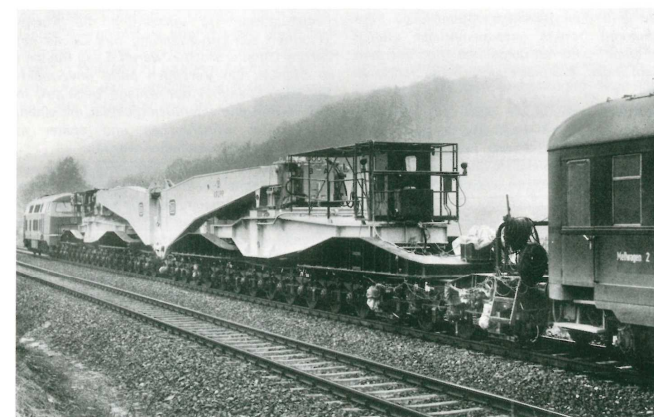
Es versteht sich von selbst, daß sich die Techniker der Knorr-Bremse über eine spezielle Bremsanlage für dieses Riesenfahrzeug den Kopf zerbrechen mußten. So erhielt es im Hinblick auf die außerordentlichen Lasten, die es zu befördern haben

wird, acht selbsttätige lastabhängige Bremsausrüstungen (8 x KE-GP-A-14“). Die Lastregistrierung erfolgt durch Wiegeventile, die einen Steuerdruck an die Steuer-ventile KE 2 weitergeben und die hier mit ganz besonderem Erfolg arbeiten. Die Bundesbahn wird mit diesem Schienengiganten nicht nur Transporte innerhalb der Bundesrepublik, sondern auch in den anderen europäischen Ländern übernehmen können, da der Wagen den internationalen Bedingungen entspricht. Schon heute ist er für mehrere Großtransporte fest gebucht.



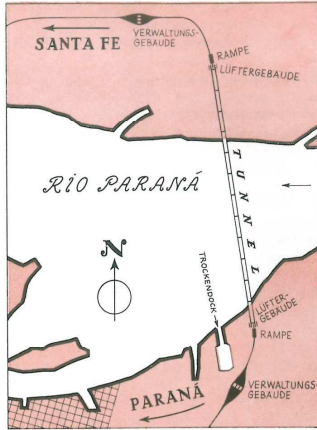
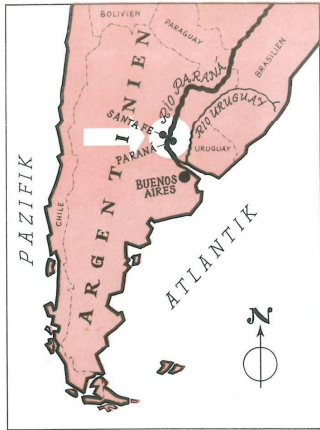
Die Gründung der Reichsbahn vor 50 Jahren

– aufgrund eines Staatsvertrages zwischen den deutschen Ländern und dem Reich – brachte nicht nur in die unterschiedlichen Uniformen eine einheitliche Linie, sondern setzte auch einer bunten Vielfalt von Wappen und Emblemen ein Ende. Auf unserer Fotomontage von links oben nach rechts unten: Hoheitszeichen an preußischen Lokomotiven, an württembergischen Bodenseeschiffen und an preußischen Güterwagen, Heimathnhof eines Personenwagens in Preußen, darunter gemeinsames Hoheitszeichen an Fahrzeugen der Königlich-Preußischen und Großherzoglich-Hessischen Staats-Eisenbahnen, Wappen an Güterwagen der Königlich-Bayrischen Staatseisenbahnen, Wappen am Salonwagen König Ludwigs II. von Bayern, Hoheitszeichen an Lokomotiven der Großherzoglich-Oldenburgischen Eisenbahnen, Wappen der Großherzoglich-Badischen Eisenbahnen, Wappen an sächsischen Güterwagen und an preußischen Personenwagen, das Eigentumszeichen an Personenwagen der Deutschen Reichsbahn zwischen 1922 und 1936 sowie das Emblem der Deutschen Bundesbahn aus heutiger Zeit.



Auf 32 Achsen bewegt sich dieser „Tausendfüßler der Schiene“ künftighin über die Eisenbahnstrecken Europas. Die Bundesbahn nahm den neuen Schwer- und Großteil-Transportwagen jetzt in Betrieb und wird damit auch schwierige Großtransporte im Ausland durchführen. Das Fahrzeug kann sogar in kurzer Zeit auch im beladenen Zustand in ein Straßenfahrzeug umgewandelt werden und ermöglicht

damit Schwerlasttransporte im Fernverkehr auf der Schiene und im anschließenden Bereich, z. B. bei Transporten zu Baustellen ohne Anschlußgleise, auch auf der Straße. Der Spezialwagen, der Großteile bis zu 530 Tonnen Gewicht befördern kann, gilt als größtes Eisenbahnfahrzeug der Welt. Er ist, wie alle Wagen der Bundesbahn, mit KNORR-Bremsen ausgerüstet.



Zwei-Staaten-Tunnel unter dem Paraná-Strom in Betrieb

MWM am argentinischen Großprojekt beteiligt

Foto oben: Montierter Tunnelabschnitt; unten: Schubboot mit MWM-Motor schwimmt eine Tunnelröhre ein

In einer Zeit, in der ein Calais-Dover-Tunnel unter dem Ärmelkanal bald verwirklicht sein wird und das gewaltige Alpenmassiv kilometerweit bereits untertunnelt ist, stellen Tiefentunnel unter Strömen und Meeresarmen kaum noch technisch unlösbare Probleme dar.

Trotzdem bedeutet der nach 4 Jahren Bauzeit kürzlich dem Verkehr übergebene Tunnel unter dem Paraná-Strom, bei den dort gegebenen Verhältnissen eine weltweit beachtete Leistung. Neueste wissenschaftliche Erkenntnisse aus Technik, Wirtschaft und Organisation, dazu moderne Methoden und Verfahren wurden in einem Bauwerk sichtbar, das für Argentinien sowohl verkehrswichtige als auch landespolitische Bedeutung von größter Tragweite besitzt. Der Tunnel verbindet nämlich die argentinische Zwischenstromprovinz Entre Ríos als eines der Hauptargengebiete mit dem Rest Argentiniens auf dem Landwege.

Viele Jahre war das Projekt umstritten, weil maßgebende Gutachter zunächst für eine Brücke über den breiten Paraná-Strom hinweg plädierten. Ein internationales Konsortium, an dem auch die deutsche Firma HOCHTIEF wesentlich mit konstruktiver Planung und Ausführung beteiligt war, bewies schließlich als wirtschaftlich zweckdienlichere Lösung den Unterwassertunnel. Er ist nunmehr nach seiner Länge von ge-

nau 2397 m der fünfgrößte Tunnel der Welt. Der Kostenaufwand von 21 Milliarden Pesos (rund 225 Millionen DM) erscheint als Größenordnung für die Leistung der argentinisch-italienisch-deutschen Baugemeinschaft nicht einmal als überdimensional.

Mit der Untertunnelung des Paraná zwischen den Provinzhauptstädten Santa Fé und Paraná ist ein alter Traum der Argentinier verwirklicht worden. Hier liegt eines der Hauptverkehrszentren des großen Landes. Noch 1969 hatten Fähren und Motorboote zwischen den beiden Großstädten mehr als eine halbe Million Kraftwagen und etwa eine Million Menschen befördern müssen. Wechselnde Regierungen mit unterschiedlichem Einfluß hatten die Unausweichlichkeit eines fließenden Straßenverkehrs angesichts des auch in Argentinien ansteigenden Wirtschaftspotentials betont. Den ersten symbolischen Spatenstich hatte 1962 der damalige Staatspräsident Frondizi getan. Mit den eigentlichen Bauarbeiten aber konnte erst 1967 begonnen werden, nachdem zunächst ein Trockendock zur Herstellung der 36 Betonröhren errichtet werden mußte, jede mit 9,80 m Innendurchmesser, 65,45 m Länge und einem Einzelgewicht von mehr als 4000 Tonnen.

