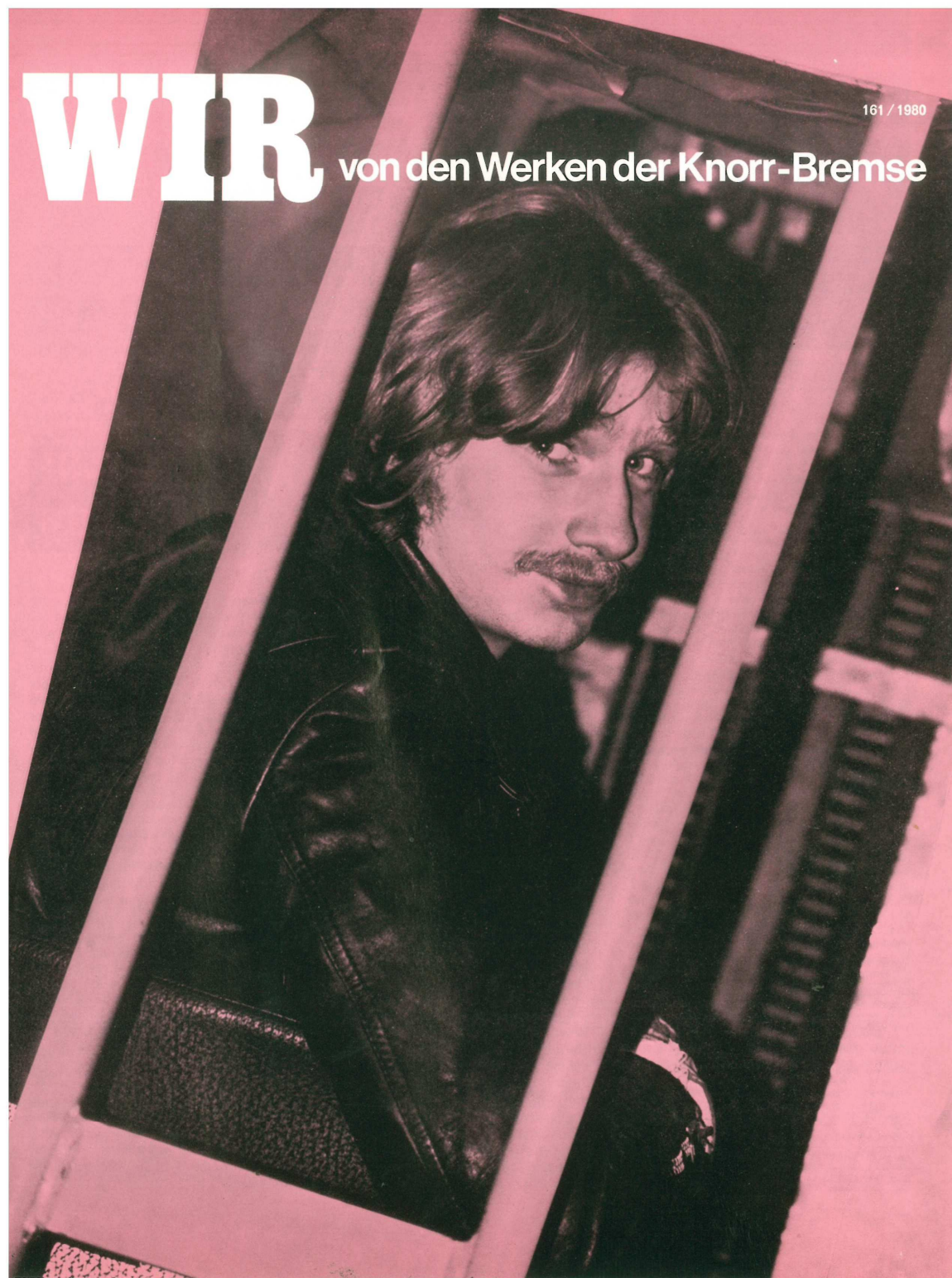


WIR

von den Werken der Knorr-Bremse

161 / 1980





Herausgeber:
Knorr-Bremse Kommanditgesellschaft
München/Berlin
Moosacher Straße 80, 8000 München 40
Schriftleitung:
Renate Stapf
Moosacher Straße 80, 8000 München 40
Telefon: 089/35051
Titel und Layout:
H. A. Müller, München
Druck:
S. Hils & A. Maier
Bruckstraße 9, 8312 Dingolfing
Telefon: 08731/2307
Artikel ohne Namentangabe: Renate Stapf, München

161 FEBRUAR 1980

Unser Titelbild
Morgens mit dem Motorrad zur Arbeit, vormittags mit dem Gabelstapler durch die Fabrikhallen, nachmittags mit dem Lkw über die Stadtautobahn — dieser junge Berliner Kraftfahrer ist in allen Sätzen gerecht

Inhalt/Seite	
Die Geschäftslage unserer Werke	3
Bremsen-Test in Schnee & Eis	4
China öffnet sich nach Westen	5
Wie verhandle ich erfolgreich mit meinem Chef?	6
MWM-Qualitätsförderungs-Programm	8
1980 neue Bezugsgrößen in der Sozialversicherung	8
Reisebusse stehen unter einem guten Stern	9
Fröhliche Feste am Jahresende	10
Unsere Jubilare	14
MWM-Jubilareifer	16
Zum Thema Sicherheitsgurt	16

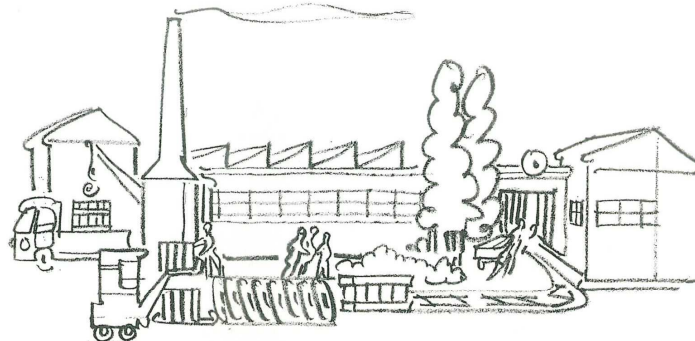
Im Gespräch mit Jugendlichen, ob sie nun Auszubildende oder Schüler und Studenten sind, hört man schon mitunter Sätze wie: »In dieser satten Wohlstandsgesellschaft ist ja alles schon bis ins kleinste geregelt, da bleibt kein Spielraum mehr für persönliche Initiative und Freiheit. Man steht früh um sieben auf, dann geht es in den Betrieb oder in die Schule; man sitzt seinen 8-Stunden-Tag ab — aber leben kann man nur am Wochenende. Das ist alles so langweilig, ohne jedes Abenteuer. Wenn dies das ganze Leben lang so sein soll, nein, danke, dann steige ich lieber vorher aus.«

Darauf läßt sich von Älteren, die das große Abenteuer des Aufbaus der zerbombten Häuser und der mühsamen Erlangung demokratischer Freiheiten erlebt haben, natürlich viel Kluges sagen. Aber darauf bekommt man dann die Antwort: »Ja, Eure Generation hatte halt noch echte Aufgaben. Außerdem konntet Ihr ja nicht anders. Das Land war kaputt, und Ihr müsstet eben ran, wenn Ihr nicht verhungern wolltet. Aber wir hungern ja nicht mehr — selbst wenn wir arbeitslos sind, gibt es für uns ein soziales Netz, das uns trägt. Aber langweilig ist diese Welt, weil's keine Aufgaben gibt, die einen fordern und jeder nur an sein eigenes Vorwärtskommen denkt und die Freiheit nur noch in den Träumen der Liedermacher lebt.« Junge Leute auf der Suche nach Aufgaben, Abenteuer und Freiheit? Ihnen kann geholfen werden.

Neulich hörte ich zufällig im Funk einen kleinen Dokumentarbericht. Es ging um deutsche Entwicklungshelfer in einem afrikanischen Land. Um junge Landwirte, die der Dorfbevölkerung etwas über Hühnerhaltung und die Anlage von Fischteichen beibrachten. Auf den ersten Blick wenig abenteuerlich und als Aufgabe bescheiden, aber ich horchte doch auf, als die jungen Helfer ganz sachlich über die kleinen Probleme der dortigen Bevölkerung sprachen. Wie sehr sie unter Eiweißmangel litten und wie kostbar deshalb für sie die paar Eier seien und daß die Hühnerhaltung eben ein Anfang sei für ein wenig Besitz. Und fast noch wichtiger: die Fischteiche. Zwar gibt es Flüsse, aber man konnte dort wegen des Steilufers nur schlecht fischen — in den künstlichen Teichen dagegen würden sich ausgesetzte Fische schnell vermehren, und man hätte stets einen Vorrat an hochwertiger und schmackhafter Nahrung. Außerdem ließen sich die Fische für Notzeiten trocken oder ins Innere des Landes verkaufen.

Aufgabe? Abenteuer? Ich meine, daß beides hier in reichem Maße vorhanden ist. Was gibt es sinnvoller, als den benachteiligten Menschen der Dritten Welt zu helfen, damit sie menschenwürdiger leben können. Und das Abenteuer in einen anderen Erdteil zu gehen, eine ganz andere Gesellschaft kennenzulernen, mit wildfremden Menschen für ein lohnendes Ziel zu arbeiten! Im übrigen ist Entwicklungshilfe im weiteren Sinne auch die Arbeit unserer Monteure. Sie sind heute in einem arabischen Staat, morgen in Südamerika und übermorgen in China. Natürlich ist das keine leichte und bequeme Arbeit, zumal sie auch Trennung von der Familie und heimatlichen Gewohnheiten bedeutet, aber nützlich ist sie und oft abenteuerlich.

Und nun noch zur lieben, alten Freiheit. Oft vergessen die Jüngeren, die das Wort so gern im Munde führen, daß vor alle persönliche Freiheit erst einmal als einfache Voraussetzung die Freiheit von Hunger und Furcht, Elend und Krankheit gehört. Das sind die Grundfreiheiten, ohne die es die gehobenen Freiheiten der Presse, der Rede und der Demonstration, der Selbstdarstellung und -verwirklichung überhaupt nicht geben kann. Ein großer Teil der Welt kennt diese Grundfreiheiten nicht; dort wird in Dürrezeiten noch gehungert und gestorben. Den Menschen dort einen gangbaren Weg zu ihnen zu weisen, Schritt für Schritt, Handgriff um Handgriff, das ist freilich mühsam, schmutzig und schweißtreibend, aber es ist die Aufgabe, die sich uns, die wir im Wohlstand leben, noch für viele Jahrzehnte stellt — das große Abenteuer für die Jugend.



Die Geschäftslage unserer Werke am Jahresende 1979

Im Geschäftsjahr 1979 erzielten die deutschen Werke der Knorr-Bremse-Gruppe einen externen Umsatz von 778,6 Mio DM, das ist rund 1% weniger als im Vorjahr (786,7). Von den Lieferungen gingen 346,6 Mio DM — 44,5% in das Ausland und 432,0 Mio DM = 55,5% an die inländischen Abnehmer. Gegenüber dem Vorjahr konnte der Inlandsumsatz um 12,6% gesteigert werden, der Auslandsumsatz hat sich um 14,3% verringert. Die Auftragseingänge blieben im Berichtszeitraum mit 695,5 Mio DM unter der Umsatzhöhe und unter dem Vorjahreswert (761,9 Mio DM). Der Auftragsbestand verringerte sich dadurch auf 308,5 Mio DM (im Vorjahr 382,6).

Betrachtet man die Entwicklung der Werke im einzelnen, so zeigt sich, daß lediglich der Umsatz der Motoren-Werke Mannheim hinter dem Vorjahr zurückblieb; bei den übrigen Werken war durchweg ein Umsatzzuwachs zu verzeichnen.

Die Knorr-Bremse München konnte ihren Umsatz 1979 um 8% erhöhen. Das Inlandsgeschäft hat sich dabei um 7%, das Auslandsgeschäft um 9% verbessert. Mit Ausnahme der Mittelpufferkupplung hatten alle Produktgruppen erfreuliche Zuwächse aufzuweisen.

Die weitere Geschäftsentwicklung bei der Mittelpufferkupplung ist ungewiß; sie hängt davon ab, ob die Ausrüstung der Iranischen Staatsbahn mit Kupplungen vervollständigt wird und ob verstärkte Lieferungen für Scherzüge erfolgen können.

Die Probleme der Energieversorgung könnten

in Zukunft großen Einfluß auf die Entwicklung der verschiedenen Verkehrsträger ausüben. Obwohl der Auftragsbestand leicht zurückging, bestehen begründete Hoffnungen, daß der Umsatz im Jahr 1980 noch weiter gesteigert werden kann.

Zugunommen hat auch das — von der Größenordnung her allerdings noch bescheidene — Geschäft in Elektronikteilen und -anlagen, welches bei der Knorr-Bremse-Nucletron GmbH in München abgewickelt wird.