Für bedeutsame, teils sogar lebenswichtige Funktionen fehlten MWM-Erzeugnisse auch hier nicht. Federführend für Wirtschaftsverhandlungen über den dieselmotorischen Einsatz war die MWM-Vertretung KOERTING in Buenos Aires. Wir verstehen die stolze Befriedigung von Dipl.-Ing. J. P. Schrecken-berg, wenn er über die zuverlässige Integration von MWM-Dieselmotoren und -aggregaten beim Bau dieses „nationalen Projekts“ berichtet:

„Gleich zu Beginn der Arbeiten im Jahre 1965 lieferten wir Generatorgruppen eigener Konstruktion: sie versorgten die Pumpstationen zur Entwässerung des Docks mit Strom. Ununterbrochen waren diese Pumpen in Betrieb; ein Versagen hätte unvermeidbar das Absaufen der Anlage bedeutet, in der die Röhrenelemente hergestellt, mit einem Abschlußtor verschlossen und später in den Fluß eingeschwommen wurden.“

In Zusammenarbeit mit der AEG wurde auf jeder Flußseite ein in München von der Süd-deutschen Bremsen AG gebautes MWM-Notstromaggregat des Typs TBRHS 518 V 16 aufgestellt. Sie sicherten die unablässige netzstromunabhängige Stromzuführung, sie sorgen für die Be- und Entlüftung des kilometerlangen Tunnelschlauchs. Auch das Schubschiff mit Schottelantrieb für den Einschwimm-Röhrentransport auf dem Paraná ist mit einem MWM-RHS-518-Sechszehnzylinder-V-Dieselmotor ausgerüstet. Den von uns gelieferten Motoren hat das gelungene nationale Bauwerk sicherlich eine bemerkenswerte internationale Anerkennung ausgesprochen!“

Auch wir in Deutschland freuen uns und haben gern in einer Sonderausgabe der argentinischen Zeitschrift „Por las RUTAS de la PATRIA“ darüber gelesen. Unsere Bilder vom „Tunel subfluvial HERNAN-DARIAS“ stammen aus dieser bekannten südamerikanischen Fachzeitschrift. JHB

Zeitgerechte Menschenführung: Delegation von Verantwortung

Seit einiger Zeit schon finden Sie in diesem Heft Berichte über das Vorschlagswesen in den Tochtergesellschaften unseres Konzerns. Es werden recht ansehnliche Prämien für gutes Mitdenken vergeben, und das strahlt auf alle Bereiche fruchtbringend und anregend aus. Nun hat sich die SÜDDEUTSCHE BREMSEN AG zu einer weiteren Maßnahme entschlossen, die Initiative der Mitarbeiter zu fördern: der überkommene Führungsstil wird, wie bei so vielen mittleren und größeren Industrieunternehmen, auf einen Stil der zeitgerechten Menschenführung umgestellt, die sogenannte „Delegation von Verantwortung“.

Delegiert wurde eigentlich schon immer, werden Sie jetzt denken; das stimmt schon, aber es wurde in den meisten Fällen immer nur die Arbeit delegiert, nicht die Verantwortung. Bisher war doch der Vorgesetzte selbst sein bester Sachbearbeiter; er gab nur die Arbeit ab, die er selbst nicht mehr erledigen konnte. Und dabei war er natürlich immer unsicher, ob seine Mitarbeiter die übertragene Arbeit auch richtig ausführen würden; er behielt also die Verantwortung für alle Fehler, die seine Mitarbeiter machten. Nun konnte es aber auch vorkommen, daß der Chef des Vorgesetzten dessen Mitarbeitern direkte Anweisungen gab, die seinen Vorstellungen oder seiner Planung zuwiderliefen. Bisher konnte er nichts tun, was diesem Mißstand abgeholfen hätte. Das Sprichwort „Der Ober sticht den Unter“ war die bittere Erkenntnis. Dieses „Ober-sticht-Unter“-Verhältnis ist aber mit den modernen Formen unserer Gesellschaftsordnung nicht mehr in Einklang zu bringen. Auch im Betrieb muß man der Tatsache Rechnung tragen, daß der Staatsbürger in der Demokratie

mündig geworden ist und Verantwortung trägt – im Straßenverkehr ebenso wie bei den Wahlen zum Bundestag. Die Geschäftsleitung der Südbremse hat aus dieser Erkenntnis die Konsequenzen gezogen.

Das Harzburger Modell,

wie das Prinzip der Delegation von Verantwortung auch genannt wird, empfiehlt nun, dem Mitarbeiter einen schriftlich in der „Stellenbeschreibung“ fixierten Aufgabenbereich zuzuweisen, in dem er weitgehend selbstständig in eigener Verantwortung arbeiten kann. Die Zuständigkeiten und Kompetenzen der einzelnen Bereiche sind damit klar abgegrenzt, es gibt keinerlei Kompetenzstreitigkeiten oder -überschneidungen mehr. Es wird jedem Mitarbeiter mehr Freude an der Aufgabe geben, wenn er nicht wegen jeder kleineren Entscheidung auf seinen oftmals gar nicht sofort erreichbaren Vorgesetzten angewiesen ist. Manche Abteilungen haben schon seit einiger Zeit unbewußt Teile dieses Führungsstils praktiziert und sind von den Erfolgen dieser Praxis sehr angetan. Nun stützt sich die Delegation von Verantwortung aber nicht nur auf die Stellenbeschreibung. Die zweite Führungshilfe gibt die „Allgemeine Führungsanweisung“. Sie regelt den allgemeinen Unternehmensstil und steckt den Rahmen für das Verhalten aller Mitarbeiter ab. Hier werden Richtlinien für die wichtigsten Erfordernisse des betrieblichen Alltags gegeben, während die Stellenbeschreibung die einzelnen Pflichten und Rechte des jeweiligen Stelleninhabers regelt. Führungsanweisung und Stellenbeschreibung werden immer von der Sache her erstellt; sie sind nicht personenbezogen. Man kann sie nicht auf eine bestimmte Person zu-

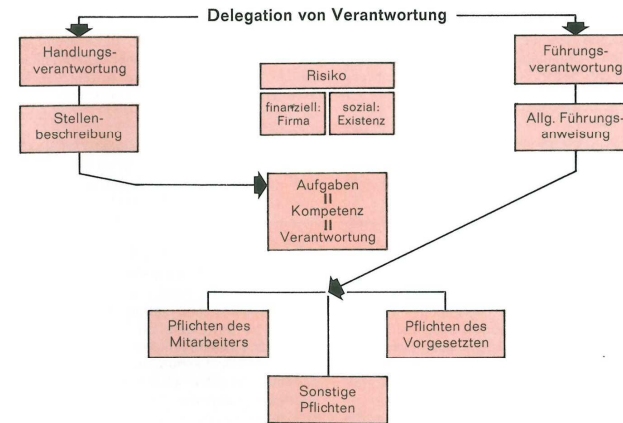
schneiden, da der Nachfolger wahrscheinlich nicht 100%ig in dieses Persönlichkeitsbild hineinpassen würde. Außerdem stellt man ja auch nicht einen Mann ein, der ein Pöstchen sucht, sondern einen Mitarbeiter, der eine bestimmte Stelle ausfüllen soll. Hier hilft die Stellenbeschreibung schon bei der Einstellung. Dem Bewerber kann anhand der Stellenbeschreibung sein zukünftiger Aufgabenbereich bis in die Details aufgezeigt werden. Mit dem „Ziel der Stelle“ und dem „Aufgabenbereich im einzelnen“ kann die richtige Auswahl des neuen Mitarbeiters getroffen werden.

Zunächst einmal etwas über die Führungspflichten des Vorgesetzten. Wir können diese sehr gut bei der Einstellung eines neuen Mitarbeiters erkennen.

Der Vorgesetzte trifft aus den Bewerbern die richtige Auswahl seiner Mitarbeiter. Das tut er am sichersten mit der Stellenbeschreibung der freien Stelle. Wenn der Neue seinen Dienst antritt, wird er von seinem Vorgesetzten in den Aufgabenbereich eingewiesen, er wird über alle wichtigen Richtlinien, Termine und Verfahrensfragen informiert. Damit der neue Mitarbeiter sich möglichst rasch einarbeiten kann, gibt der Vorgesetzte ihm Etappenziele vor. Er setzt also Prioritäten. Nach und nach werden die Kompetenzen, nach Erreichen der Schwerpunkte, erweitert, bis sie schließlich dem vollen Umfang des Aufgabenbereichs (lt. Stellenbeschreibung) entsprechen und der Neue ein vollwertiger Mitarbeiter ist.

Um alle Teilbereiche seines Aufgabengebietes harmonisch und optimal bearbeiten lassen zu können, muß der Vorgesetzte die Arbeit seiner Mitarbeiter koordinieren, d. h. er muß dafür sorgen, daß seine Mitarbeiter zusammenarbeiten und sich gegenseitig ergänzen; er muß sie aufeinander abstimmen. Da sich jeder Vorgesetzte ein möglichst klares Bild über seine Mitarbeiter machen muß, über ihre fachlichen und führungs-mäßigen Leistungen, braucht er Beurteilungspunkte. Diese sammelt er sich bei den Stichprobenkontrollen, der sog. Dienstaufsicht, und den Erfolgskontrollen. Während die Dienstaufsicht überraschend vorgenommen wird und nur den momentanen Stand zeigt, ist die Ergebniskontrolle vorbereitet. Anhand eines gesamten Vorganges überprüft der Vorgesetzte die Leistungen, zusammen mit dem Mitarbeiter. Jede Kontrolle ist auf den einzelnen Menschen zugeschnitten, und der Vorgesetzte weiß ja, welche seiner Mitarbeiter er weniger oder öfter kontrollieren muß.