Der Knorr-Bremse-Volmarstein gelang es, den Umsatz 1979 um 19,5% gegenüber dem Vorjahr anzuheben. Damit wurde der Einbruch im Jahr 1978 wettgemacht.

Abgesehen von Mittelpufferkupplungen und Scheibenbremsen, wurden in allen Produktgruppen Steigerungen erzielt. Gute Verkaufszahlen wurden vor allem bei Stahlguß roh und bearbeitet erreicht, u. a. durch Lieferungen an den Bergbau.

Die Auftragseingänge waren wesentlich höher als 1978 und 1977. Stark angezogen haben die Eingänge für Stahl- und Sphäro-Rohguß und für Autoräder. Die Aufträge für Mittelpufferkupplungen haben sich, wie erwartet, stark verringert. Das Ziel 1980 ist, die Umsatzhöhe von 1979 zu erreichen. Voraussetzung hierfür ist, daß das Bergbaugeschäft sich weiterentwickelt.

Der Umsatz der Motoren-Werke Mannheim AG hat sich im Berichtsjahr um 10% verringert. Während bei den Inlandslieferungen eine Umsatzzunahme erreicht wurde, blieb das Auslandsgeschäft hinter dem Vorjahr zurück, was

sich vor allem im RH-Motoren-Sektor auswirkte. Der Umsatz in KD-Motoren war demgegenüber etwas höher als im Vorjahr. — Durch die allgemein rückläufige Nachfrage im Motorengeschäft hat sich der Auftragsbestand im Berichtsjahr verringert. — Die MWM haben die Aktivitäten in verschiedenen Ländern verstärkt, so z. B. in Indonesien, Nigeria, Saudi-Arabien und Argentinien; die Aussichten für die Zukunft werden hoffnungsvoll beurteilt.

Der Umsatz der Süddeutschen Bremsen AG erhöhte sich im Berichtszeitraum um 8,8%. Zunahmen waren bei Bremsen und Steuerungen zu verzeichnen. Bei den Motoren mußte ein geringfügiger Rückgang hingenommen werden. Die Auftragseingänge blieben hier merklich hinter dem Vorjahr zurück. Höhere Auftrags-eingänge hatten dagegen die Bremsen für Straßenfahrzeuge und die Druckluftsteuerungen aufzuweisen. Annähernd gleich war der Zugang bei den Bremsen für Schienenfahrzeuge. — Insgesamt haben die Auftragseingänge nicht die Umsatzhöhe erreicht, so daß der Auftragsbestand zurückging. — Der Lieferrückstand bei den Knorr-Erzeugnissen konnte erfreulicherweise verringert werden. — Für das Jahr 1980 wird mit einem leichten Umsatzzuwachs gegenüber 1979 gerechnet.

Bei der Hasse & Wrede GmbH, Berlin, wurde der Umsatz gegenüber dem Vorjahr um 8,6% gesteigert. Der Verkaufserfolg bei den Dreh-schwingungsdämpfern hat angehalten. Zunahmen wurden bei Werkzeugmaschinen und bei Zulieferungen für Fremdfabrikate erzielt. — Der Auftragsbestand hat abgenommen, so daß für 1980 mit einem Rückgang der bislang sehr guten Beschäftigung in allen Sektoren zu rechnen ist.

In den deutschen Werken der Knorr-Bremse-Gruppe waren zu Ende des Jahres 7096 Mitarbeiter beschäftigt, das sind 177 Personen weniger als im Vorjahr (7273). Größere Veränderungen ergaben sich lediglich bei den Motoren-Werken Mannheim; hier verringerte sich die Belegschaft um 249 auf 2963 Personen. Die SB und die KB Volmarstein hatten Zugänge um je 41 Personen. Bei den übrigen Werken waren die Veränderungen unwesentlich.

Für Löhne und Gehälter wurden 231,1 Mio DM aufgewendet (im Vorjahr 222,0). Die bezahlten Lohnstunden betragen 9,3 Mio (im Vorjahr 9,0). Bei den Sozialleistungen erfolgten über die gesetzlichen und tariflichen Leistungen hinaus hohe Zahlungen für Renten, Erholungs- und Kinderversicherung, Essens- und Fahrtkostenzuschüsse, Jubiläumsvergütungen u. a. m.

Zur Gewinn- und Verlustrechnung ist zu sagen, daß einzelne Produktgruppen, die im letzten Jahr Verluste aufwiesen, durch die höheren Umsätze in die Gewinnzone gekommen sind. — Auf der anderen Seite war allerdings in einigen wenigen Sektoren ein Verlustausweis für 1979 nicht zu vermeiden. — Insgesamt wären im Hinblick auf die durchzuführenden Investition weitere Verbesserungen wünschenswert.

Die Investitionen waren mit 36,8 Mio DM nur wenig niedriger als im Vorjahr (39,3). Wie in jedem Jahr wurden darüber hinaus erhebliche Mittel für die Instandhaltung der Anlagen aufgewendet (rund 27,0 Mio DM).

Für die ausländischen Werke der Knorr-Gruppe liegt noch kein vollständiges Zahlenmaterial vor. Die Umsätze scheinen durchweg höher zu sein als im Vorjahr, wozu allerdings die Inflation in den verschiedenen Ländern beigetragen hat. — Im Auslandsbereich werden etwas über 4300 Personen beschäftigt.

Der Mann, der aus der Kälte kam . . . Bremsen-Test in Schnee & Eis

Die Januarwärme hat den Münchner Knorr-Bremsern ganz schön zugesetzt: Die Autobesitzer fluchten morgens, wenn nach eiskalter Nacht mit Minustemperaturen um 15 Grad ihr Gefährt nicht anspringen wollte, und alle Mädchen sahen wie Kalinka aus: verummert bis zur Nasenspitze. Nur einen Knorr-Bremser ließen die Kältegrade kühl: Service-Techniker Hubert Weber, der just zu diesem Zeitpunkt aus

„Klima“ nachgelesen: . . . Wer ein Freund des Wintersports ist, wird den schwedischen Winter mit seiner erfrischenden, trockenen Kälte angenehm empfinden. Da das Thermometer im Norden Schwedens aber auf -40°C fallen kann, ist es ratsam, die entsprechend warme Kleidung mitzubringen . . .

Nicht zu beanstanden trotz der großen Kälte waren die Bremsen — Herr Weber durfte dem

infolgedessen gibt es kein Risiko für Flachstellen. Andere Feinheiten im Bremssystem sind Scheibenbremsen und Magnetschienenbremsen. Irgendwann im Januar können die Nordschweden fühlen, wie es ist, in einem deutschen TEE-Zug zu fahren — dann werden die beiden deutschen Versuchswagen den Zügen beigegeben, die zwischen Lulea und Kiruna verkehren.“

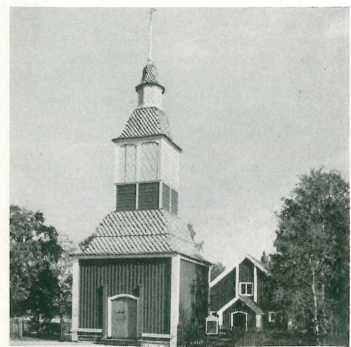
Ein Bayer studiert die Nordlichter

Endstation der Teststrecke war Kiruna, die nördlichste Stadt Schwedens. Hier quartierte sich Herr Weber ein. Tatsächlich ist diese Stadt, mit ihren 30000 Einwohnern, nicht nur als Bergbau-Metropole bekannt, sondern auch als Forschungszentrum. Aus der ganzen Welt kommen Wissenschaftler, um am Geophysischen Institut der Stadt das Phänomen des Nordlichts zu erforschen. Von der Raumforschungsanlage Esrange aus werden Forschungsraketen und Ballons in verschiedene Schichten des Welt-raums geschossen bis zu 500 Kilometer Höhe. Man will u. a. dem Nordlicht und den sogenannten nachleuchtenden Wolken auf die Spur kommen. Am Tarfalasee in der Nähe des Kebnekaise (mit 2117 m der höchste Berg Schwedens) gibt es eine glaziologische, und in Abisko eine naturwissenschaftliche Forschungsanlage.

Die Forschungen unseres Herrn Weber freilich beschränkten sich bei diesem seinem ersten Besuch 140 Kilometer nördlich des Polarkreises auf die Spezialitäten der einheimischen Speise-lokale („Vor jeder Mahlzeit jede Menge Krabben!“) und die Touristenziele in der näheren Umgebung. Der Empfangschef im Hotel „Wiking“ — der übrigens drei Sprachen spricht, nämlich finnisch, lappisch und schwedisch, empfahl ihm denn auch den Besuch der alten Lappenkirche in Jukkasjärvi. Die größte Attraktion freilich, die Mitternachtssonne, zeigte sich um diese Jahreszeit auch für Herrn Weber nicht. Grund genug für ihn, einmal im Sommer, nämlich zwischen dem 28. Mai und dem 18. Juli, wiederzukommen. Vom Gipfel des Luossavaara oder Kirunavaara aus kann man dann einen „Tag um 12 Uhr nachts“ erleben . . .

Kiruna-Bahnhof. Hier beginnt die Reise mit der nördlichsten Eisenbahn der Welt. Ein großer Teil der lapp-ländischen Sporthotels und Touristenattraktionen liegen an der Eisenbahnlinie Kiruna — Riksgränsen. Diese Plätze sind nicht mit dem Auto zu erreichen. Die vielen tausend Auto-touristen, die jedes Jahr bis hinauf nach Kiruna kommen, lassen ihre Wagen dort stehen und fahren mit der Eisenbahn weiter nach Narvik an die norwegische Atlantikküste. Man fährt durch eine grandiose Gebirgslandschaft, vorbei an dem 70 km langen See Torneträsk

Das Denkmal für die schwedischen Eisenbahnarbeiter in Kiruna ist sehr eindrucksvoll. Mit dem Bau der Erzbahn begann die Geschichte der jungen Stadt — nämlich um 1900. Heute geht das besonders wertvolle schwedische Erz aus Kiruna von Narvik aus in alle Welt



Die berühmteste Lappenkirche ist die von Jukkasjärvi, 18 km von Kiruna entfernt. Das Nomadenleben haben die Lappen schon seit vielen Jahren aufgegeben. Sie sind sesshaft geworden, ohne jedoch dadurch ihre besondere Eigenart zu verlieren. Viele Sitten und Bräuche, die der eigenartigen Lebensweise der Lappen das besondere Gepräge verliehen haben, leben auch heute noch weiter. So zum Beispiel die Wanderungen mit den Rentieren, das Kunstgewerbe und die schönen, farban-reichen Trachten, die jedoch nur noch zu besonderen Festen angelegt werden

Schwedisch-Lapland zurückkehrte und seitdem weiß, was wirklich kalt ist.

Natürlich wäre Herr Weber zu dieser Jahreszeit lieber nach Mauretanien gefahren — aber „unser Mann von Knorr“ kann sich seine Reiseziele halt nicht aussuchen. „Dienst ist Dienst — und Schnaps ist Schnaps!“ Und Herr Weber sagte: „Skol!“ Das Reiseprogramm hatte die Deutsche Bundesbahn ausgearbeitet, die nach dem letzten schweren Winter mit viel Schnee und Eis ihre rollenden Material nun genau dort testen wollte, wo es stets noch ein paar Grade kälter ist — im hohen Norden.

Und man fuhr nicht umsonst hinaus. In Lulea, am Finnischen Meerbusen, hielten sich die Temperaturen noch in Grenzen, aber bereits in Gällivare zeigte das Thermometer minus 28 Grad an. In den superneuen deutschen Reisezug-wagen war es zwar erträglich, aber mehr als 18 Grad Innentemperatur konnte das Heizungs-system nicht schaffen. Zum Glück hatte Herr Weber zuvor in Nagels Reiseführer unter

Ergebnis einer Notbremsung mit schöner Gelassenheit entgegensehen. Der Test fiel, wie erwartet, sehr gut aus.

Die schwedische Presse berichtete

über den Besuch der deutschen Eisenbahn-Experten unter dem Titel „Ein Hauch von Kontinent, wenn die Deutschen in Kälte prüfen“ (Auszug): „Ein neuer Wagentyp ist für TEE-Züge und den Intercity-Verkehr konstruiert worden. Es ist also das beste an rollendem Material aus der Bundesrepublik Deutschland, was man in Norbotten erprobt, ehe es die Deutsche Bundesbahn in Dienst stellt. Die Wagen sind für eine maximale Geschwindigkeit von 200 Kilometer pro Stunde gebaut. Die beiden großen Abteile haben Airconditioning, was es in den Wagen der Schwedischen Staatsbahn nicht gibt . . . An-sonsten hält der Wagen SJ-Standard ein.

Das Bremssystem ist für uns neu: Die deutschen Wagen haben ein elektronisches System, das verhindert, daß die Räder blockieren;

CHINA ÖFFNET SICH NACH WESTEN



Unter der Führung eines stellvertretenden Ministers weilte eine zehnköpfige Delegation aus dem großen Reich der Mitte vier Tage in Mannheim.