Werden bei diesen Ergebniskontrollen Lücken im Wissen festgestellt, dann muß dafür gesorgt werden, daß sie aufgefüllt werden. Der Vorgesetzte muß den betreffenden Mitarbeiter, möglichst anhand eines befristeten Förderungsplanes, schulen oder für seine Ausbildung sorgen! Dies ist besonders in den Bereichen wichtig, die von dem raschen Fortschritt der Technik abhängig sind. Als Beispiel seien hier nur die Auswirkungen der Umstellung auf die Elektronische Datenverarbeitung genannt, die ja eine weiten Bereich der Unternehmung berührt.



Grundsätzlich soll der Vorgesetzte weder in den Delegationsbereich seiner Mitarbeiter eingreifen noch die recht häufigen und oft geschickt angelegten Versuche der Rückdelegation dulden. Unter Rückdelegation verstehen wir die Rückgabe von Verantwortungsteilen aus dem Aufgabenbereich des Mitarbeiters an den Vorgesetzten. Fast immer geschieht dies bei Mitarbeitern, die sich vor der Verantwortung scheuen oder ganz einfach zu bequem sind, den Fall selbst mühsam zu lösen. Aber gerade auf diese Mühe kommt es an, denn dadurch lernt der Mitarbeiter ja, wie er in Zukunft solche Fälle selbständig und mit mehr Mut zum Erfolg führen kann.

Hat sich aber bei einem Vorgang ein Problem ergeben, das der Mitarbeiter aufgrund seiner Kompetenzen nicht lösen kann, wenn also ein *außergewöhnlicher Fall* auftritt, dann muß der Vorgesetzte durch seine eigenen weiterreichenden Befugnisse die nötigen Entscheidungen treffen. Das heißt aber nicht, daß er die Arbeit des Mitarbeiters macht; er entscheidet lediglich über die durch den Mitarbeiter vollständig ausgearbeiteten Alternativvorschläge. Der Mitarbeiter, um dessen Spezialgebiet es geht, *berät* also den Vorgesetzten bei der Entscheidung. Aber bei weitem nicht alle Vorgänge machen eine Beratung durch den Mitarbeiter notwendig. Wird keine Entscheidung einer

höheren Stelle verlangt, durch die der Vorgesetzte Kenntnis von dem Problem automatisch erhält, kann es aber doch nötig werden ihn zu *informieren*. Dies wird bei allen Neuerungen der Fall sein. Wenn auch andere Sachbereiche davon berührt werden, sollte eine unaufgeforderte *Querinformation* an diese Stellen selbstverständlich sein. Was nützt dem Unternehmen schon ein fleißiger Mann, der alle Informationen sperrt und für sich behält? Wenn er glaubt, sich dadurch unentbehrlich zu machen, dann täuscht er sich. Der vermeidbare Mehraufwand an Arbeitsleistung und Zeit, die der vielleicht erst später davon betroffene Mitarbeiter zum Erlangen dieser Information aufwenden muß, steht in keinem angemessenen Verhältnis zu diesem vielleicht menschlich verständlichen Informations-Egoismus. Die innerbetriebliche Information muß so intensiviert werden und so umfassend sein, daß Lehrlaufzeiten wegfallen und falsche Entscheidungen aus Informationsmangel unmöglich werden. Ein Informations- und ein Querinformationskatalog regeln den notwendigen Datenfluß zwischen Mitarbeitern und Vorgesetzten. Oftmals trägt gerade das Informationsproblem Schuld daran, daß selbst aufgeschlossene und strebsame Mitarbeiter ihren Aufgabenbereich nicht im notwendigen Maße *intensivieren* und *rationalisieren* können.

Information ist auch ein Problem der *Weiterbildung*, an der jeder Mitarbeiter selbständig und unaufgefordert arbeiten sollte. Das beginnt beim Lesen des Wirtschaftsteils der Tageszeitung und endet bei Fortbildungskursen und Seminaren. Jedes Unternehmen hat in den letzten Jahren diese Notwendigkeit erkannt und fördert die Eigeninitiative. Ohne diese wird keiner seine Stellung verbessern und den Umfang seiner Brieftasche erhöhen können. Und wer will schon in 10 Jahren nicht mehr verdienen als heute? Nur wer mehr weiß, kann auch mehr leisten. Auf das Fachwissen allein kommt es dann nicht mehr ausschließlich an, wenn ein Mitarbeiter Führungsfunktionen wahrnehmen soll. Jetzt muß er viel, nicht nur etwas, von der Menschenführung verstehen, d. h. er muß wissen, wie er seine Mitarbeiter veranlaßt, das zu tun, was er von ihnen will. Auch Menschenführung läßt sich erlernen, wenn man nicht aus gesprochenem Kontaktarm und unsicher ist. Im Herbst werden die mittleren und unteren Führungskräfte der Südbremse in Tagesseminaren mit dieser Führungstechnik vertraut gemacht. Wenn die Ist-Aufnahme für die Stellenbeschreibung in diesen Führungsebenen Anfang Dezember beginnt, ist die Schulung durch einen Dozenten der „Akademie für Führungskräfte der Wirtschaft“ abgeschlossen.

R. Naumann, München



»Wer ist hier zuständig?« oder: *Woran man eine Führungskraft erkennt*

Wie notwendig eine klare Organisation ist, bemerkt man immer erst, wenn es Schwierigkeiten gibt. Dann hört man sehr schnell die Frage „Wer ist hier zuständig?“ Wenn's schiefging – keiner. Oder der, der sich nicht mehr herausreden kann, weil er niemanden mehr hat. Den letzten beißen die Hunde.

Hat man aber eine klare Organisation – und die Stellenbeschreibung bietet, so ganz nebenbei, die wohl beste Möglichkeit einer übersichtlichen Gliederung der Unternehmung – hat man also eine genaue Aufgabenverteilung vorgenommen, dann kommt es erst gar nicht zu den großen Pannen. Denn jeder weiß ja, wer wofür zuständig ist, und wie weit seine Befugnisse reichen. Aber so...?

Allein schon die Einstufung der Vorgesetzten in die Betriebshierarchie bereitet oft die größten Schmerzen. Ein Mann mit starken Ellenbogen, der sich nach und nach alle möglichen Aufgabenbereiche angeeignet hat, die er in den meisten Fällen schon aus Zeitgründen gar nicht ausfüllen kann, gilt im allgemeinen als ein wichtigerer Mann, als ein ruhiger Vorgesetzter, der seine Aufgaben stets vollständig löst und dessen Mitarbeiter sich wohlfühlen. Würde man einen Außenstehenden nach der Rangordnung der beiden fragen, würde er den mit den vielen unredigierten Aufgaben sicher höher einschätzen als den anderen.

Eine andere Unsinn ist es, die Wichtigkeit eines Mitarbeiters nach der Handlungsvollmacht oder Prokura zu beurteilen. Man braucht doch immer nur die Vollmachten, die man zur Erfüllung seiner Aufgaben benötigt! Und warum soll ein Abteilungsleiter mit Handlungsvollmacht höher in der Rangordnung stehen als ein Abteilungsleiter, der in seinem Aufgabenbereich keine Handlungsvollmacht braucht? Oder sollte man – vielleicht aus Gründen der Gleichheit – dem zweiten Abteilungsleiter auch Handlungsvollmacht geben, obwohl er sie nicht einsetzen kann? Das hieße doch wohl, mit Kanonen nach Spatzen schießen.

Eine dritte, auch oft praktizierte Möglichkeit ist es, die Rangordnung nach dem Gehalt festzulegen. Zwar kann damit eine gewisse Übersicht gewonnen werden, aber das ist schon alles. Ein Sachbearbeiter, ein Wissenschaftler, z. B., kann doch aufgrund seiner Leistung und seiner Qualifikation durchaus mehr verdienen als sein Abteilungsleiter, wenn er nicht selbst die führungsmäßigen Voraussetzungen zum Abteilungsleiter besitzt. Oder sollte man einem ausgezeichneten Fachmann, der aber leider kein Gefühl für Menschenführung besitzt, nur deswegen weniger bezahlen, weil er nicht zum Vorgesetzten geeignet ist?

Wir sehen also, daß die Einordnung in die

Betriebshierarchie weder von Vollmachten, Titeln oder Gehalt abhängig ist. Jeder Vorgesetzte wird aufgrund seiner Führungstätigkeit eingestuft. Er muß seine Mitarbeiter führen können, ihre Arbeit koordinieren und richtig einsetzen. Je höher er als Führungskraft steht, desto mehr Führungskräfte unterstehen ihm.

Wenn man den eigenen Aufgabenbereich eines Vorgesetzten und seine Führungspflichten in Relation setzt, dann ergibt sich eigentlich schon aus seiner Zeiteinteilung, daß er eine überschaubare Anzahl von Mitarbeitern haben muß. Ganz gleich ob Gruppenleiter, Abteilungsleiter, Hauptabteilungsleiter oder Direktor: in jedem Fall soll die Zahl der unterstellten Mitarbeiter zwischen 3 und 6 liegen. So ist die Möglichkeit des menschlichen Kontaktes noch gegeben. Und dieser Kontakt zu seinen Mitarbeitern muß die Führungskraft vor den Mitarbeitern ohne Führungsfunktion auszeichnen.

Eine gute Führungskraft muß die Fähigkeit haben, neben ihren fachlichen Qualifikationen echte und zeitgemäße Menschenführung zu betreiben. So kann – im Verein mit einer umsichtigen Personalpolitik – das Ansteigen der Fluktuation in den Betrieben verhindert werden, und das oft strapazierte „gute Betriebsklima“ ergibt sich von selbst. (RHN)

Metallindustrie fördert die Vermögensbildung ihrer Arbeitnehmer

Rund 8 Milliarden DM werden die Beschäftigten der Metallindustrie in den nächsten 6 Jahren, beginnend am 1. Juli 1970, von ihren Unternehmen *zusätzlich zum Arbeitsentgelt* erhalten. So ergibt es sich aus einer Vereinbarung der Tarifpartner. Die *betriebliche* Leistung wird allerdings nicht bar ausgezahlt, sondern *muß* vom Arbeitnehmer mit unkündbarer 6jähriger Festlegungsdauer „*vermögenswirksam angelegt*“ werden: durch einen Ratensparvertrag oder durch andere Sparformen, wie z. B. durch Bausparverträge und ähnliches.

In den Werken der KNORR-BREMSE, soweit sie der Metallindustrie angehören, haben die Durchführungsmaßnahmen eingesetzt: die Beschäftigten haben die terminierte „Einverständniserklärung“ unterschrieben und das erforderliche „Sonderkonto für vermögenswirksame Leistungen“ eingerichtet. Monatlich 26,- DM (für Lehrlinge die Hälfte) werden darauf vom Arbeitgeber überwiesen. Doch der eine oder andere Kollege hat „die Sache so ganz doch noch nicht durchschaut“, zumal behördliche Formalitäten hineinspielen und auch Fragen für besonders gelagerte persönliche Einzelfälle offenblieben. – Wir wollen uns bemühen, Klarheit zu schaffen.

Um was geht es überhaupt?

Es ist als „gesellschaftspolitischer Markstein“ bezeichnet worden, daß nach Jahren des Redens und Planemachens über die „Vermögenspolitik“ von den Sozialpartnern der Metallindustrie jetzt ein *praktischer Anfang* damit gemacht wurde, den *Grundstock* zur „Vermögensbildung in Arbeiterhand“ zu legen. Die Größenordnung dessen, was *jedem einzelnen* zufließt, darf dabei kein Gradmesser sein; denn die Mehrkosten in der Metallindustrie bedeuten in ihrer Gesamtheit immerhin 2,4% der Lohn- und Gehaltssumme.

Die *Beteiligung* der Wirtschaft, jedem Beschäftigten ein *Basisvermögen* zu schaffen, findet volkswirtschaftlich dort ihre ganz natürliche Begrenzung, wo der Entzug unentbehrlicher Mittel für Investitionskraft und gesundes Selbstfinanzierung die Betriebe zur verantwortl. gebotenen Wirtschaftlichkeit so weit einengt, daß die Existenz *aller* Be-

schäftigten gefährdet werden könnte. Man muß sich darüber klar sein, daß der *Förderungsbeitrag* der Metallindustrie dem *Produktivvermögen* entstammt. Aus ihm vorwiegend oder sogar allein kann nicht ein ganzes Volk, können auch nicht die Beschäftigten dieses Wirtschaftszweigs zum Miteigentümer an dem im *Wirtschaftsrisiko* eingesetzten *Produktivkapital* werden. Zur Vermögensbildung gehört unentbehrlich die *Eigenleistung* jedes einzelnen aus beherrlichem Sparwillen hinzu. Ihn *anzuregen, konkret und methodisch* durch einen ausweichlichen Sparvorgang mit einem *ständigen* Beitrag zu fördern – darin liegt der tiefste Sinn der *betrieblichen* Leistung.

Ein *gezieltes* individuelles Sparverhalten aller Bürger besteht nämlich noch nicht und muß erst entwickelt werden, obwohl sich schon – mit der allgemeinen Erhöhung des Lebensstandards und weil man nicht mehr vom Allernötigsten spart – ein

Wandel in der Vermögensentwicklung zugunsten der Arbeitnehmer

vollzogen hat. Die Sozialproduktstatistik, Untersuchungen der Bundesbank und eine Analyse des Instituts für Gesellschaftswissenschaften an der Universität Bonn (Prof. Helmstädter) belegen es. Die Bundesbank hat u. a. festgestellt:

Die Vermögensbildung der Arbeitnehmer hat bedeutend stärker zugenommen als die der Selbständigen, von denen übrigens nur ein kleiner Teil als „Unternehmer“ zu bezeichnen ist. *Prozentual* sind die Vermögen der Arbeitnehmerhaushalte von 1960 bis 1967 um 144%, der Rentner um 88% und die der Selbständigen um 89% gestiegen. *Absolut* beträgt die Erhöhung bei Arbeitnehmern und Rentnern 152,5 Mrd. DM oder knapp 54% des *neugebildeten Gesamtvermögens*, bei den Selbständigen aber (einschließlich der nicht entnommenen Gewinne) „nur 131,7 Mrd. DM oder 46%“.

Prof. Helmstädter errechnete, daß der Anteil der „Unselbständigen“ an *privater* Ersparnisbildung Anfang der fünfziger Jahre bei nur 20%, Ende der sechziger Jahre aber schon bei 54% lag.

Wir werden nicht alle „Kapitalisten“

Bestimmt nicht durch die „vermögenswirksame Spritze“ aus dem *betrieblichen* Wirtschaftsertrag! Vermögensbildung kann *kein tarifpolitisches Geschenk* sein. Von dem, was durch gemeinsame Arbeit erwirtschaftet wird, gehen allein zwei Drittel in die Löhne und Gehälter, der Rest vorwiegend in Sozialleistungen verschiedenster Art, in Aufwendungen zur Zukunfts- (Alters-)sicherung und unumgänglich zur betrieblichen Existenzbeherrschung.

Im Grundsatz und besonders im geldlichen Aufbringen bestimmt *jeder selbst* den Umfang seiner Vermögensbildung. Die Wirtschaft hat ihr Verständnis bewiesen, den *Grundstein* dazu zu legen. Was darauf aufgebaut wird, hängt davon ab, wieweit der *einzelne bereit* ist, vom Zuwachs an seinem Einkommen ein bißchen abzuknappen und die persönlichen Ansprüche geringer zu steigern, als das eigene Einkommen wächst. Und da setzt nun

die staatliche Sparförderung zur Vermögensbildung

ein. Sparförderungsgesetze wurden erlassen, die den Sparwillen belohnen. Schon vor der nunmehrigen Tarifvereinbarung in der Metallindustrie gab es das „312-DM-Gesetz“, wonach *jeder* Bundesbürger für sein befristetes Dauersparen „*Prämien*“ auf die Sparsumme erhielt. Die hohen Sparprämien nebst Zinsen und Zinseszinsen ließen die in 6 Jahren angesparte Summe (pro Kalenderjahr 312,- DM) also zusammen 1872,- DM, auf mehr als 3000,- DM anwachsen.

Natürlich gilt das gleiche jetzt für die *betriebsseitig* beigesteuerten Sparförderungsbeträge. Für sie indessen sollte beachtet werden, daß sie aus bisher *zufälligen* „Sparanwendungen“ einzelner nunmehr für die Millionen Beschäftigten der Metallindustrie, also einer der größten Wirtschaftssparten, zur volkswirtschaftlich überschaubaren und vorausdisponierbaren – sozusagen –

„organisierten Sparvermunft“

geführt haben. Das *neue*, sogenannte „3. Vermögensbildungsgesetz“ baut wesentlich auf

der Bereitschaft der Metallindustrie zur Vermögensbildung auf, wenn es die prämiengünstigste Sparleistung pro Jahr von 312,- DM auf 624,- DM verdoppelt. Hiermit werden Impuls und besonderer Anreiz für die persönliche Sparbereitschaft gegeben. Sicherlich übersehen wir nicht, daß der staatliche Prämienzuschuß aus Steuergeldern herrührt, die du und ich letztlich aufbringen. Auch das kann, auf die Dauer gesehen, nur Sparstimulus sein, Aufmunterung zur Vermögensbildung überhaupt, weil handfestes Vermögen nur aus „Konsumverzicht“ wächst, d. h. durch Absparen von dem, was durch bloßen Verbrauch eben „futsch“ ist.

Das „624-DM-Gesetz“

und hierin einbezogen die Sparförderung seitens der Metallindustrie, begünstigt mit den Sparprämien des Staats die auf 6 Jahre festzulegenden Sparleistungen schon vom 1. Januar 1970 an. Bis zu 624,- DM sind sie 1970 steuer- und sozialabgabenfrei. Vom 1. Januar 1971 an wird die Form der „Begünstigung“ durch eine direkte „Sparzugabe“ des Staates ersetzt und beträgt im Regelfall 30% des langfristig gesparten Geldbetrags, soweit er pro Kalenderjahr die 624,- DM nicht übersteigt. Familien mit 3 und mehr Kindern sollen eine Spartzulage von 40% erhalten.