Bei der Begrüßung wies Vorstandsvorsitzen-der Peter Giesers auf die nun schon einige Jahre existierenden guten Geschäftsverbindungen zwischen der chinesischen Schiffbauindustrie und den Motoren-Werken hin. Wenn es der Wunsch der Chinesen sei, zukünftig zu einer noch engeren Kooperation zu gelangen, so stünde dem von selten der MWM nichts im Wege. Die Herren sollten sich während ihres Aufenthaltes im gesamten Werksbereich umsehen, um sich von der Leistungsfähigkeit von MWM selbst zu überzeugen. Die anwesenden

leitenden Herren der verschiedenen technischen Bereiche Konstruktion und Fertigung stünden für die Beantwortung aller Fragen ebenso zur Verfügung wie die Spezialisten der Schiffsmo-toren-Projektion.

Vorstandsmitglied Onno Syassen, zuständig für die Entwicklung und Konstruktion, erläuterte den Gästen dann das Motoren-Produktions-programm.

Vize-Minister Liu Fang bedankte sich für den freundlichen Empfang und die Bereitschaft der MWM zu einem ausführlichen Gespräch. Daß die Chinesen sich darauf gut vorbereitet hatten, bewies der eineinhalb Seiten lange, eng be-schriebene Fragebogen, den der Minister dann überreichte.

Schiffbau-experten besuchten die Motoren-Werke

Interessant waren die mehr privaten oder besser „halboffiziellen“ Bemerkungen des Mini-sters während eines Essens. Er sagte ganz offen, daß man bis vor etwa zehn Jahren doch sehr isoliert von der übrigen Welt in China gelebt habe. Es wäre nun der Augenblick ge-kommen, wo sein Land an die technische Ent-wicklung in der Welt — vor allem im Westen — wieder Anschluß suchen müßte. Dabei wären besonders die Deutschen mit ihrem hohen tech-nologischen Wissensstand begehrte und be-währte Partner. Lob auch für die Wiederaufbau-leistungen der Deutschen nach dem Kriege, den Fleiß der deutschen Arbeiter und die Intelligenz ihrer Ingenieure und Wissenschaftler.

Immerhin zeigte dieser Besuch wieder einmal, daß der gute Ruf der MWM-Motoren weit ver-breitet ist. Und welches Vertrauen die Chinesen in die Arbeit und Erfahrungen der MWM'ler haben, beweist der im vorigen Jahre erteilte Auftrag über 45 große Bordaggregats für 15 in Jugoslawien gebaute neue Frachtschiffe für China.

G. Möller, Mannheim

Informations-besuch in Peking

Auch für die Knorr-Bremse ist China kein Neu-land mehr, seitdem vor sechs Jahren Henschel-Lokomotiven und damit Knorr-Bremsen im Pekinger Raum ihren Dienst angetreten haben. „Besuch aus China“ gilt seit dieser Zeit im Münchner Werk nicht mehr als das „Ereignis des Jahres“, und auch einige Münchner Herren der KB waren in den vergangenen Jahren mehr-mals zu Gast im großen Reich der Mitte.

Für Dir. Gerhard Kubath bedeutete die Reise nach Peking, die er als Teilnehmer einer zwölf-köpfigen bayerischen Wirtschaftsdelegation — unter der Leitung von Staatsminister Jaumann im vorigen Jahr antrat, ein Wiedersehen mit Chinas Hauptstadt.

Wichtigstes Ereignis während des Aufenthalts dort war der Empfang beim ersten stellvertre-tenden Ministerpräsidenten Fang Yi, der in einem Gespräch deutlich machte, wie sehr die Volksrepublik China an einer engen Zusammen-arbeit mit der Wirtschaft der Bundesrepublik interessiert sei. Die technische Leistungsfähig-keit deutscher Unternehmen genieße in der VR China ein sehr hohes Ansehen; dies sei histo-risch bedingt, denn schon im alten China habe man stets die deutschen Waren gerühmt. Engpässe gäbe es vor allen Dingen im Ver-kehrs- und Transportwesen. Lege man die Weite des chinesischen Landes und die dadurch zurückzuliegenden Entfernungen zugrunde, dann verstehe es sich von selbst, daß der Aus-bau und die Modernisierung der Eisenbahn absoluten Vorrang haben müsse.

Das moderne Transportwesen ist in China noch nicht voll entwickelt, deshalb ist die Bahn das Hauptbeförderungsmittel. Da Chinas Na-turreiservorteile, Bergwerke, Industriezentren und Häfen sehr weit verstreut liegen, müssen die



Empfang beim ersten stellvertretenden Minister-präsidenten Fang Yi (1. Reihe, Mitte; neben ihm rechts: Staatsminister Jaumann; hinter beiden, mit Brille: Dir. Kubath). Die Delegation bayerischer Unternehmen setzte sich aus den Bereichen Landma-schinen, Verkehrs- und Transportwesen sowie dem Bauwesen zusammen



Besuch in der Lokomotiv-fabrik „7. Februar“ in Feng-Tai, wo diesel-hydraulische Lokomotiven bis 3000 PS und einer Achslast von 23 t gebaut werden. Die Gäste wurden in chinesischer und deutscher Sprache willkommen geheißen. (Staatsminister Jaumann, links, mit Dir. Kubath)

sportlinien sehr lang sein. Heute bestreitet Eisenbahn 60 Prozent des Personen- und Frachteinverkehrs einschließlich Frachten. Da dies eine lange Zeit so bleiben wird, muß man um Erweiterung des Schienennetzes bemüht sein.

Die Modernisierung des gesamten Eisenbahnnetzes wird somit eine umfangreiche Aufgabe und das Land wird dafür Technologien importieren müssen. Beispielsweise sind in China heute noch hauptsächlich Dampflokomotiven in Betrieb. Die Elektrifizierung der Bahnstrecken hinkt im Vergleich zu den Industriestaaten weit zurück. Und während dort die Personenzüge mit einer Höchstgeschwindigkeit von 160 bis 200 km pro Stunde fahren, liegt die Spitzengeschwindigkeit bei Chinas Eisenbahnen um 100 km pro Stunde.

Diese Tatsachen brachte Dir. Kubath anläßlich eines Symposiums zur Sprache. Er wies auf die Bedeutung der Bremsausrüstung für die Erhöhung der Transportleistung hin. Noch heute fahren die chinesischen Eisenbahnen mit einer veralteten, einlösigem Druckluftbremse. Als Folge davon kann bei stärkerem Gefälle aus Sicherheitsgründen nur mit geringer Geschwindigkeit gefahren werden. Der chinesische Minister für das Eisenbahnwesen, Guo We-Cheng, sagte denn auch in einem Interview: „Als ganzes genommen entspricht unser Eisenbahnwesen noch nicht der Entwicklung unserer Wirtschaft und dem sozialistischen Aufbau. Nun wird dies geändert und modernisiert werden!“

Zeit besitzt, um mit seinen Mitarbeitern fachliche und persönliche Probleme ausreichend genug zu diskutieren.

Der Wunsch nach Seminaren über das erfolgreiche Verhandeln mit dem Vorgesetzten geht in erster Linie auf solche Mitarbeiter zurück, die grundsätzlich autoritär geführt werden. Es kann auch organisatorische Gründe für das Verlangen geben, nämlich der allgemein übliche Durchgriff von Vorgesetzten über mehrere Hierarchiestufen hinweg und damit eine mehr oder weniger häufige Beschränkung der offiziell erteilten Delegation.

Wie verhandle ich erfolgreich mit meinem Chef? Ein nichtbehandeltes Thema

Gibt es eine fast unüberschaubare Literatur über dieses Thema? In Zeitschriftenartikeln über alle Aspekte der Verhandlung mit dem Vorgesetzten, die ein Vorgesetzter bei der Arbeit mit seinen Mitarbeitern beachten sollte. Man kann aber vergeblich nach schriftlich formulierten Überlegungen zum Thema „Wie verhandle ich erfolgreich mit meinem Chef?“ Dabei betrifft die Fragestellung existentiell einen viel breiteren Kreis von Menschen, darunter auch fast alle Führungskräfte, die selbst wiederum Vorgesetzten unterstellt sind.

Die Bedeutung der Thematisierung

Die Bedeutung der Thematisierung wird das Thema wahrscheinlich aus zwei Gründen interessant: Vorgesetzten fühlen sich in ihrem Führungsverhalten negativ kritisiert, wenn ihre Mitarbeiter in Verhandlungstechnik mit Chef geschult werden wollen und fürchten, daß diese ihnen anschließend das Führen massiv erschweren.

Mitarbeiter haben entweder resigniert, indem sie versuchen, sich bedingungslos so zu verhalten, wie ihr Chef es wünscht, oder sie hegen die falsche Hoffnung, nun endlich Hinweise zu erhalten, die es ihnen ermöglichen, der gegenwärtigen unbefriedigenden Situation zu entgehen. Sie glauben, dem Vorgesetzten jetzt *pari passu* bieten zu können.

Zielsetzung des Seminars

Das Verhältnis zwischen Mitarbeiter und Vorgesetztem soll verbessert werden; auch eine gute Zusammenarbeit kann noch angereicherter und erfolgreicher werden. Als entscheidend wirkt sich dabei aus, daß der Mitarbeiter

in der Situation seines Chefs einzudenken

seine Aufgaben und Probleme sowie Motivationen und Enttäuschungen seiner Hoffnungen und Ängste, die noch einmal die Grundtechniken des erfolgreichen Verhandeln zu vergegenwärtigen,

erkennen, wie man einen autoritären Vorgesetzten am geschicktesten behandeln kann, praktische Übungen das erworbene Wissen auf konkrete Situationen anzuwenden. Der Erfolg von Verhandlungen mit dem Vorgesetzten hängt entscheidend davon ab, ob der

Wie verhandle ich erfolgreich mit meinem Chef? Ein nichtbehandeltes Thema

Mitarbeiter sich auch dann zu beherrschen versteht, wenn sein Chef die eigenen Emotionen nicht mehr genügend kontrolliert.

Der Wunsch nach Seminaren über das erfolgreiche Verhandeln mit dem Vorgesetzten geht in erster Linie auf solche Mitarbeiter zurück, die grundsätzlich autoritär geführt werden.

Es kann auch organisatorische Gründe für das Verlangen geben, nämlich der allgemein übliche Durchgriff von Vorgesetzten über mehrere Hierarchiestufen hinweg und damit eine mehr oder weniger häufige Beschränkung der offiziell erteilten Delegation.

Die Situation des Vorgesetzten

Zu unterscheiden ist die allgemeine organisatorische Situation, die durch das Vorgesetzten-Mitarbeiter-Verhältnis in der betrieblichen Hierarchie gegeben ist und die speziellen Probleme, die stark bestimmt sind von der Persönlichkeit des Chefs und des Verhaltens von seinem Vorgesetzten ihm gegenüber.

Die organisatorischen Gegebenheiten

Der Vorgesetzte muß innerhalb einer oft wirklich oder scheinbar zu kurzen Frist mit seiner Mitarbeitergruppe eine bestimmte Aufgabe bewältigen. Jeder Widerstand des Mitarbeiters — und dazu zählt auch die Notwendigkeit, ihn von der Wichtigkeit und Richtigkeit einer Problemlösung zu überzeugen — kostet Zeit und oft auch besondere Nervenspannung, z. B. hervorgerufen durch Geduld. Die meisten



Chefs befinden sich in selbst erzeugtem oder echtem Streß. Unter Streß versteht man eine Situation, in der sich ein Mensch überfordert fühlt. Er kann die Aufgabe meistern, indem er über sein bisheriges Können durch die besondere Anforderung hinauswächst, oder er hat berechnete oder unnötige Angst vor dem Scheitern. In der Regel wird der Mitarbeiter vom Streß seines Chefs mitbetroffen. Die Folge dieser Belastung besteht darin, daß der Vorgesetzte oft auch trotz guter Vorsätze zu wenig

Zeit besitzt, um mit seinen Mitarbeitern fachliche und persönliche Probleme ausreichend genug zu diskutieren.

Die durch den Streß bewirkten Mißerfolgs-erlebnisse des Chefs führen dazu, daß er negative, auch eindeutig konstruktive Kritik eines Mitarbeiters als Illoyalität auffaßt, als Dolchstoß in den Rücken, in einer Situation, in der er Unterstützung bei der Bewältigung der anstehenden Probleme erhoffte.

Probleme durch die Persönlichkeit des Vorgesetzten

Schwierigkeiten entstehen für die Mitarbeiter durch die Auswirkungen der Streßsituation auf ihren Vorgesetzten. Der Chef befindet sich häufig oder sogar ständig unter starker nervlicher Anspannung. Er hat keine Zeit, und das Bewußtsein dieser Situation veranlaßt ihn zu hektischem Verhalten.

Ein typischer Kommunikationsmangel zwischen Vorgesetztem und Mitarbeiter ist die Folge. Der Mitarbeiter hat nicht nur zu wenig Zeit, um seine Anliegen in sachlicher und/oder subjektiv ausreichend empfundener Breite vorzutragen und mit dem Chef darüber zu diskutieren, sondern der Vorgesetzte fällt ihm ins Wort und führt den vom Mitarbeiter begonnenen Gedanken zu Ende. Es dauert ihm zu lange, bis der Mitarbeiter — in der Regel umständlicher als er selbst — die Problematik formuliert hat. Dieses Verhalten des Vorgesetzten enttäuscht nicht nur den Mitarbeiter, verbittert ihn und läßt ihn nicht selten resignieren, sondern es entstehen auch sachliche Fehler. Bedingt durch das Unterbrechen des Mitarbeiters in seiner Gedankenentwicklung kommt es zu Fehlschlüssen durch den Chef. Der Mitarbeiter erhält aber nicht die Gelegenheit, dies richtigzustellen; zu schnell und zu hektisch geht das Gespräch zu Ende.

Grundlagen für autoritäres Vorgesetztenverhalten

Diese Einstellung eines Chefs kann auf drei unterschiedlichen Voraussetzungen beruhen:

1. Der Chef ist ein Patriarch

Bei diesem Vorgesetzten handelt es sich um eine souverän auftretende, entscheidungsfähige und -bereite Persönlichkeit, die zwar ihren Mitarbeitern wohlwollend gegenübersteht, sie aber als nicht zur Selbstständigkeit befähigte Menschen ansieht, für die sie deshalb entscheiden muß.

2. Der Vorgesetzte ist unsicher

Diese Ursache ist die häufigste. Sie beruht darauf, daß noch immer die meisten Vorgesetzten allein aufgrund ihres fachlichen Könnens ohne genaue Prüfung ihrer Eignung und Neigung zum Führen ausgesucht werden.

3. Der Chef kann nicht kooperativ führen

Ein Teil der autoritären Vorgesetzten bemüht sich vergeblich, die eigenen Mitarbeiter kooperativ zu führen. Diese Chefs haben in der Praxis zu stark selbst autoritäres Führen kennengelernt. Sie lehnen diesen Führungsstil zwar ab, wissen aber nicht kooperativ zu führen, weil sie sich an keinem selbst erlebten Modellverhalten orientieren können.

Allgemeine Regeln für das erfolgreiche Verhandeln

Diese Grundsätze gelten unabhängig von der Einzelperson des Vorgesetzten und seinem individuellen Führungsverhalten

1. Das Gespräch darf nur kurze Zeit dauern

Der Mitarbeiter muß sich auf wesentliche Aussagen beschränken und dabei knapp, klar und unmißverständlich formulieren. Das gilt sowohl für längere Ausführungen als auch für Beiträge innerhalb des Dialogs.

2. Der Mitarbeiter muß gründlich vorbereitet sein

Viele Mitarbeiter scheitern mit ihren Ideen und Vorschlägen, weil sie weder die Sache selbst ausreichend beherrschen noch in der Lage sind, die Thematik klar genug zu systematisieren.

3. Er muß sich in die Situation des Chefs hinein-denken

Jeder Vorgesetzte hat eine Reihe von Mitarbeitern zu führen, deshalb dürfen die Anliegen



des einzelnen den Chef zeitlich und gedanklich nicht zu intensiv beschäftigen. Der Vorgesetzte kann deshalb die Problematik des Mitarbeiters in der Regel nur in großen Zügen kennen. Wäre dies stärker der Fall, dann würde sich der Chef zu sehr an falscher Stelle engagieren. Er vernachlässigt Vorgesetzten- zugunsten von Mitarbeiteraufgaben.

4. Das Gesprächsergebnis muß für den Chef nützlich sein

Der Mitarbeiter darf nicht von der eigenen Situation aus argumentieren, sondern er muß dies vom Standpunkt des Vorgesetzten aus tun. Hat der Chef z. B. in die Kompetenzen des Mitarbeiters eingegriffen, der die Funktion eines Zwischenvorgesetzten innehat, dann darf die Hauptargumentation nicht darin bestehen, er habe die Autorität des Zwischenvorgesetzten untergraben. Wenn der Chef in dieser Weise handelt, dann werden sich die Mitarbeiter des Zwischenvorgesetzten in Zukunft immer häufiger an ihn wenden, und es fallen dadurch bedingt Aufgaben an ihn zurück, die er delegiert hatte und wegen seiner Arbeitsüberlastung aus delegieren mußte.

5. Verständnis für die Situation des Chefs

Der Vorgesetzte muß spüren, daß der Mitarbeiter beim Streß des Chefs mitfühlt und sich mit ihm solidarisiert. Das dürfte dem Mitarbeiter

zu schwerfallen, wenn er den vorliegenden Streß für selbst erzeugt hält, ihm aber doch gelingt, wird er von den Auswirkungen des Streß seines Vorgesetzten negativ mitbetroffen.

6. Dankbarkeit für das Gespräch

Zwar zählt die Führung des Gesprächs mit Mitarbeitern zu den offiziellen Funktionen eines Vorgesetzten, dennoch sollte der Mitarbeiter die Gelegenheit dazu nicht als selbstverständlich betrachten. Es ist empfehlenswert, sich zu bedanken — besonders dann, wenn sich der Chef trotz seiner Arbeitsbelastung dazu bereit gefunden hat, und mehr noch, wenn der Mitarbeiter nicht lange darauf mußte.

7. Kein überraschendes Gespräch mit dem Vorgesetzten

Der Mitarbeiter kann nicht davon ausgehen, daß er jederzeit zu seinem Chef kommen kann — ebensowenig, wie der richtig führende Vorgesetzte seine Mitarbeiter ohne Rücksicht auf deren gegenwärtige Arbeit stören darf. Er sollte rechtzeitig um einen Termin bitten und dabei auch von sich aus die Gesprächsthematik angeben, damit der Vorgesetzte sich vorbereiten kann. Überraschend darf der Mitarbeiter kommen, wenn er eine wichtige Arbeit sonst unterbrechen mußte.

8. Negative Kritik muß in Vorschlagform erfolgen

Es gibt immer wieder Situationen, in denen ein Vorgesetzter sachlich oder psychologisch so falsch handelt, daß es einem Mitarbeiter auffällt. Es gehört zu den Pflichten des verantwortungsbewußten Mitarbeiters, darauf hinzuweisen. Die negative Kritik erfolgt jedoch häufig zur falschen Zeit und ungeschickt.

Verfehlt wäre eine Kritik zumeist kurz nach dem Vorfall, z. B. wenn der Vorgesetzte einen Kollegen des Mitarbeiters ungerecht oder zu hart behandelt hat. Er sollte so viel Zeit bis zur Kritik vergehen lassen, daß sich der Chef inzwischen wieder beruhigt hat. Jede Kritik muß wohlwollend, konstruktiv sein und sollte in die Form eines Vorschlags gekleidet werden. Das trifft auch auf ausdrücklich geforderte Kritik zu, z. B. wenn der Vorgesetzte sagt: „Bitte kritisieren Sie mich offen, ich wünsche das sogar“, weil er in Wirklichkeit auf ein Lob hofft.

9. Das Gespräch findet nicht auf gleicher Ebene statt

Letztlich gibt es keine Partnerschaft zwischen Chef und Mitarbeiter, auch wenn beide dies fälschlicherweise annehmen sollten. Dagegen sprechen viele Gründe, am deutlichsten die Tatsache, daß der Vorgesetzte für seine Arbeitsgruppe verantwortlich ist und aus dieser Position heraus entscheiden muß.

10. Der Mitarbeiter sollte durchdachte Vorschläge unterbreiten

Je weniger vorbereitet der Mitarbeiter einen Vorschlag unterbreitet, desto leichter kann der Vorgesetzte die Vorlage zurückweisen und ihn beauftragen, eine neue Ausarbeitung zu erstellen. Ein gut durchdachter Vorschlag läßt sich dagegen nicht mit dieser Rigorosität ablehnen, weil Mitarbeiter und Vorgesetzter wieder beim Punkt Null beginnen müssen und das, obwohl heute fast keine Aufgabe unter Zeitdruck bewältigt wird. Der Chef muß sich deshalb sehr reiflich überlegen, ob er trotzdem so handeln will.

Geschicktes Verhalten mit autoritären Chefs

1. Der Vorgesetzte will überlegen sein

Diese Aussage trifft sowohl auf den Patriarchen zu wie den Diktator und den aus Notwehr

autoritär handelnden Vorgesetzten. Der Mitarbeiter muß dem Chef geschickt die eigenen Ideen als dessen Gedankengut verkaufen.

2. Der Chef duldet keinen Widerspruch

Autoritäre Vorgesetzte sehen die Revolution auf sich zukommen oder halten Mitarbeiter für unversichert und anmaßend, wenn sie einen gegenteiligen Standpunkt vertreten. Der Mitarbeiter muß deshalb möglichst Auseinandersetzungen vermeiden.

3. Erfolgreiche Standfestigkeit

Falsch ist der Standpunkt zu glauben, daß ein Mitarbeiter bei einem autoritären Vorgesetzten am weitesten kommt, wenn er sich bedingungslos unterwirft. Das Gegenteil ist richtig! Ein



leistungstarker Mitarbeiter mit Rückgrat wird sich bei einem Widerspruch gegenüber seinem Chef nicht selten behaupten können. Nach einer heftigen Auseinandersetzung wird der Vorgesetzte ihn achten; denn diese Haltung imponiert ihm, weil er nur Stärke anerkennt.

4. Keine Verstärkung der bestehenden Unsicherheit

Ein unsicherer Vorgesetzter fürchtet, daß ein fähiger Mitarbeiter hinter seinem Rücken mit List und Intrigen versucht, ihm die jetzige Position zu nehmen. Er wird den Mitarbeiter umso härter behandeln, je mehr er glaubt, dieser könne ihm gefährlich werden. Dazu darf der Mitarbeiter ihm allgemein und im persönlichen Gespräch keinen berechtigten Anlaß bieten.

5. Alles geht auf den Chef zurück

Da der autoritäre Vorgesetzte alle Aufgaben letztlich als die eigenen betrachtet — deshalb der Ausspruch: „Ich muß alles allein machen!“ — berührt ihn jeder Erfolg und Mißerfolg persönlich. Es gehört zu den schwierigsten Aufgaben eines cleveren Mitarbeiters, bei Mißerfolgen den Vorgesetzten soweit zu unterrichten, daß er den Ernst der Situation erkennt, ohne ihn damit zu verletzen und seinen Zorn herauszufordern.

6. Nur unbedingt notwendiger Streit darf entstehen

Nur der Mitarbeiter wird am richtigsten handeln, der zwar Standvermögen besitzt, aber dennoch lediglich dann mit dem Chef in eine Auseinandersetzung eintritt, wenn sie sich nicht vermeiden läßt. Es ist eine oft mit dem Alter verbundenen Weisheit, sich genau zu überlegen, wann man zur Aufnahme des Kampfes bereit sein sollte. Diese Entscheidung ist einmal davon abhängig, wie hoch die Erfolgchancen stehen, zum zweiten, ob der Aufwand sich angemessen zum voraussichtlichen Ergebnis verhält. Das Ausweichen vor unnötigen Streitigkeiten ist kein Zeichen von Feigheit, sondern ein Beweis für Klugheit.

Schlußthese:

Die Erfolge des Mitarbeiters beim eigenen Chef sind letztlich abhängig von seiner Persönlichkeit; auch die beste Verhaltensregel scheitert, wendet sie ein unfähiger Mitarbeiter an.

Dr. Klaus Ritschar, Pädagogisches Institut für die Wirtschaft

Glückliche Gewinner der Trostrunde



Launige Worte und ein fester Händedruck für die Gewinner von Dir. Giesers

Neunmal griff die Glücksfee in die Losurne

Schlaufrüchse, die sich mehrfach mit Verbesserungsvorschlägen oder Fehlerhinweisen besonders aktiv gezeigt hatten, dennoch nicht mit einer Prämie bedacht werden konnten, wurden im Rahmen einer Trostrunde von der Verlosung in die Werkskantine eingeladen.

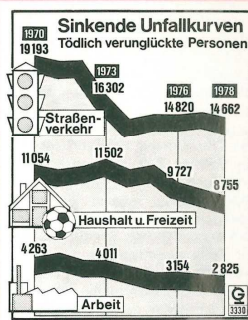
Der Vorstandsvorsitzende Peter Giesers verglich in seiner Begrüßungsansprache diese Veranstaltung mit dem aus dem Sport bekannten "Trophylauf". Sie soll den bislang erfolglos am Teilnehmern Mut geben, auch weiterzumachen und sich zu engagieren. Am Ende der Veranstaltung werden jährlich einmal auch diese Mitarbeiter von der Verlosung schöner Preise eingeladen.