Firmenleistung und staatliche Prämienförderung

sind in der Durchführungs-Praxis nunmehr als eine zusammenhängende Aktion anzusehen. Aus dieser Gegebenheit treten für den einzelnen oft Situationen auf, die nicht ins allgemeine Schema zu passen scheinen. Von vielen Besonderheiten, die an die Personalabteilung und die speziell gebildeten Beratungskommissionen des Betriebsrats herangetragen werden, wollen wir als meist dargelegte

persönliche Sonderfälle

folgende herausstellen:

Die Firmenzuwendung zur Vermögensbildung

entsteht grundsätzlich laut Tarifabkommen erst nach sechsmonatiger Betriebszugehörigkeit. Während dieser „Karenzzeit“ ist es aber dem Neueintretenden unbenommen, ein „Sonderkonto“ einzurichten und darauf – auch für die vor der Arbeitsaufnahme im betreffenden Kalenderjahr vorausgegangenen Monate – die Sparraten selbst zu leisten, um für das ganze Jahr in den Genuß der staatlichen Sparförderungsprämien zu kommen.

Während der Berufsausbildung. Für Auszubildende (Lehrlinge) beträgt die monatliche Firmenzuwendung 13,- DM. Sie können, darüber hinaus bis zur prämiengünstigsten Höhe auch selbst sparen. Bei Beendigung der Lehre im Laufe des Jahres muß für die dann erhöhte Leistung des Arbeitgebers ein neuer Ratensparvertrag abgeschlossen werden.

Wehrdienst. Auch „Gemusterte“ sollten einen vermögenswirksamen Vertrag abschließen. Falls dieser im Zeitpunkt der Einberufung bereits ein Jahr besteht, ist der Bund nach § 7 des Unterhaltssicherungsgesetzes verpflichtet, die Sparraten, bis zu 15% des letzten Nettoeinkommens, weiterzahlen. Besteht der Ratensparvertrag noch kein Jahr, so ruht er bis zum Ablauf der Festlegungsfrist, prämiens- und zinsberechtigten im Umfang der geleisteten Spareinlagen. Nach Ausscheiden aus der Bundeswehr ist der Abschluß eines neuen Sparvertrags unangänglich.

Für bisherige Prämienparer. Wer bereits einen eigenen Sparvertrag über 312,- DM pro Jahr besitzt, kann nach dem 624-DM-Gesetz zusätzlich die Vorteile der tarifvertraglichen Arbeitgeberleistung nutzen.

Zusätzlich zu einem Bausparvertrag kann ein Ratensparvertrag nach dem Sparprämien-gesetz abgeschlossen werden. Es wird allerdings empfohlen, für die Anlage der tarifvertraglichen vermögenswirksamen Leistung möglichst dieselbe Anlageart und dasselbe Anlageinstitut zu wählen. Ein neues Konto aber ist in jedem Fall einzurichten.

Bei Todesfall. Stirbt der Sparer oder sein Ehegatte, so wird das Guthaben mit Sparprämien und aufgelaufenen Zinsen frei. Eine Weiterführung des Sparvertrags allerdings bleibt möglich.

Erwerbsunfähigkeit. Bei vorzeitig eintretender mehr als 90%iger Erwerbsunfähigkeit gilt gegen Vorlage eines amtsärztlichen Attestes das gleiche wie für den Todesfall.

Bei Eintritt der Altersrente während der Sparzeit ruht der Vertrag bis zum Ende der Festlegungsfrist. Die bis zum Eintritt in das Rentenalter aufgelaufenen Spargelder bleiben prämiens- und zinsbegünstigt. Für den Todesfall eines Altersrentners oder seines Ehegatten gilt das gleiche wie das zuvor bezüglich des Todes von Sparern Gesagte. Mit eigenen Leistungen könnte allerdings der Sparvertrag auch weitergeführt werden. Der Gesetzgeber hat eingeräumt, daß zum Zeit-

punkt der Pensionierung über die eingezahlte Sparsumme auch sofort verfügt werden kann. Dann allerdings muß die Bank vom aufgelaufenen Betrag 20% kürzen; außerdem gibt es keine Sparprämie.

Ausländische Arbeitnehmer würden Geld verschenken, wenn sie ihren tarifvertraglichen Anspruch nicht nützten. Sollten sie vor Ablauf der Sparfestlegungsfrist in ihr Heimatland zurückkehren, dann werden sie hinsichtlich der Verfügung über den Sparvertrag genauso gestellt wie Rentner (s. d.).

Wechsel des Arbeitsplatzes. Scheidet ein Sparer aus einem Betrieb der Metallindustrie aus, für die allein bis jetzt die tarifvertragliche Vereinbarung getroffen worden ist, dann verliert er den Anspruch auf die Arbeitgeberleistung. Er kann den Sparvertrag aber prämiens- und zinsbegünstigt bis zum Vertragsablauf ruhen lassen. Mit eigener Sparleistung könnte er auch den bereits bestehenden Ratensparvertrag aufrechterhalten. Bei Arbeitswechsel innerhalb der Metallindustrie muß für die Dauer von 6 Monaten durch Eigenleistung der Vertrag aufrechterhalten werden, weil erst nach sechsmonatiger Zugehörigkeit zum neuen Betrieb die tarifvertragliche Leistung des Arbeitgebers wieder eintritt.

Besonderes Prämienparkonto. Gesetzlich ist vorgeschrieben, daß für vermögenswirksame Leistungen durch schriftlichen Antrag in jedem Fall ein besonderes Konto eingerichtet wird, auf das der Arbeitgeber die Firmenzuwendung überweist. Ein normales Sparkonto oder auch ein vorhandenes Lohn-/Gehaltskonto darf dafür nicht verwendet werden.

Keine Wohltätigkeit. Die Politik der breiteren Vermögensbildung darf weder als Wohltätigkeit noch als Teil eines gehobeneren Lebensstandards angesehen werden. Sie ist eine Grundlage unserer Gesellschafts- und Wirtschaftsordnung. Ob die begrüßenswerte Initiative durch die allgemeine Wirtschaftspolitik, das Verständnis der Tarifpartner und schließlich gefestigt durch die Gesetzgebung zur Vermögensbildung ein großer, grundlegender Fortschritt sein wird oder einen kleinen, kaum merklichen Schritt bedeutet, wird sich erst nach einigen Jahren herausstellen, wenn sich abzeichnet, ob der Weg zu einer erhofften höheren Sparquote aller Arbeitnehmer führt, ob auch auf längere Zeitspannen das gerade gebildete Sparvermögen als Kapitalrücklage verbleibt oder dann massiert auch wieder nur für Konsumgüter ausgegeben wird. JHB

Es geschah vor 25 Jahren...

DIE SÜDBREMSE ZUR STUNDE NULL

„Fasanenjagd“ hieß das Kennwort, mit dem in der Nacht vom 27. auf den 28. April 1945 die Stimme der Freiheitsaktion Bayern die Bevölkerung Münchens zur Selbstbefreiung aufrief.

Zu dieser Zeit legten 1455 Arbeiter (davon 445 Ausländer – teils Kriegsgefangene, teils neutralisierte Fremdarbeiter) die Arbeit bei der Süddeutschen Bremsen AG nieder. Alles war vorbei. Das sinnlose Völkermorden ging zu Ende. Die 3., 42. und 45. Division der 7. US-Armee stand in diesen Tagen vor den Toren Münchens.

Lassen wir einige „alte“ Kollegen über das Schicksal unserer Südbremse in den Kriegsjahren und besonders Nachkriegstagen berichten. Viele von denen, die damals „dabei“ waren, sind schon verstorben; andere sind im Ruhestand, und manche arbeiten noch heute im Werk. Ich habe mir nun jetzt, 25 Jahre „danach“, von den dramatischen Wochen im Frühjahr 1945 berichten lassen:

„Anfangen hat es –“ so erzählte einer nachdenklich, „anfangen hat das Ganze für die Südbremse in der Nacht vom 8. auf den 9. März 1943. Damals fielen die ersten Bomben auf das Werksgelände. Es brannte an allen Ecken und Enden. Auch meine Küche – ich hatte eine Werkswohnung – stand in Flammen. Der Schaden durch Feuer und Löschwasser war erheblich. So mußten zum Beispiel viele verbrannte Elektromotoren erst auswärts neu gewickelt werden, um dann wieder arbeiten zu können. Ein halbes Jahr später, am 21. Oktober 1943, explodierte bei einem Angriff eine Luftmine in Nähe der

Lehrwerkstatt. Die Glaser hatten am nächsten Tag ganz schön zu tun – aber nicht nur bei uns im Werk; in der Stadt sah es noch viel schlimmer aus...“

Ich blätterte in meinen Aufzeichnungen, denen Zeitungsberichte zugrunde liegen. Es waren nüchterne Zahlen: Erster Luftangriff auf München am 5. Juli 1940. Aber erst 1942 nahmen die Angriffe an Schwere zu. Am 18. März 1944 der erste Tagesangriff auf München. Im Juli 1944 war die Stadt ohne Strom, Gas und Wasser. Die Bilanz des Krieges: 22 346 Münchner fielen oder starben als Wehrmachtangehörige, 6632 Menschen fanden den Tod bei Luftangriffen, 15 800 wurden verletzt, 80 000 Söhne Münchens gerieten als Soldaten in Gefangenschaft, und 300 000 Münchner waren obdachlos.

„Einen Teil der Fertigung“, erinnerte sich mein Gesprächspartner weiter, „hatte man in einen der Franziskaner-Keller verlegt, und wir Südbremsler kühlten dort wie die Maulwürfe unter Tage. Oft mußten wir nachts zu Fuß nach Hause gehen, weil es keine Möglichkeit zum Fahren mehr gab. Ich weiß noch, wie ich mein Fahrrad einen imaginären Trampelpfad entlangrug. Ein zeretzter Trambahnwagen lag noch vom letzten Angriff im Weg. Im Hintergrund brannte es. Es sah gespenstisch aus, malerisch. Grausame Schönheit des Untergangs.“ (Bei Schiller heißt es: „In den öden Fensterhöhlen wohnt das Grauen, und des Himmels Wolken schauen hoch hinein...“)

Bei dem Wort „Franziskaner-Keller“ fiel mir ein Freund ein, der auch dabei war. Ich rief ihn abends an. – Ja, er erinnere sich noch genau und könne das alles „nimmermehr“ (er ist gebürtiger Wiener) vergessen! Nur gut, daß jede Zeit ihre Spaßvögel habe; so könne er sich auch an eine Mordsgaudi erinnern: Ein Arbeitskollege mußte täglich von Rosenheim nach München in den Franziskaner-Keller zur Arbeit kommen. Wie so oft, hatte sein Zug Verspätung. Er hatte deshalb den Schichtbeginn verpaßt. Vom Pförtner nach dem Ausweis befragt, sagte er: „Ich bin Detektiv Sauerbruch. Melden Sie mich sofort bei Meister R.“ (Diesen Meister gab es nicht; es war ein Arbeitskollege.) Auf die Rückfrage, warum er... sagte der Rosenheimer, er habe Meldung, daß gestern hier eine Alkohologie stattgefunden hätte, und er müsse der Sache nachgehen. Der Pförtner nahm vorsichtshalber Haltung an und führte den Herrn Detektiv an Ort und Stelle. Im Halbdunkel eines Ganges verhaftete „Sauerbruch“ sodann seinen Kollegen... Kurze Zeit später lachte die ganze Halle Tränen... Ja, es gab wenig zu lachen in dieser Zeit, die für die meisten von uns etwas später nur noch Hunger, Not, Trümmer und einen Fragebogen mit 131 Fragen bereithielt. Im April 1945 mußten noch Arbeiter von der Südbremse zum Bau einer Flugzeugstart- und -landebahn auf der Autobahn im Norden Münchens abgestellt werden – vier Wochen vor der Kapitulation! An den 28. April erinnert sich jemand genau: „Wir verfolgten den Vormarsch der US-Truppen im Radio.

An diesem Tag war für uns alles entschieden.“ Am 29. April erreichten die Amerikaner Dachau und ließen die Häftlinge frei. In einer Münchner Zeitung fand ich darüber noch einige Zeilen. Ich zitiere wörtlich: „Über 20 000 Insassen erlebten die Stunde der Freiheit, aber es kann hierbei leider nicht verschwiegen werden, daß damit eine Zeit der persönlichen Unsicherheit für die Zivilbevölkerung begann.“

Am Montag, dem 1. Mai 1945, am „Tag der Arbeit“, vormittags gegen 10 Uhr, rückten die ersten Stoßtrupps der Befreier in die Südbremse ein. Sie wurden mit Skepsis erwartet, denn niemand konnte sich genau ausmalen, mit welchen Absichten die Besatzer kommen würden. Als erstes erging die Anordnung, daß binnen 20 Minuten die Werkswohnungen geräumt werden müßten. Die Sieger wollten in Ruhe und ohne Zeugen alleine alle Schätze heben: Während es die Amerikaner mehr auf die Einrichtungsgegenstände abgesehen hatten, interessierten sich die Fremdarbeiter vorwiegend für die Schreibmaschinen und Kassenschränke, die sie, wenglich nicht eben elegant, so doch mit Erfolg „knackten“. Die Plünderungen in den nachfolgenden Tagen waren es denn auch, die dem Werk mehr Schaden als alle Brandbomben zufügten. – Die Wohnungsinhaber aber verbrachten 8 Tage im Luftschutzkeller; dann wurde ihnen die Schreinerei als Notquartier zugewiesen. Sie gehörten damit zu dem großen Prozentsatz der Deutschen, die in „Notunterkünften“ hausten: in Kellern und Baracken, in Bunkern

Altes Rathaus, München, am 17. 12. 1944
Foto: Süddeutscher Verlag, Stadarchiv München



und Wellblechbuden, in Massenquartieren. Sozusagen unter den Augen der neuen uniformierten Herren der Südbremse passierte dann etwas, was doch sehr an den Wilden Westen erinnerte. Aus dem Franziskaner-Keller wurden Mitte Mai zahlreiche Kisten mit Einzelteilen von Werkzeugmaschinen „rückgeführt“ in die Moosacher Straße. Man hatte 14 Tage vor Kriegsende begonnen, Spindeln und Lager auszubauen, mit der Inventur-Nummer zu versehen und in Kisten zu verstecken. Späteren Interessenten sollten die Maschinen in den Hallen wertlos erscheinen. Das Vorhaben gelang. Nun aber stürzten während des Umzugs eine Anzahl „Amis“ in den Keller. Mit durchgeladenen Gewehren jagten sie die ahnungslosen Bremser auf den Hof, wo sie sich mit erhobenen Armen an die Wand zu stellen hatten. Aber es geschah nichts Schlimmeres. Man hörte sie nur keuchen und schleppen, während sie sich hin und wieder einige Worte in gebrochenem Deutsch zuriefen. Nach ¼ Stunde war der Spatz vorbei: Es kamen wieder Amis, und jetzt glaubten alle, ginge es ihnen an den Kragen! Doch bald stellte sich heraus, daß dies amerikanische Militärpolizei war, die ersten aber plündernde Polen in

US-Uniformen! Dem Keller benachbart war ein Lager mit Fetten, Käsen und anderen Köstlichkeiten, und darauf hatten sie es abgesehen! Mein Freund gestand mir, daß man in den nächsten Tagen nicht zimperlich im Kalorienfassen war und sich mit gutem Appetit den Bauch vollschlug. Dafür, meinte er, habe er später aber auch nie ein Care-Paket erhalten. Ende Mai 1945 wurden die russischen Kriegsgefangenen von den Besatzungsmächten, in Trucks zusammengepfertcht, aus dem Lager abtransportiert. Etwa gleichzeitig, am 24. Mai, begannen die ersten Aufräumungs- und Instandsetzungsarbeiten. Die Amerikaner blieben bis Anfang Juli 1945 Hausherren der Südbremse. Nach ihrem Abzug organisierte man eine kleine Werkswache. Sie bestand aus beherzten Männer, die – mit Knüppeln bewaffnet – das Werksgelände schützen sollten. Herr Direktor Strauß übernahm damals wieder die Leitung des Werkes. Der Wiederaufbau begann. Bereits Ende Mai hatten sich 158 Mitarbeiter eingefunden, die an vier Tagen bei jeweils 6 Stunden Arbeitszeit mit Reparaturarbeiten an Motoren und Lastwagen begannen. Sie kamen als Werkstätige so wenigstens zu ihren

1550 Kalorien (in Bayern; in Berlin waren es noch weniger). Die Zahl der Arbeitnehmer erhöhte sich bei Ende 1945 auf 409; ein Jahr später waren es 502 Beschäftigte. Es waren damals für die Südbremse ganz besonders schlechte Zeiten, denn das Werk hatte nichts zu „Kompensieren“ – ein Begriff, der selbst Kleinkindern damals schon geläufig war. „Tausche Kochtöpfe gegen Kohlen“, Schuhe gegen Margarine, Radios gegen Milchpulver, Hähensonne gegen Öl – fast alles ging. Leider nicht gefragt waren damals Motorenteile oder Bremsventile... Anfang August 1945 wurden nach vorgefundenen Fertigungsteilen früherer Produktionen fehlende Zeichnungen neu erstellt. Und Mitte März 1946 gelang es couragierten Männern, Patente und Konstruktionszeichnungen, geistiges Eigentum der Knorr-Bremse Berlin, auf Mikrofilmen nach München zu transferieren. IA war wieder in Oberbayern, und das war gut so, wie sich wenige Jahre später erweisen sollte. Am 28. April 1945 vormittags um 11 Uhr heulten in München zum letztenmal die Luftschutzsirenen. Fliegeralarm. Wir warten noch heute auf die Entwarnung.