In neun ausgesetzten Gewinnen waren die Preise für die 49 Schlaufrüchse ausgesprochen. Aus einem zur Losurne umfunktionierten Motorrollwagen zog die Glücksfee, Fräulein Müller, unter den aufmerksamen Blicken aller Teilnehmer die Namenslose der glücklichen Gewinner. Es gab zu gewinnen:

- ein Gasfeuerzeug, zwei Haartrockner, zwei elektrische Bügeleisen, zwei elektrische Eierkocher, einen Toaster, einen Radiorecorder
 - einen Hauptgewinn, ein Damen-Tourenfahrzeug
- Siehe auch Frau Inge Wanger aus der MB 2. Wir gratulieren allen Gewinnern!
 G. Möller, Mannheim

Stärkerer Rückgang bei Arbeitsunfällen

Ob auf der Straße, im Haushalt oder bei der Arbeit — die Unfallkurven in der Bundesrepublik Deutschland zeigen einen deutlichen Abwärtstrend. So ist die Zahl der Verkehrstoten von 1970 bis 1978 von über 19 000 auf 14 662 gesunken. Das ist ein Minus von fast einem Viertel. Um mehr als ein Fünftel nahm nach Angaben der Aktion „Das sichere Haus“ im gleichen Zeitraum die Zahl der tödlichen Unfälle im Haushalt und in der Freizeit ab. Noch erfreulichere Tatsachen meldet die Unfallstatistik aus den Betrieben. Die Arbeitsunfälle mit Todesfolge (ohne Wegeunfälle und Berufskrankheiten) gingen seit 1970 um mehr als ein Drittel zurück. Kein Zweifel, die verstärkten Bemühungen um mehr Sicherheit am Arbeitsplatz und die verschärften Unfallverhütungsvorschriften zeitigten spürbare Erfolge.



1980 neue Bezugsgrößen in der Sozialversicherung

Wie in jedem Jahr, so ändern sich auch 1980 die Bezugsgrößen in der Sozialversicherung, die vor allem für renten- und krankenversicherte Bürger von Interesse sind. Dazu folgende Einzelheiten:

Beitragssätze

Die Beitragssätze ändern sich nicht. Sie betragen

- in der Arbeiterrenten- und Angestelltenversicherung 18 Prozent des versicherungspflichtigen Entgelts,
- in der gesetzlichen Krankenversicherung im Schnitt etwa 11,3 Prozent des versicherungspflichtigen Entgelts, im einzelnen entsprechend der Satzung jeder Kasse,

- für die Beiträge zur Bundesanstalt für Arbeit 3 Prozent des versicherungspflichtigen Entgelts.

Die Beiträge werden je zur Hälfte von Arbeitgeber und Arbeitnehmer getragen.

Monatliche Beitragsbemessungsgrenzen

- Arbeiterrenten- und Angestelltenversicherung = 4 200 Mark
 Höchstbeitrag des Arbeitnehmers: 378 Mark
- Bundesanstalt für Arbeit = 4 200 Mark
 Höchstbeitrag des Arbeitnehmers: 63 Mark
- Gesetzliche Krankenversicherung = 3 150 Mark, zugleich Versicherungspflichtgrenze für Angestellte
 Höchstbeitrag des Arbeitnehmers bei einem Beitragssatz von 11,3 Prozent: rund 178 Mark

Zahlung der Rentenversicherungsbeiträge

In der Rentenversicherung gibt es seit 1977 keine Beitragsmarken und keine Beitragsklassen mehr. Es gilt der stufenlose, bargeldlose Beitrag, d. h. ein voller Mark-Betrag zwischen 72 und 756 Mark monatlich.

Es zahlen
 • freiwillig Versicherte jeden vollen Mark-Betrag zwischen dem niedrigsten Beitrag von monatlich 72 Mark und dem Höchstbeitrag von 756 Mark im Monat; Rentenleistungen aus freiwilligen Beiträgen werden für Beitragszeiten vom 1. Januar 1979 an und für Rentenfälle nach dem 31. Dezember 1980 nur dann dynamisiert, wenn die freiwilligen Beiträge jeweils in einem zusammenhängenden Zeitraum von drei Kalenderjahren entrichtet werden und jedes Kalenderjahr mit Beiträgen in Höhe von zwölf Mindestbeiträgen belegt ist, wobei es nicht auf die Anzahl der Beiträge ankommt, sondern auf den aufgewendeten Gesamtbetrag (1980 mindestens 12 x 72 = 864 Mark).

Von 1980 an können freiwillige Beiträge zudem nicht mehr wie bisher für zwei Jahre zurück, sondern nur noch für das laufende Kalenderjahr entrichtet werden;

- Angestellte, die von der Versicherungspflicht befreit sind, einen Mindestbeitrag von 394 Mark monatlich, um sicherzustellen, daß Ausfallzeiten und Zurechnungszeiten bei der Rentenberechnung berücksichtigt werden. Versicherungsfrei bleibt, wer bei geringfügiger Beschäftigung oder selbständiger Tätigkeit (regelmäßige Arbeitszeit weniger als 15 Wochenstunden) nicht mehr als 390 Mark monatlich verdient oder wer im Laufe eines Jahres höchstens zwei Monate bzw. 50 Arbeitstage beschäftigt ist; die Höhe des Arbeitsentgelts spielt dabei keine Rolle. Das gilt jedoch nicht für Auszubildende; sie unterliegen, ohne Rücksicht auf die Höhe ihres Entgelts, der Versicherungspflicht.

Die allgemeinen Bemessungsgrundlagen

für 1980 liegen in der Arbeiterrenten- und Angestelltenversicherung bei 21 911 Mark.

Die monatlichen Kinderzuschüsse zu Renten

die 1980 erstmals fällig werden, betragen in der Arbeiterrenten- und Angestelltenversicherung 152,90 Mark.

Zuverdienst bei flexibler Altersrente und vorgezogener Rente

Rentner, die mit 63 oder 64 Jahren flexible Altersruhegeld beziehen und eine ständige Nebenbeschäftigung ausüben, können bis zu

1 000 Mark monatlich verdienen, ohne daß sich das auf ihre Rente auswirkt. Eine andere Möglichkeit: Beschränkung der Nebentätigkeit auf höchstens zwei Monate oder 50 Tage im Jahr. Gleich wieviel einer in dieser Zeit verdient — seine Rente wird davon nicht betroffen. Allerdings muß diese Beschäftigung im voraus auf diese Zeit beschränkt sein. Außerdem darf sie nicht unmittelbar an das Dauerarbeitsverhältnis bei demselben Arbeitgeber wie vor Rentenbeginn anschließen.
 Schwerbehinderte, berufs- und erwerbsunfähige Versicherte, die 1980 von der neuen

Möglichkeit Gebrauch machen, bereits mit 60 Jahren — oder, wie schon seit 1979 möglich, mit 61 Jahren — flexibles Altersruhegeld zu beziehen, dürfen bis zu 425 Mark im Monat zu ihrer Rente hinzuverdienen. Diese Grenze gilt bis zum vollendeten 62. Lebensjahr; danach können, bei ständiger Nebenbeschäftigung, bis zu 1 000 Mark im Monat ohne Auswirkungen auf die Rente verdient werden.
 Bei 425 Mark monatlich liegt auch die Zuverdienstgrenze für Bezieher von vorgezogenem Altersruhegeld (Frauen; Männer bei vorangegangener Arbeitslosigkeit).

wenn man es will, schneller und besser kennen als auf einem großen Schiff, im Flugzeug oder anderswo. Das ist übrigens auch Grund dafür, weshalb so viele Singles, Alleinreisende, mit Vorliebe den Bus benutzen. Über 30% aller Busreisenden sind Junggesellen und Jungsestinnen und schon mancher hat in den Sternwagen seinen ganz persönlichen Glücksstern gefunden.

Sicher gibt es auch Nachteile, vor allem in den Hauptferienmonaten mit verstopften Straßen — aber dies versucht man halt durch einen möglichst hohen Komfort wieder auszugleichen: — durch die Bordbar, den verstellbaren Sessel, die Leselampe. Es gibt ja auch schließlich die Gütegemeinschaft Buskomfort in Stuttgart, die sich im Auftrag der Autobushersteller und Veranstalter von Reisen um die Aufklärung der Verbraucher bemüht. Wie die erwähnten Zahlen beweisen, sicher nicht ohne Erfolg. Denn dem Geruch der Arme-Leute-Reisen, der früher einmal den Bus umgab, sind die Straßen-Jumbos mit ihren Qualitätssternen schon längst auf und davon gefahren.

Einer der komfortabelsten Reisebusse in 4-Sterne-Ausführung ist der Neoplan Space-liner der Firma Auwärter. Wer hier Platz nimmt, wird verwöhnt, denn es wurde an alles gedacht, was eine längere Fahrt angenehm machen kann: Fünfzig rückwärts und seitwärts verstellbare Schlafesseln, Klimaanlage Stufe 5, Doppelverglasung Kataloorglas, Chemicalettoilette, Bordküche, Kühlschrank, Stereoradio mit Cassette-recorder, Bordtelefon, Überwachungskamera, Leselampe.

Und für die Sicherheit sorgt KNORR

Seit vielen Jahren besteht zwischen den Firmen Auwärter und Knorr auf dem Druckluft-feld einer engen Zusammenarbeit. Ergebnis dieser Zusammenarbeit ist eine typenreine Knorr-Bremsanlage, was übrigens im Nutzfahrzeugbau heute kaum noch zu finden ist — und diese Bremsanlage ist genauso modern wie die Fahrzeuge selbst.

Die Betriebsbremse in den Neoplan-Bussen ist eine Zweikreis-Druckluftbremsanlage, die bei den Gelenkbussen an allen Achsen lastabhängig geregelt ist. Die Feststell- und Hilfsbremse ist als Federspeicherbremse ausgelegt. Auch die Geräte zur Steuerung der Motorbremse sind von Knorr. Doch damit nicht genug:

In Fachkreisen und im Kreise der Fahrgäste ist der hohe Fahrkomfort der Neoplan-Reisebusse bekannt; er resultiert in der Hauptsache aus der Luftfederung. Hierfür liefert Knorr die Niveau-Regelventile. Auch weitere Zusatz-einrichtungen, die dem Komfort dienen, wie z. B. die Lüftungsklappen der Klimatisierung, werden durch Knorr-Betätigungsventile und -Zylinder gesteuert.

Wenn sich nun solch ein Super-Luxus-Doppel-decker auf Weltreise befindet, wird er aufgrund seiner Höhe und geringen Bodenfreiheit mit mancherlei Hindernissen konfrontiert. Auch hier kann Knorr Abhilfe schaffen — durch Geräte, die in Verbindung mit der Luftfederung zu einer Schaltung verknüpft, eine Hebe- und Senkeinrichtung für den Bus darstellen.

Die Zusammenarbeit mit Auwärter erschöpft sich aber nicht allein in der Lösung von technischen und kommerziellen Problemen: Auch die Schulung des Personals wurde mit einbezogen. So hat Knorr in allen drei Werken von Auwärter bereits Bremsdienstlehrgänge durchgeführt.
 R. Bolz, München



Man muß aber gleich, um keinerlei Verdacht auf Schleicherwerbung aufkommen zu lassen, ergänzen: unter mehreren guten Sternen, denn Veranstalter von Busreisen kennzeichnen ihre Fahrzeuge mit Sternen, die etwas über die Qualität und die Inneneinrichtung aussagen. Ähnliches haben ja die guten Hotels schon seit Jahren in Gestalt der Michelin-Sterne, die feierlich für die beste Küche verliehen werden.

Immerhin haben bis heute schon über 300 Veranstalter von Busreisen ihre Straßen-Jumbos mit Sternen gekennzeichnet. Es gibt insgesamt vier Sterne, die zusätzliche Bequemlichkeiten garantieren, denn Stoff- bzw. Plüschsitze, Aschenbecher, Radioanschluß, Heizung und WC gehören gewissermaßen zum gehobenen Standard dieser Busse.

Erster Stern: Hier muß der Sitzabstand mindestens 68 cm betragen. Beim zweiten Stern 72 cm und beim dritten 77 cm. Aber außerdem müssen dann auch noch Armlehnen, Nachtbeleuchtung, Frischluftdüsen, Rollos oder Vorhänge mit dabei sein. Der vierte Stern garantiert dann mindestens 83 cm Abstand zum Vordermann, Komfort wie bei drei Sternen, aber zusätzlich noch Fußstützen, Doppelverglasung, Leselampe, thermostatisch geregelte Heizung und weder Sitze unmittelbar an den Türen noch in den Fußraum hineinragende Radkästen. — Das System wird vom TÜV überprüft. Die Sterne befinden sich im allgemeinen gut sichtbar neben der Eingangstür.

Da also die Veranstalter wirklich etwas für ihre Busse getan haben, können sie nun auch allerorten steigende Teilnehmerzahlen vermelden. Sie sollen bereits die 7%-Marke aller Ferienreisenden überschritten haben. Vor allem die jüngeren Leute und dann wieder auch die älteren sind aus ganz unterschiedlichen Gründen Liebhaber von Busreisen.

Für die Benutzung des immer komfortabler werdenden Reisebusses gibt es sicher einige besondere Ereignisse:

1. Man sieht natürlich viel mehr von Land und Leuten als beim Fahren mit der Bahn oder mit dem eigenen Wagen, den man ja selber lenken muß. Vom Flugzeug über den Wolken ganz zu schweigen! Außerdem nimmt der Bus zumeist auch eine besonders schöne und sehenswerte Route.