Die Tagung der Betriebsratsvorsitzenden und deren Stellvertreter aller Werke vom 16. 3. bis 20. 3. 1970 in Berlin

Teilnehmer waren:
für die Knorr-Bremse GmbH, München Edith Weigel
für die Knorr-Bremse GmbH, Volmarstein Franz Gablowski, Willi Flottmann
für die Motoren-Werke Mannheim AG Werner Nagel, Hermann Marquet
für die Süddeutsche Bremsen AG, München Georg Hartl, Josef Bachmaier
für die Carl Hasse & Wrede GmbH, Berlin Fred Kleinert, Gerhard Pinkus
für die Gummiwerk Kübler GmbH, Berlin Manfred Bössert, Horst Schulz
in Sachen Kinderheim St. Blasien Franz Strobl (SB München)

Tagesordnung:
1. Eröffnung der Tagung
2. Beschlußfassung über den Tagungsablauf
3. Stellungnahme zum Protokoll der Tagung vom 6. bis 10. Oktober 1969 in Volmarstein
4. Bericht des Dreierausschusses
Berichterstatler: Werner Nagel, Mannheim
5. Berichte der Betriebsratsvorsitzenden
6. Soziale Fragen
Kinderheim St. Blasien
Berichterstatler: Franz Strobl, München Nieblum 1970
Berichterstatler: Werner Nagel, Mannheim
7. Bericht über die Lage der Werke
Referent: Direktor Joachim Vielmetter
8. Verschiedenes

Im neuen, modernen Verwaltungsgebäude der Firma Hasse & Wrede in Berlin trafen sich die Betriebsratsvorsitzenden und deren Stellvertreter zur turnusmäßigen Tagung auf Konzernebene. Vor Eintritt in die Tagesordnung begrüßte Direktor Rohde von der gastgebenden Firma die Tagungsteilnehmer und wünschte der Tagung einen erfolgreichen Verlauf. Tagungsleiter Werner Nagel, Mannheim, dankte der Firmenleitung und insbesondere auch den Betriebsratskollegen Kleinert und Pinkus von Hasse & Wrede und Bössert und Schulz von Kübler für die Vorbereitungsarbeit zur Durchführung dieser Tagung. Er sprach die herzlichsten Glückwünsche an Hasse & Wrede und Direktor Rohde zur Vollendung des neuen Verwaltungsgebäudes aus und betonte, daß damit ein langgehegter Wunsch in Erfüllung gegangen sei. Im Namen aller Tagungsteilnehmer gab Nagel der Hoffnung Ausdruck, daß in diesem neuen Haus stets Harmonie und ein guter Geist herrschen mögen. Anschließend eröffnete er die Tagung, die im Hinblick auf das bevorstehende Treffen zweier deutscher Staatsmänner in Erfurt zu einem historischen Zeitpunkt stattfand. Für den Dreierausschuß berichtete Werner Nagel, daß der bisherige Betriebsratsvorsitzende Heinz von KB München ausgeschrieben sei, da er nach Amerika ausgewandert. Dadurch wurden Neuwahlen für den

Betriebsrat bei KB München notwendig. Die Wahlen hatten folgendes Ergebnis:
1. Vorsitzender: Franz Mock
Stellvertreter: Edith Weigel
Der neugewählte Betriebsratsvorsitzende Mock konnte leider an der Tagung nicht teilnehmen. Seine Stellvertreterin Edith Weigel, zum erstmaligen Teilnehmerin, wurde besonders herzlich begrüßt.
Die Umformierung des Dreierausschusses war das nächste Thema. Kollege Willi Flottmann von KB Volmarstein wird nach Erreichung der Altersgrenze aus diesem Gremium ausscheiden. Über den Nachfolger wird bei der nächsten Tagung eine Regelung getroffen werden.
Die Verschiebung von Werksangehörigen nach Nieblum im Jahre 1970 war in Frage gestellt, da die langjährigen Betreuerinnen des Hauses in Nieblum in den wohlverdienten Ruhestand traten. Es ist wohl nicht fehl an Platze, wenn wir hier an dieser Stelle ein Wort des herzlichen Dankes an Frau Büchner und Frau Hoffmann sagen. Einen Dank für beispielhafte Fürsorge in all diesen Jahren, die sie allen angehenden ließen, die zur Erholung nach Nieblum gekommen waren. Die Bemühungen, Nachfolger zu finden, waren nicht leicht, doch die Beauftragten, Assessor May und Werner Nagel von MWM und Herr Schlossbauer von der Konzernleitung, hatten Erfolg. Sie konnten als Haus-

verwalter das Ehepaar Claussen verpflichten und damit die Voraussetzungen schaffen, daß auch 1970 unsere Werksangehörigen, wie seither, nach Nieblum zur Erholung geschickt werden können. Dem neuen Hausverwalter Herrn Claussen und Frau die besten Wünsche für eine gute und ersprießliche Arbeit zum Wohle aller!
Franz Strobl, München, referierte über die Probleme betr. Kinderheim St. Blasien. Er gab die Termine und die aufgeschlüsselten Teilnehmerzahlen für die Kindertransporte 1970 bekannt. Strobl bittet darum, daß bei Veränderungen der Teilnehmerzahlen die Konzernfirmen nicht nur Meldung nach St. Blasien, sondern auch an ihn nach München machen. – Für weitere Verbesserungen und notwendige Renovierungsarbeiten des Kinderheimes sind entsprechende Maßnahmen eingeleitet worden.
Direktor Joachim Vielmetter gab einen Lagebericht bis zum 31. 12. 1969.

Mit Ausnahme von Kübler, Berlin, konnten alle Konzernwerke ihre Umsätze vergrößern. Beachtlich waren die Steigerungen bei KD-Motoren, Eisenbahn- und Kfz-Bremsen, Steuerungen, Stahlguß, Werkzeugmaschinen. Leichter Umsatzzunahmen ergaben sich bei RH-Motoren, Schwingungsdämpfern, Autordären.
Der Auftragsbestand entspricht rechnerisch einer Beschäftigung von 7 Monaten. Er hat damit den seitherigen Höchststand (April 65) weit übertroffen.

Die Anzahl der Mitarbeiter hat sich um 546 auf 7916 erhöht.

Zusammensetzung:

	1969	1968	Veränderung
Lohnempfänger	4988	4573	+ 415
Gehaltsempfänger	2649	2510	+ 139
Lehrlinge	279	287	./.
			8
zusammen	7916	7370	546

Die Zahl der Gasterbeiter ist auf 1267 angewachsen.
Verhältnis Lohnempfänger : Gehaltsempfänger = 100 : 53.
Verhältnis Fertigungsarbeiter : Gemeinkostenlöhner = 100 : 51.
Die sozialen Leistungen konnten weiter verbessert werden. Die Investitionen wurden 1969 verstärkt fortgeführt. Auch für 1970 ist ein starkes Programm für Investitionen vorgesehen.
Mit den höheren Umsätzen war eine Verbesserung der Ergebnisse gegenüber dem Vorjahr zu verzeichnen. Daß sie trotzdem nicht befriedigend sind, hängt mit den einzelnen Geschäftszweigen und den allgemeinen Kostensteigerungen zusammen. Kostenmäßig wirken sich auch die Störungen im Betriebsablauf durch fehlende Teile, personelle Engpässe und die gesamte Terminsituation aus.

Direktor Vielmetter betonte in seinen weiteren Ausführungen, daß das besondere Augenmerk auf den Export zu richten sei; auch

auf dem Auslandsmarkt seien größte Anstrengungen erforderlich. Die Liefertermine und Preise würden sich im Export ungünstig auswirken. Hier stoppe sich die Wirtschaft selbst. Der billige Import dränge auf Märkte des Maschinenbaus, auf denen die deutsche Wirtschaft führend gewesen sei.

Ernstliche Gedanken mache er sich über die nunmehr in den Vordergrund tretenden Probleme, die die Einführung der EDV in den Werken mit sich bringe. Besonders zeichne sich dabei ab, daß die Dinge immer mehr und immer stärker anonym bearbeitet werden müssen. Die nähere Zukunft werde Wege aufzeigen, damit die Verantwortung des einzelnen erhalten bleibe.

Eine soziologische Umstrukturierung ist zweifellos eine Folgeerscheinung dieser Umstellung in den Betrieben auf die EDV. Die betroffenen Menschen werden sich vor Tatsachen gestellt sehen, die eine stete und gründliche Neuorientierung durch Weiterbildung erforderlich machen. Also müssen Betriebe und Organisationen forcierte Bildungs- und Ausbildungsarbeit leisten, um den Menschen dadurch die Möglichkeit zu bieten, die Arbeitsleistungen erbringen zu können, die eine so hochentwickelte automatisierte Industrie von ihnen fordern wird.

Es folgten die Berichte der Betriebsratsvorsitzenden über die Lage ihrer Werke.
Georg Hartl – SB München – konnte von guter Geschäftslage berichten. Nach wie vor liegen allerdings die großen Schwierigkeiten in der Materialbeschaffung.

Die Belegschaft hat sich um 122 auf insgesamt 2608 erhöht.
Das Verhältnis Angestellter/Arbeiter = 1 : 2,68.