2. Man fährt mit dem Bus im allgemeinen bequemer als im eigenen vollgepackten Ferienauto und sicher unbekümmerter und gefahrloser. Auch landet man direkt vor seinem Hotel — wenn man nicht gar einen der Superbusse mit extra Schlafrakt, Toilette, Bordbar, Garderobe und Küche benutzt. Und dann noch ein großer Vorzug, den besonders die Damen zu schätzen wissen: Im Bus hat man stets seinen eigenen Koffer mit Kleidern und allen persönlichen Utensilien griffbereit.

3. Viele von uns kennen ja die Charterreisen im Flugzeug. Man kommt sich dabei wie eine Olsardine in der Büchse vor. Aber nicht nur das: Auch die Pünktlichkeit, der Service, die Speisen und Getränke lassen oft zu wünschen übrig. In einem guten Bus findet man dagegen ausreichend Platz zum Sitzen und zumeist eine individuellere Bedienung, da sich die Busunternehmen noch um den Kunden bemühen müssen.

4. Der Bus kann und wird unterwegs schon mal anhalten, so daß man sich die Füße vertreten und u. U. sogar ganz nebenbei die Dinge besichtigen kann, die man möchte.

5. Im Reisebus wird man schnell zu einer Crew, einer Art von Gemeinschaft zusammenwachsen, weil man ja lange Zeit hindurch in einem Raum beieinander ist. Man lernt sich,

FRÖHLICHE FESTE

Zum 30. Male lud der Chef ein (und natürlich wurde der Abend wieder eine schöne runde Sache). Grund genug, daß Herr *Vielmetter* bei seiner Ansprache einen Blick zurück warf, auf die ersten Jahre des Neubeginns der Knorr-Bremse nach dem Kriege bis zu ihrer heutigen Bedeutung. Daß sich das Unternehmen trotz des harten Konkurrenzkampfes so erfolgreich behaupten könne, sei nicht zuletzt das Verdienst ihrer tatkräftigen Mitarbeiter. So hat sich die Knorr-Bremse inzwischen weltweit etabliert, und in das neue Jahr geht man mit Zuversicht. „Uns allen wünsche ich ein gutes neues Jahr — und möglichst kein geschichtliches!“

Die 30. Weihnachtsfeier der Knorr-Bremse München

Ein Dankeschön an die Mitarbeiter

Gewichtsprobleme? Kleidersorgen? Nichts dergleichen — Frau *Carola von Bandemer* legt lediglich die Richtung fest, in der das Kalte Büfett zu umkreisen ist — und BR *Mock* wird sich fügen müssen



Betriebsratsvorsitzender *Franz Mock* konnte für sich ebenfalls ein Jubiläum in Anspruch nehmen: Zum 10. Mal in dieser Funktion am Mikrophon anlässlich einer Weihnachtsfeier! Seine Ansprache servierte er in Versform — und die Knorrianer dankten es ihm mit herzlichem Applaus.



„Prego, Signorina, ein Preis für Sie — capito?“ Die Firmenleitung war wieder spendabel gewesen, und einen der Preise ergatterte *Vera Cibien* aus Mailand. Jrsprünglich nur zu Besuch von Knorr/Milano, bleibt sie jetzt ganz in München — so gut gefällt's ihr bei uns!



Gut beraten war, wer neben Casino-Meisterköchin *Frau Griemski* saß. „Halten Sie sich an den Schinken im Brotteig“, verriet sie, „der schmeckt mir hier bei der Konkurrenz am besten!“



„Gnädigste sehen heute abend zum Anbeißen aus!“ Kollegenplänkel am Tisch von *BEV*. Übrigens: Wo war das junge Knorr-Gemüse eigentlich, als die „Gestandenen“ ihre 1. Weihnachtsfeier hatten? Richtig — sie schwammen noch im Teich und warteten auf den Klapperstorch!

Gemütlich war's auf der SB-Jubiläumsfeier



„O'zapft ist!“ Werksarzt *Dr. Fuchs* schwang gekönt den Schlegel und durfte stürmischen Applaus entgegennehmen: Für einen gebürtigen Danziger beherrscht er die Münchner Bräuche vorzüglich!



75 Jahre Südbremse bringen allein schon Vater und Sohn Fürst an den Tisch!



Das Zeremoniell ist stets das gleiche, bewährte: Zuerst ein Rundgang durchs Werk für die Ruheständler (weil man ja schließlich auf dem Laufenden bleiben will). Und danach führen ohnehin alle Wege zur Kantine, die sich an solchem Abend stets im Festgewand zeigt. Nach dem Begrüßungsschnäpchen wird einem dann schon ganz warm ums Herz — und die „Familienfeier“ der SB-Jubilare und Pensionäre kann ihren Verlauf nehmen.

Herzliche Worte der Begrüßung fand *Dir. Dr. von Bandemer* für seine 115 Gäste — und dann durfte kräftig zugelangt werden. Kantinenwirt *Josef Demeter* hatte aufgetischt, und es fehlte nichts, was einem echten Bayern als Festtagsschmaus gut und teuer ist.

Die Tischmusik lieferte wieder *Franz Erlacher* auf der Hammond-Organ, und auch für eine echte Dichterlesung war gesorgt: *Dr. Kurt Seeburger* las aus seinem neuen Buch „Schwabing — ein abenteuerlicher Weltteil“ vor.

Wichtigster Punkt auf dem Programm aber war doch das Gespräch zwischen guten Kollegen, die sich so viel zu erzählen hatten: Geschichten von gestern und heute.

AM JAHRESENDE



Jahresabschlussfeier der SB-Auszubildenden

Die Stimmung stimmte!



Die Feier-Stunden im großen Festsaal des Pschorr-Kellers brachten jedem etwas: Da gab es Information durch den Leiter des Personalwesens, *Prok. Zimmermann*, der die Gäste — und hier in erster Linie die Eltern der jungen Leute — über die Entwicklung des Ausbildungswesens bei der Süddeutschen Bremsen AG unterrichtete; da gab es willkommene Geschenke für alle „Azubis“ — und für die fünf besten unter ihnen jeweils einen üppigen Sonderpreis nach Wunsch; da gab es Unterhaltung und viel Spaß bei dem Einakter „Das falsche Ziel“ und reichlich Beifall für die jungen Laienschauspieler; da gab es bayerische Volkstänze des Gebirgstrachtenvereins Allach — und da gab

Nach der Bescherung: SB-Chef *Dr. v. Bandemer* war sichtlich angetan von den Leistungen der jungen Leute (*Siegfried Max, Christi Barfus, Max Grill, Robert Segl und Martin Wesemeier*)



es natürlich auch ein leckeres Menü zur Stärkung. Eltern, Ausbilder und „Leitende“ der Südbremse durften an diesem ausgedehnten Nach-

mittag ihre rechte Freude an dem braven Nachwuchs gehabt haben, und so geriet diese Veranstaltung zu dem, was sie sein sollte: zu einem harmonischen Beisammensein.

Volmarstein berichtet...



Die Geschäftsleitung löst Probleme



Der Chef der Werksplanung plant eine Attacke

„Der Kongreß tanzt“



Ein Jubiläums-Damenkränzchen



Der 7. 12. 1979 war ein regnerischer Freitag als die Stadthalle Wetter, unweit des Hartort-Sees gelegen, ihre Pforten gegen 17 Uhr öffnete.



Eingeladen hatte die Werksleitung zur Jubiläumsfeier 1979: 150 Alt-Jubilare, 22 Jubilare 1979 sowie die leitenden Angestellten, den Betriebsrat und wie immer, die Agentur Leo aus Dort-

mund. Sie war mit 9 Personen angereist und in einem bunten Programm löste sie ihre Aufgabe, Gäste unterschiedlichen Alters zu unterhalten, mit Bravour.

Herr *Dr. Linnemann*, der kaufm. Direktor unserer Gießerei, gab zur Begrüßung einen kurzen Überblick über das vergangene Geschäftsjahr, die laufenden Investitionen sowie einen Ausblick auf 1980 und gedachte der 1979 verstorbenen Jubilare.

Herr *Gablowski*, Vorsitzender des Betriebsrates, wünschte in seinem Grußwort der Feier einen harmonischen Verlauf und dann spielte *BB* auf die Kapelle *Bruno Behrens*, seit vielen Jahren unser Musik-Experte und Programmbegleiter.

Die nachfolgende Statistik zeigt, daß trotz gesättigter Motorisierung und damit freizügiger Wahl des Arbeitsplatzes die Betriebsbreite zu unserer Gießerei kein leeres Wort ist.

KB-V hat bei etwas über 1000 Arbeitnehmern noch 156 Arbeitsjubilare im Dienst, davon 111 Arbeiter und 45 Angestellte. Arbeitsjubilare i. R.: 151, davon 115 Arbeiter und 36 Angestellte.

Damit sind rund 15% der Belegschaft über 25 Jahre in den Diensten des Stahlwerkes Volmarstein. Wenn man die rund 440 ausländischen Arbeitnehmer, die zumeist nur befristet in Deutschland arbeiten wollen, abzieht, sind über 25% unserer deutschen Belegschaft Arbeitsjubilare.

KB-V hofft, die im Ruhestand lebenden Arbeitsjubilare diesmal nicht erst im Dezember 1980 gesund wiederzusehen, sondern freut sich auf ihre Teilnahme am Tag der offenen Tür, wo sie sich ihnen nach fast abgeschlossenem Umbau als moderne Gießerei der 80er Jahre präsentieren wird. *R. Weber, Volmarstein*

Kinderherzen schlugen höher

Einmal jährlich, und dies seit zwölf Jahren, wird im Hause Motoren-Werke Mannheim AG der geschäftliche Alltag vergessen; Es ist um schönen Brauch geworden, all denen einen estlichen und fröhlichen Nachmittag zu beisteuern, die am Rande unserer Gesellschaft leben.

Es waren unsere Auszubildenden, die seinerzeit die Idee hatten, für Kinderheime zu basteln und das so entstandene Spielzeug in einer "eierstunde geladenen Kindern zu Weihnachten zu schenken. Diese Idee wurde zwei Jahre später vom Betriebsrat übernommen und in einem größeren Rahmen, mit bedeutend größeren finanziellen Mitteln, bis zum heutigen Tage durchgeführt. Erfreulicherweise zeigte sich alle Jahre wieder, daß die Mitarbeiter des Werkes, der Betriebsrat, die Vertrauensleute, der Vorstand der MWM und die im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmervertreter des Aufsichtsrats nicht nur ihr Scherlein oder eine größere Spende beisteuern, sondern diese jedes Jahr, dem Preisindex entsprechend, anheben. So geschah es, daß nun die stolze Summe von DM 16 500,— zusammenkam.

Zur Bescherung wählte man fünf Kinderheime im Raum Mannheim aus: St. Josef, Wespinn-Stift, Johann-Peter-Hebel-Heim (Haus Kuhnbeckel), Haus Waldpforte und das Heilpädagogische Kinderheim der Arbeiterwohlfahrt.

70 kleine Heimbewohner und ihre Betreuer saßen an einem Nachmittag in der Vorweihnachtszeit, zusammen mit ihren Betreuern, in Zimmern, die die Mannheimer Verkehrsbetriebe kostenlos zur Verfügung gestellt hatten, bei den Motoren-Werken ein. Die Herzen schlugen höher, die Gesichter glänzten erwartungsvoll, als die Plätze an den mit Gebäck, Nüssen, Äpfeln und Apfelsinen reich gedeckten Tischen eingenommen wurden. Im Vordergrund lagen die hübsch eingepackten Geschenke, die in einem Mannheimer Kaufhaus unter der Leitung des Kollegen Hans Keil (Einkauf) mit Helfern des Betriebsrats, gemäß den Wunschlisten der Kinder, ausgewählt worden waren und für die jedes Kind ein Betrag von DM 170,— zur Verfügung stand. Neben dem festlich geschmückten Tannenbaum spielte Werner Schweikert auf der Hammondorgel frohe Weihnachtslieder.

Betriebsratsvorsitzender Werner Nagel (MdB) begrüßte die Gäste, unter ihnen Vorstandsmitglied Max Koenigs mit Frau, der wegen Erreichung der Altersgrenze zum letzten Mal als Vorstand an dieser Feier teilnahm, sowie Dir. Amprecht (Einkauf) und Dir. Peteret mit Stadtjugendamt Mannheim. Werner Nagel sprach ihnen seinen Dank aus, die zum Gelingen dieser Veranstaltung mit ihrer Spende beigetragen, auch dem Küchenchef Walter Baron selbst Küchenpersonal, die mit Getränken, Kaffee, Kakao und Torten für das leibliche Wohl sorgten.

Dann kam der große Augenblick näher, auf den die Gäste schon so lange gewartet hatten: Die Kinder wurden mit ihrem Namen aufgerufen, die Geschenke wurden verteilt. Und siehe da: Kleine und größere Wünsche wurden Wirklichkeit! Casootenrecorder, Fahrräder, Mattenspieler, Radios, Puppenwagen, Schlitten und vieles andere mehr wurden — soweit möglich — ausprobiert; Lego und Denkspiele ausgebreitet, Stofftiere und Puppen gehätschelt



„Wie soll ich nur die neue Puppe nennen — Birgit oder Sandra?“ Da ist selbst Werner Nagel vorübergehend ratlos



Puppenmutterglück

und ersehnte Kleidungsstücke gestohlen werden. Auch für das Helferpersonal der Heime fanden sich im großen Gabenkorb des Tages Anerkennungsgeschenke.

Inzwischen war die Zeit vergangen. Die Weihnachtsteller waren leer, Torten und Getränke in den kleinen Mägen verschwunden — nun merkte man den Kindern die Ungeduld

an, bald mit ihren Geschenken nach Hause gehen zu dürfen, um dort, allein und in Ruhe alles noch einmal richtig auszuprobieren.

Den Gastgebern bleibt nur die Hoffnung, daß es ihnen noch viele Jahre in Frieden und Freiheit vergönnt sein möge, in diesem Rahmen etwas für jene Kinder tun zu können, die nicht auf der Sonnenseite des Lebens stehen.

E. Friedauer, Mannheim



Pensionäre strömten in »ihre« MWM

Die traditionelle Pensionärsfeier mußte auch in diesem Jahr wegen des erfreulich großen Andrangs wieder an zwei Tagen stattfinden.

725 Pensionärinnen und Pensionäre zählt die MWM insgesamt. Und sie kamen fast alle. Die ältesten Teilnehmer waren in diesem Jahr Herr Wilhelm Hohenadel, 89 Jahre alt, Herr Wilhelm Lauer, früherer Abt. AB 3, mit 87 Jahren, Herr Johann Schwichtenberg, früherer Abt. AB 5, mit 86 Jahren. Alle haben Carl Benz noch persönlich gekannt! Ein besonderer Gruß des Vorstandsmitglied Max Koenigs galt dem anwesenden ehemaligen Werksmeister Oskar Knittel, der 50 Jahre bei MWM tätig war.

Direktor Koenigs gab den Pensionären dann den jährlichen Bericht zur Lage des Unternehmens. Er führte u. a. aus: „Nach mehreren guten Jahren haben wir mit dem Jahr '79 ein sehr schwieriges hinter uns gebracht. Der Hauptgrund liegt im Rückgang des RH-Geschäftes aufgrund der Verhältnisse der ölproduzierenden Länder.

Der Rückgang im RH (Großmotoren-) und Aggregate-Umsatz beträgt 52 Mio DM, das sind 38% gegenüber 1978. Im RH-Bereich wurde deshalb kurzgearbeitet. Die Belegschaft reduzierte sich im Laufe des Jahres um 226 Mitarbeiter. Aufgrund dieser Situation wurde es erforderlich, in allen Bereichen drastische Einsparungen vorzunehmen.

Wir möchten dem Betriebsrat und der Belegschaft für das Verständnis und die Mitarbeit hier unseren herzlichen Dank sagen.“

Aber selbstverständlich hatte H. Koenigs auch gute Nachrichten zu verkünden:

Die Investitionen, die im Jahre 1979 die Summe von 17,8 Millionen DM erreichten, werden für 1980 um eine Million aufgestockt und damit 18,6 Millionen DM betragen. Schwerpunkte sind hier 7,1 Millionen DM für Werkzeugmaschinen, davon 4,4 Millionen DM für eine Transferstraße in der KD-Fertigung und 2,5 Mil-

ionen DM für den Bau eines neuen Labors im Entwicklungsbereich. Dies sollten alle MWM'ler als Zeichen dafür sehen, daß die Geschäftsleitung die Zukunft positiv beurteilt.

In der Turbulenz der Zeit sollten wir, so meinte Herr Koenigs, einen Augenblick stillhalten und daran denken, daß Carl Benz in der Neujahrsnacht 1879/1880 seinen ersten Motor zum Laufen brachte! Auch sein Lebensweg war gezeichnet vom Auf und Ab, und doch können wir MWM'ler uns mit Recht und Stolz als seine Erben bezeichnen. Zum Schluß gab Direktor Koenigs bekannt, daß ab 1. Januar Herr Dr. Kinz als Vorstand für die Produktion eintritt. Er selbst steht dem Unternehmen weiterhin zur Verfügung.

Zum Weihnachtsfest und zum Neuen Jahr wünschte er allen Pensionären und ihren Familien, im Namen des Vorstandes von Herzen alles Gute.

Betriebsratsvorsitzender Werner Nagel freute sich, so viele vertraute Gesichter wiederzusehen. Er dankte dem scheidenden Direktor Koenigs für die gute Zusammenarbeit über viele Jahre hindurch. In all diesen Jahren habe er, wenn es um die Sorgen und Nöte der Pensionäre ging, immer viel Verständnis gezeigt.

Eingehend auf die Situation des Unternehmens meinte Werner Nagel, daß man einen Ersatzmarkt für den Iran nicht von heute auf morgen finden könne. Die Pensionäre könnten aber beruhigt sein, daß alles unternommen würde, um sicher in die achtzig Jahre zu kommen. Auch wenn es schmerzliche Operationen gegeben habe oder solche noch bevorstünden, dann bitte er um Verständnis dafür. Was in den Jahrzehnten erarbeitet wurde, dürfe nicht verspielt werden.

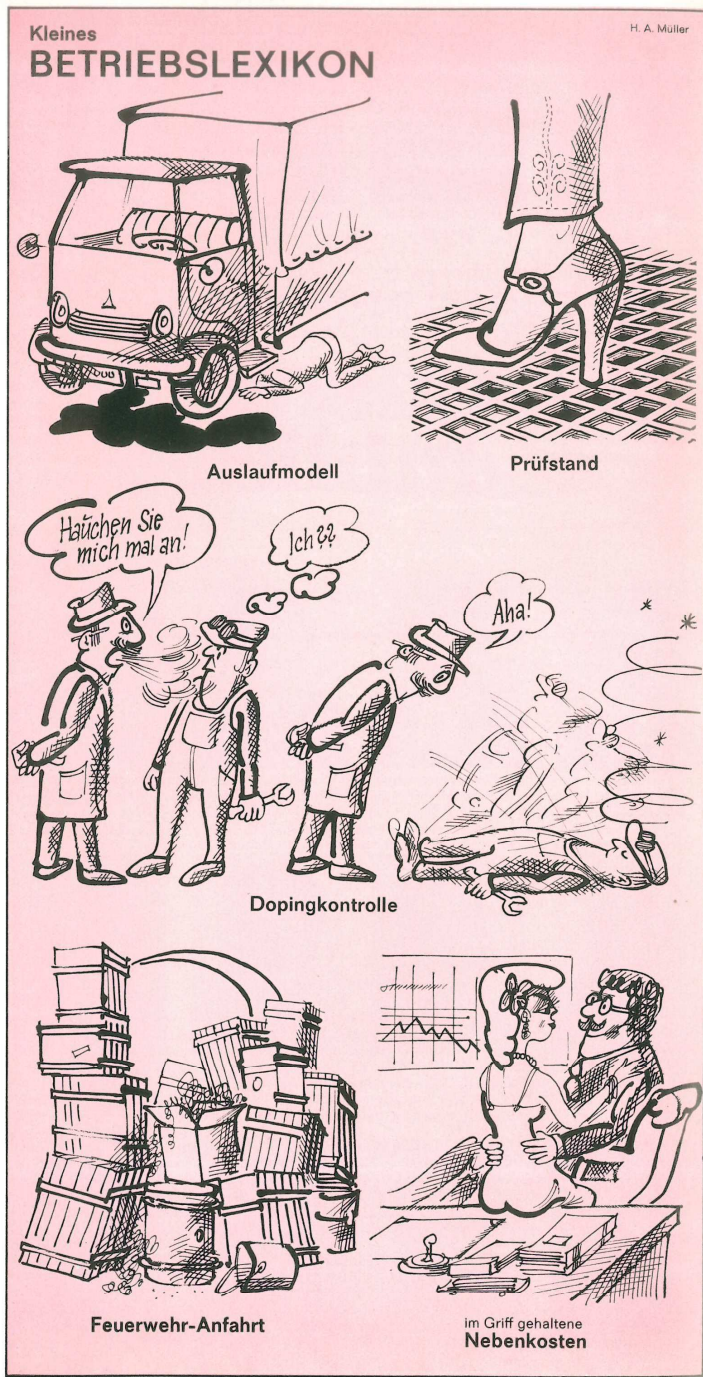
An die noch aktiven Mitarbeiter richtete er die Aufforderung, wegen eines Rückschlages nicht gleich in Resignation zu verfallen. Daß Pessimismus absolut nicht angebracht sei, das zeigte doch das für 1980 geplante Investitionsvorhaben von 18,6 Millionen DM.

Herr Nagel erinnerte daran, daß in der kommenden Silvesternacht zum hundertsten Male der Augenblick wiederkehrt, da der erste Motor von Carl Benz „tuckerte“. Er verband diese Rückerinnerung mit der Aufzählung von Daten unserer geschichtlichen Vergangenheit. Für viele jüngere Mitarbeiter ist es sicher interessant zu wissen, daß einer der Väter des Grundgesetzes von 1949, der kürzlich verstorbene Professor Carlo Schmid es war, der „von dieser Stelle, aus diesem Saal, wo ich stehe“ — so Werner Nagel —, „die MWM nach dem Kriege vor der Demontage gerettet hat.“

Er schloß mit besten Wünschen für das Weihnachtsfest und ein glückliches neues Jahr.

Pensionär Körner dankte in einem Gedicht der Geschäftsleitung und allen Mitarbeitern für den gemeinsamen Einsatz im Jahresablauf, der letztlich bewirkte, daß die Werksrenten nach wie vor sicher seien. Die musikalische Umrahmung übernahm in bewährter Weise Musikdirektor Gerhard Wind mit den Männern der MWM-Gesangsgewand. Mit dem Eröffnungsfestlied „von Seeger und dem „Halleluja“, arrangiert von G. Wind, fanden sie ebenso dankbare Anerkennung wie mit ihren musikalischen Beiträgen im abschließenden Unterhaltungsstück.

Mit einer „Tut“ voller schöner Sachen machten sich schließlich die alten MWM'ler auf den Heimweg, sicherlich sehnhin erwartet von der Mutti, dem Vati oder den Enkelkindern, für die ja auch was „drin“ war. G. Möller, Mannheim





GÜNTER VOHMANN
Chemie-Laborant
15. 1. 80



HUBERT HARTMANN
Magaziner
21. 2. 80



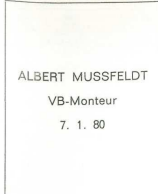
WALTER DANNER
Schlosser
8. 1. 80



HEINRICH HUCKELE
Schlosser
11. 1. 80



KARL BARTELS
Kontrollleur
29. 1. 80



ALBERT MUSSFELDT
VB-Monteur
7. 1. 80



CLAUS LUEDTKE
Sachbearbeiter
13. 1. 80



VICTOR DOUAUD
Monteur
14. 2. 80



LEONHARD BARWIG
Vorarbeiter
15. 2. 80



HEINZ SCHUBERT
Kontrollleur
28. 2. 80



WERNER ANDRES
Konstrukteur
28. 2. 80

40 DIENSTJAHRE | 25 DIENSTJAHRE ▶

Unsere Jubilare



ILLA v. BANDEMER
Leiterin d. Reisestelle
1. 1. 80



HEINZ SCHRAMM
Kfm. Angestellter
1. 1. 80



MILAN LABA
techn. Angestellter
1. 1. 80



WALDEGAR SCHUSTER
Gruppenführer
1. 1. 80



XAVER GMELCH
techn. Angestellter
21. 1. 80



HANS-WOLFGANG FISCHER
Arbeitsvorbereiter
5. 1. 80



KURT BAUMANN
Vorarbeiter
19. 1. 80



HANS-GÜNTER BUCHHOLZ
Vorsandmeister
16. 2. 80



ALFRED STIEGLMEIER
Gruppenführer
3. 1. 80



FRANZ XAVER FLIERTL
Einrichter
10. 1. 80



HEINZ REICH
Montagemeister
10. 1. 80



JOHANN DIMMER
Disponent
13. 1. 80



FRIEDRICH POSCHINGER
Monteur
17. 1. 80



SIMON SEDLMEIER
Kontrollleur
17. 1. 80



WERNER FISCHER
Werkzeug-Kontrollleur
24. 1. 80



ANNA MARSTALLER
Kontoristin
28. 1. 80



AUGUST MERZ
Einkäufer
14. 2. 80



MANFRED SCHNEIDER
Einrichter
23. 2. 80



ROBERT KRITZER
Abteilungsleiter
1. 1. 80



WALTER ANDRES
Rundscheifer
3. 1. 80

Unfallkosten am gegnerischen Kraftfahrzeug

Das Finanzministerium Nordrhein-Westfalen hat im Einvernehmen mit dem Bundesminister der Finanzen und den obersten Finanzbehörden der anderen Länder folgenden Erlaß veröffentlicht:

„Zu der Frage, ob ein Arbeitnehmer die auf einer beruflichen Fahrt, etwa auf der Fahrt zur Arbeitsstätte, entstandenen Unfallkosten am Kraftfahrzeug des Unfallgegners als Werbungskosten auch dann geltend machen kann, wenn er auf eine Ersatzleistung aus der gesetzlichen Haftpflichtversicherung verzichtet hat, wird folgende Auffassung vertreten:

Zu den Unfallkosten gehören auch Schadenersatzleistungen, die der Arbeitnehmer selbst getragen hat. Der Verzicht auf die Geltendmachung eines dem Arbeitnehmer zustehenden Anspruchs auf Ersatz der Unfallkosten steht ihrem Abzug als Werbungskosten nichts entgegen. Aus diesem Grunde sind von Arbeitnehmer getragene Unfallkosten am Kraftfahrzeug des Unfallgegners auch dann als Werbungskosten abziehbar, wenn der Arbeitnehmer von seiner Haftpflichtversicherung Ersatz verlangen konnte, dies jedoch zur Erhaltung seines Schadensfreiheitsrabatts unterlassen hat.“

Gemäß Beschluß des Aufsichtsrats wurde

Herr Rudi Gorr



mit Wirkung vom 1. Februar 1980 zum kaufmännischen Vorstandsmitglied der Süddeutschen Bremsen AG bestellt.