Aus 21 Nationen setzen sich die 723 beschäftigten ausländischen Mitarbeiter zusammen.

Bei den gewerblichen Arbeitnehmern ist das Verhältnis Gasterbeiter/Deutsche 1 : 1,62, das sind 38% Anteil an der gewerblichen Belegschaft.

Edith Weigel – KB München – berichtete über die Steigerung der Umsätze und des Auftragsbestandes.

Diese Situation macht den Mangel an qualifizierten Arbeitskräften und an Maschinenkapazität besonders deutlich. Erhebliche Materialkostensteigerungen drücken auf das Betriebsergebnis. Die Ergebnislage im Auslandsgeschäft entsprach nicht den Erwartungen.

Franz Gablowski – KB Volmarstein – stellte heraus, daß die Zahl der ausländischen Arbeiter auf dem Gießereisektor ständig steigt, während bei den deutschen Arbeitern eine rückläufige Tendenz feststellbar ist. Die Gesamtbelegschaft ist von 921 auf 1007 gestiegen.

Der Anteil der Gasterbeiter, auf die gewerblichen Arbeitnehmer bezogen, beträgt 37,3%. Besondere Sorge bereitet die Nachwuchsfrage, weil sich speziell für den Handformerberber keine Lehrlinge mehr interessieren. Auch in Volmarstein ist eine Umsatzsteigerung zu verzeichnen. Die gestiegenen Materialkosten bedingen allerdings eine Anhebung der Verkaufspreise, was bei den Kunden harte Verhandlungen notwendig machte. Der

Auftragseingang 1969 lag erheblich über dem Umsatz. Er reicht für eine Beschäftigung von 6–7 Monaten aus.

Der Investitionsplan sieht ein beachtliches Programm für die Jahre 1970 bis 1972 vor mit dem Schwerpunkt auf die Vorbereitung der Unicupler-Produktion.

Manfred Bössert – Gummiwerk Kübler, Berlin – drückte seine Zufriedenheit darüber aus, daß die aufgetretenen großen Schwierigkeiten, die aus dem Zusammenschluß beider Werke entstanden sind, soweit überwunden sind.

Die Auftragslage garantiert 4–6 Monate Beschäftigung.

Investitionen für neue Maschinen schufen die Voraussetzungen, daß bei Kübler auch die Umsätze eine Steigerung erfuhren. Der Arbeitskräftemangel macht sich hier allerdings störend bemerkbar.

Fred Kleinert – Hasse & Wrede, Berlin – berichtete über die Sozialleistungen der Firma, die einen erfreulichen Stand aufweisen.

Die Geschäftslage ist gut, und der Auftragsbestand sichert eine Vollbeschäftigung für 18 Monate.

Die Anschaffungen moderner Maschinen, der Neubau des neuen Verwaltungsgebäudes und die Renovierung des alten Verwaltungsgebäudes offenbaren ein reichhaltiges Investitionsprogramm.

Der Belegschaftsstand ist auf 309 gestiegen. Werner Nagel für MWM stellte fest, daß bei insgesamt 3263 Beschäftigten – davon 1187 Angestellte – das Verhältnis Arbeiter/Angestellte mit 1 : 1,72 sich weiter zugunsten der Angestellten verschoben hat.

Die Investitionen für 1970 bis 1972 liegen mit Schwerpunkt auf dem KD-Sektor – dem Bau einer großen zweigeschossigen und unterkellerten Halle sowie dem Ausbau der Lehrwerksstätte. Das neue Berufsbildungsgesetz eröffnet den Auszubildenden, den Lehrlingen, neue und gute Möglichkeiten. Ein ausgewogener Stufenausbildungsplan sorgt außerdem dafür, daß dem Berufsnachwuchs das erforderliche Rüstzeug vermittelt wird.

Den Abschluß der arbeitsreichen Tagung bildete eine lebhaft Diskussion über die in den Berichten angeschnittenen Probleme. Neben dem neuen Berufsbildungsgesetz stand das Berufsförderungsgesetz, im Hinblick auf seine Bedeutung für die Erwachsenenbildung, im Mittelpunkt der Aussprache. Das vom Deutschen Bundestag einstimmig beschlossene Gesetz bedeutet einen grundsätzlichen Wechsel in der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik. Sein eigentlicher Inhalt ist, daß der Staat all seine Möglichkeiten einsetzt, um den einzelnen Menschen die „Angst vor dem Fortschritt“ zu nehmen. Das kann der Staat natürlich nur, wenn der einzelne sich helfen läßt. Er muß dabei bedenken, daß Wirtschaftswachstum – die Voraussetzung für Vollbeschäftigung – neue strukturelle Veränderungen mit sich bringt. Diese Änderungen stellen hohe Anforderungen an den einzelnen, denn er muß anpassungsfähig bleiben.

Die nächste Tagung findet vom 21. bis 25. 9. 1970 in München statt.

Hermann Marquet, Schriftführer

UNSERE JUBILARE

Süddeutsche Bremsen AG

Carl Hasse & Wrede GmbH



ANTON GEIGER
Abteilungsleiter
1.6.70



WALTER AHNERT
El.-Monteur
25.5.70

40 DIENSTJAHRE
25 DIENSTJAHRE

Knorr Bremse GmbH
Volmarstein



GOTTFRIED SEIFERT
Maschinenformer
8.5.70

Süddeutsche Bremsen AG

Carl Hasse & Wrede GmbH



KURT VIELMETTER
Systemanalytiker
11.6.70



WALTER GOEHLICH
Bohrer
16.6.70

Motoren-Werke Mannheim AG



HEINZ KOHL
Schlosser
22.5.70



GÜNTHER THÖRER
Dreher
22.5.70



HEINZ ZAHNLEITER
Werkzeugschlosser
22.5.70

Ehrung für Lebensretter

Anerkennung durch den Oberbürgermeister



Pressefoto B + N

Mannheims Oberbürgermeister Dr. Reschke empfing den bei MWM tätigen Erich Zandt zur Ehrung einer mutigen Tat. Er hat einem 15jährigen Schüler vor dem Ertrinken im Rhein gerettet. Bescheiden nahm Erich Zandt die öffentliche Belobigung im Namen des Ministerpräsidenten, eine Ehrengabe und einen Bildband über Mannheim entgegen. Als ich ihn bei MWM in der „alten Heizung“ aufsuchte, wo der 58jährige gelernte Werkzeugmacher aus gesundheitlicher Vorsorge jetzt arbeitet, macht er ebensowenig Aufhebens: „Es war nicht der erste, den ich da

aus den Strudeln an der Reißinsel herausgeholt habe; aber diesmal hat man mich dabei erwischt. Wo Not am Mann ist, da kann man nicht lang überlegen. Und so hat mich der Händedruck vom OB doch gefreut!“ – Kollege Zandt darf stolz auf den Dank der Öffentlichkeit an Menschen sein, die ihr Leben zur Rettung anderer einsetzen. JHB

Waagrecht: 1. Eigenschaft aller Körper, 13. ohne Aufenthalt, 14. berühmte Brücke in Venedig, 15. männl. Vorname, 17. franz. Artikel, 18. durchsichtiges Gewebe, 19. Gedichtsform, 21. engherzig, 23. Abk. Union International, 24. Abk. Operationssaal, 26. Wurfwaffe, 28. griech.: der Nachgeborene, 29. nord. Gottheit, 30. jetzt, 31. Mittelmeerinsel, 33. Einfahrt, 34. Wildrind, 36. Muse der Liebesdichtung, 37. Erzeugnisse unseres Werkes, 42. Arbeitschutzbehörde.

Senkrecht: 1. Attribut, 2. Mißbildung, 3. Autokennz. von Nürtingen, 4. jüd. Sagengestalt, 5. Bad in Belgien, 6. Ostpreuß. Landschaft, 7. Gebräuche, 8. bösartig in der Medizin, 9. Autokennz. von Oldenburg, 10. Eichmaß, 11. jap. Brettspiel, 12. Feind der jungen Triebe, 16. kurzes Beinkleid, 19. vorgelagertes Gewässer, 20. vertrauliche Anrede, 22. franz. Maler † 1875, 25. Schlagwort unserer Zeit, 27. ehem. landwirtschaftl. Betrieb, 32. Abk. für Mercantil, 33. Nettogewicht, 35. Laufvogel, 36. Vorsilbe, 38. Fürwort, 39. Abk. Süddeutsche Bremsen AG, 40. franz. Artikel, 41. Autokennz. Traunstein.

Auflösung des Kreuzworträtsels auf Seite 6

1			2				3	4	5		6	7	8	9	10	11	12
	●	●	13								●	14					●
15	16						●	●	17		●			●		●	●
18			●	●	19	20			●	21							22
23	●	24	25	●	26				27					●		●	
28						●	●	29			●	30				●	
	●	31					●			●	32		●	●	33		
34	●		●	●		●	35		●	●		●	36				
	●	37	38	39		40			41					●		●	
42																	

W. Kuntzsch, München