Direktor Gorr ist vielen von uns durch seine Tätigkeit in der Gruppe bekannt. Seit 1967 ist er Geschäftsführer der Vielmetter Industrie- und Grundstücks-Verwaltungsgesellschaft mbH, Berlin, und von 1972 an leitete er bei der KB-GmbH in München den Bereich Druckluftsteuerung, der sich unter seiner Führung sehr erfolgreich entwickelt hat. Weitere wichtige Stationen auf dem Berufsweg des heute 50jährigen waren nach kaufmännisch-betriebwirtschaftlicher Ausbildung, die Jahre als Assistent der Geschäftsleitung einer Motoren- und Generatorenfabrik in Hamburg und zuletzt, vor Eintritt in die Gruppe, die mehrjährige Tätigkeit als Einzelprokurist und geschäftsführender Direktor einer Maschinenfabrik in Württemberg mit Tochtergesellschaften im Inland und mehreren Niederlassungen im Ausland. Die über viele Jahre im technischen Verkauf im In- und Ausland gewonnenen Marktkenntnisse werden ihm in seinem neuen Aufgabengebiet ebenso zugute kommen wie sein Wissen um die Struktur der Knorr-Firmen und deren Zusammenhänge.

„Wir von den Werken der Knorr-Bremse“ wünschen (unserem) Herrn Gorr weiterhin ein erfolgreiches Wirken.

Gemäß Beschluß des Aufsichtsrats wurde

Dr.-Ing. Helmut J. Kinz



(49) mit Wirkung vom 1. Januar 1980 zum ordentlichen Vorstandsmitglied der Motoren-Werke Mannheim AG bestellt. Er ist für den Bereich Produktion zuständig und tritt die Nachfolge des Mitte d. J. altershalber ausscheidenden Direktors Max Koenigs an.

Nach seinem Studium des Maschinenbaus war Dr. Kinz zunächst wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Mechanische Technologie (Prof. Jungbluth) und anschließend wissenschaftlicher Assistent am Lehrstuhl für Maschinen-Konstruktionslehre und Kraftfahrzeugbau (Prof. Dr. K. Kollmann) der Technischen Hochschule Karlsruhe. 1964 promovierte er mit einem theoretisch-experimentellen Thema aus dem Gebiet der Gleitlager.

Dr. Kinz ging 1965 in die Industrie und übernahm zunächst die Leitung der Abteilung Entwicklung und Konstruktion und kurze Zeit später auch der Produktion bei der SEW-EURODRIVE GmbH (Getriebe- und Motorenbau) in Bruchsal. Im Mai 1968 wurde er zum Geschäftsführer für den gesamten technischen Bereich der SEW-Werke des In- und Auslandes ernannt und Anfang 1973 zusätzlich zum Geschäftsführer der Motorenfabrik OBERMOSER, Bruchsal, bestellt. In dieser Zeit war Dr. Kinz auch für die Planung und den Aufbau einiger neuer Produktions- und Montagewerke im In- und Ausland verantwortlich.

Seine umfassenden Erfahrungen auf dem Produktionssektor stellte Herr Dr. Kinz auch einigen Verbänden zur Verfügung. So leitete er u. a. mehr als zehn Jahre lang den REFA-Arbeitskreis Bruchsal. Außerdem gehörte er dem Sachverständigenkreis für Lohnrentenarbitragen des Verbandes der Metallindustrie Baden-Württemberg e. V. an.

Die Verbindung zur Wissenschaft hielt Dr. Kinz durch seine Tätigkeit als stellvertretender Vorsitzender des Vorstandes der Forschungsvereinigung Antriebstechnik im VDMA aufrecht.

Besinnlich und heiter

Mit dem „Festlied“ von Peter Seeger eröffnete die MWM-Gesangsgruppe unter der bewährten Stabführung von Musikdirektor Gerhard Wind den festlichen Abend im Kulturhaus Mannheim-Käfertal.

Dann begrüßte Vorstandsmitglied Direktor Onno Syassen die Jubilare des Jahres 1979 und ihre Ehegatten. Er führte unter anderem aus:

„Es ist eine gute Tradition bei den Motorenwerken, daß alljährlich einmal bei der Jubilärfest seitens der Geschäftsleitung ein Bericht über die Situation des Unternehmens gegeben wird. Wir sind ganz einfach der Ansicht, daß wir eine solche Information ganz besonders den Mitarbeitern schuldig sind, die seit Jahrzehnten im Unternehmen tätig sind und damit bewiesen haben, daß sie — in guten wie in schlechten Zeiten — treu zu ihrer Firma stehen und die sich dafür entschieden haben, ihre eigene Existenz eng mit dem Schicksal der Motorenwerke zu verbinden.“

Jede Firma muß ihren langjährigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern immer für diese weitgehende Einordnung ihres eigenen Lebens in den Organismus eines großen Werkes dankbar sein. Denn diese enge Bindung zwischen Mensch und Firma ist die Voraussetzung dafür, daß die Firma überhaupt funktioniert, nicht nur in guten, sondern vor allem auch in schlechten Zeiten, wo vielleicht schon mancher junger Kollege dazu neigt, zu verzagen.

Der Dank der Firma an Ihre Treue, Ihre Zuverlässigkeit und Pflichterfüllung ist der tiefere Sinn der Jubilärfest und der Anlaß zu dieser gemeinsamen Feier.“

Herr Syassen berichtete dann über das abgelaufene Geschäftsjahr und gab der Hoffnung Ausdruck, daß sich die augenblicklich nicht



gerade rosige Lage vielleicht noch nicht in 1980, aber dann doch in der Folgezeit bessern werde. Durch Verstärkung der Verkaufsaktivitäten, insbesondere durch die Eröffnung einiger neuer Verkaufsstellen in wohlhabenden Ländern der Dritten Welt sowie durch die Weiterentwicklung neuer Energietechniken wie Blockheiz-Kraftwerke und Wärmepumpenantriebe, würde MWM auf lange Sicht gesehen keinen Anlaß zur Sorge geben.

Der Betriebsratsvorsitzende Werner Nagel erinnerte in seiner Ansprache die Jubilare an die Jahre, als sie in die Firma eintraten. Als die Kolleginnen und Kollegen mit 40jähriger Betriebszugehörigkeit eintraten, begann 1939 der Zweite Weltkrieg. Er endete in Chaos und Zerstörung und zwang die Deutschen zu einer Aufbauleistung, deren Dimensionen, zusammen mit dem sozialen Fortschritt, heute einmal in die Erinnerung gerufen werden sollten.

Die Mehrzahl der Jubilare aber hätten die letzten 25 Jahre mitgestaltet. Ihre Zeit umschloß die Beendigung der Wiederaufbauphase und den Beginn einer neuen Zeit. Im Namen des Betriebsrates dankte Werner Nagel allen Jubilaren für ihre Leistungen.

Nachdem die Gäste sich am kalten Büfett des MWM-Küchenchefs Baron und seinen Mitarbeitern gestärkt hatten, begann der unterhaltsame Teil des Abends. Zur großen Überraschung trat die von Funk und Fernsehen bekannte Sängerin Joana auf, und ihre Lieder und Chansons wurden mit Begeisterung aufgenommen. Das Schwetzingen Ballettstudio erfreute mit schwungvollen Tänzen, die so recht dazu beitrugen, daß die Jubilare dann selbst zu den Klängen der Tanzkapelle „Soprani“ das Tanzbein schwingen. Und am Ende waren sich alle einig in der Meinung, einen besonders schönen Abend erlebt zu haben. G. Möller, VF



Zum Thema Sicherheitsgurt

Seit Jahren diskutieren Fachleute und Laien die Vor- und Nachteile des Sicherheitsgurts. Die Argumente der Gurtgegner und der der Gurtanhänger sollen hier nicht noch einmal wiederholt werden; sie sind den meisten Autofahrern bekannt. Weniger bekannt ist dagegen offensichtlich, daß einem Autofahrer (oder Beifahrer), der sich nicht anschnallt, unter Umständen erhebliche finanzielle Nachteile drohen.

Der Bundesgerichtshof in Karlsruhe, das höchste Zivilgericht der Bundesrepublik Deutschland, hat nämlich in einem Urteil vom März 1979 festgestellt: „Der Nutzen moderner Sicherheitsgurte überwiegt derart gegenüber denkbaren Nachteilen, daß ein einsichtiger oder verantwortungsbewußter Kraftfahrer nur dann verkehrsrichtig handelt, wenn er sich anschnallt.“ Ausgangspunkt dieser Feststellung war die Klage eines Autofahrers auf Ersatz

seines Unfallschadens und auf Zahlung von Schmerzensgeld. Das Gericht hat in diesem Verfahren festgestellt, daß ein Autofahrer grundsätzlich nicht den Ersatz des vollen Schadens verlangen kann, wenn sein Schaden nachweislich ganz oder zum Teil auf das Nichtanlegen des Sicherheitsgurtes zurückzuführen ist; denn — so das Gericht — ein Autofahrer, der den Gurt nicht anlegt, verhält sich nicht verkehrsrichtig und ist dadurch mitschuldig an der Entstehung seiner Schäden. Dabei muß selbstverständlich nach der Art des Schadens unterschieden werden: Der Blechschaden hat natürlich nichts mit dem Anschnallen zu tun. Gerade bei oftmals irreparablen Verletzungen oder bei Todesfällen kann sich in Zukunft aber die Versicherung des Unfallgegners darauf berufen, die Verletzungen oder der Tod hätten verhindert werden können, wenn der verunglückte Insasse den Sicherheitsgurt benutzt hätte. Der verletzte Autofahrer oder die Hinterbliebenen haben dann nur noch Anspruch auf Ersatz eines Teils der Schäden.

Die nach diesem Urteil oft gestellte Frage, ob der Autofahrer zum Ausgleich für die drohende Kürzung seines Anspruchs „mehr“ Schadenersatz bekommt, wenn der Gurt die Verletzungen herbeiführt, berücksichtigt nicht die Grundsätze des Schadenersatzrechts. Danach kann ein —

an dem Unfall unschuldiger — Autofahrer den Ersatz aller Schäden verlangen, die ihm durch den Unfall entstanden sind, also auch der Schäden, die durch den Gurt verursacht wurden; „verdienen“ in dem Sinne, daß der Autofahrer mehr als den Ersatz dieser Schäden erhält, soll der Autofahrer aber nicht.

Nachteile muß auch ein Autofahrer befürchten, der infolge eines Autounfalls verletzt und dadurch arbeitsunfähig wird, wenn die Verletzung nachweislich auf das Nichtanschnallen zurückzuführen ist. Bekanntermaßen entfällt der Anspruch auf Lohnfortzahlung, wenn der Arbeitnehmer die Arbeitsunfähigkeit grobfahrlässig herbeigeführt hat. In einer neueren Gerichtsentscheidung wurde nun festgestellt, daß ein Autofahrer, der sich nicht anschnallt, grobfahrlässig handelt und daher keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung gegen den Arbeitgeber hat, wenn er bei einem Unfall verletzt wird.

Wie oben bereits erwähnt, soll die Diskussion für und gegen den Gurt nicht wiederholt werden. Es muß sich aber jeder Autofahrer (oder Beifahrer), der das Anlegen des Gurtes ablehnt oder aus Nachlässigkeit unterläßt, darüber im klaren sein, daß ihm finanzielle Nachteile entstehen, wenn er bei einem Unfall verletzt wird.

Vaupel, München