

WIR

von den Werken der Knorr-Bremse

162 / 1980



WIR

von den Werken der Knorr-Bremse



Herausgeber:
Knorr-Bremse Kommanditgesellschaft
München/Berlin
Moosacher Straße 80, 8000 München 40
Schriftleitung:
Renate Stapf
Moosacher Straße 80, 8000 München 40
Telefon: 089 / 3 50 51
Titel und Layout:
H. A. Müller, München
Druck:
S. Hilt & A. Maier
Bruckstraße 9, 8312 Dingolfing
Telefon: 0 87 31 / 23 07
Artikel ohne Namentangabe: Renate Stapf, München

162 APRIL 1980

Unter Titelbild
Frühling bei MWM? —
Visionäre Verfreumdung
eines Großdieselmotorkolbens!

Inhalt/Seite	
Zu Gast bei MWM	3
Stahl ist ein besonderer Stoff	4
Unsere Firmengruppe	6
Brasilien Energieprobleme — MWM hilft	7
Wie beurteile ich Menschen richtig?	8
Was Sie über Renten wissen sollten . . .	10
Aktivität als Mittel gegen den Rentner-Frust	11
Ski und Rodel gut	12
Unsere Jubilare	14
Zum Thema Mieterhöhung	16

Natürlich werden der Jugend und ihren Problemen immer mehr Zeilen gewidmet als dem Alter — aber ist das eigentlich so natürlich? Alter muß nicht deprimierend sein; man kann ihm auch zahlreiche positive Seiten abgewinnen.

Betrachten Sie doch einmal die beiden Fotos unseres ehemaligen Knorr-Mitarbeiters Herrn Kehrle auf Seite 11. Er hat uns durch seine jetzige Tätigkeit in Museen und Konzertsälen erst darauf gebracht, uns mit dem Thema »Sinnvolles Alter im Ruhestand« zu beschäftigen. — Durch das Buch von Simone de Beauvoir »Das Alter« zieht sich eine Aussage wie ein roter Faden: Der Mensch, der engagiert lebt und auch im Alter noch eine Tätigkeit ausübt, die ihn interessiert, der Pläne macht, noch an Dinge glaubt und sich dafür einsetzt, bleibt jünger. Nun ist mit solcher Tätigkeit weder die im Schrebergarten noch die am Stammtisch gemeint, auch nicht das Briefmarkensammeln, sondern eine den Menschen ausfüllende Tätigkeit. Das soll und muß keine beschwerliche Arbeit sein, jedoch eine, die man mit Liebe tut.

Leicht haben es Menschen, die seit ihrer Jugend dem Beruf nachgehen, der ihnen Berufung ist: Musiker, Schriftsteller, Maler, Journalisten, Fotografen, Grafiker, Ärzte u. a. m., also alle, die von der Natur mit einem größeren oder kleineren Talent ausgestattet wurden. Dafür muß man dankbar sein; man muß es pflegen und weiter entwickeln. Denn Talent an sich ist nur ein Korn; es will mit Schweiß und den Tränen der Rückschläge genetzt sein, damit es aufgeht und Früchte trägt. Ja, Menschen mit einer künstlerischen Ader haben es leichter, mit Würde alt zu werden. Bei ihnen gibt es auch keine Unterbrechung zwischen Berufszeit und Ruhestand. Die Zahl der Maler und Dichter, die noch als Greise bedeutende Werke schufen, ist erstaunlich groß — auch die übrigens der alten Politiker und Staatsmänner. Doch über Talent läßt sich genauso wenig streiten wie über Glück oder Gesundheit . . .

Daß es aber auch ganz ohne geht, wenn nur Engagement für eine Sache vorhanden ist, beweisen uns täglich Mitmenschen: Da kümmert sich eine alte Dame um das Kleinkind der bei einem Unglücksfall umgekommenen Verwandten, zieht es auf, bleibt dabei erstaunlich jung und hat, nach ihren eigenen Worten, »einfach gar keine Zeit, die eigenen Wehwehchen zu pflegen«. Oder ein Mann, der lange Jahre nach dem Krieg noch in Gefangenschaft war, beschließt, nun endlich im Ruhestand seinen lang angestauten Hunger nach kulturellen Dingen zu stillen. Er besucht planmäßig Theater und Konzerte und wird im Laufe der Zeit zu einem Experten, den man befragt und der gern Auskunft gibt. Alter und Ruhestand müssen nicht Stillstand und Rückschritt bedeuten. »Wer sein Gedächtnis und seine Intelligenz ständig trainiert«, schreibt die Beauvoir, »kann sie sich erhalten, und dann können sich selbst alte Menschen tüchtiger erweisen als jüngere.«

Den Minuspunkten des Alters stehen wichtige Pluspunkte gegenüber: Sehen und Hören lassen nach, ebenso Kraft, Widerstandsfähigkeit und Wendigkeit, das Arbeitstempo, das Gedächtnis und auch die Umgänglichkeit. Aber Pünktlichkeit, Konzentration und Wachsamkeit steigen, ebenso der gute Wille, die Disziplin, Umsicht, Geduld und Präzision. Auch die sexuellen Wünsche werden weniger. Es ist aber ein verbreiteter Irrtum zu glauben, daß sie im Alter sterben oder daß sexuelle Beziehungen zwischen älteren Menschen etwas Ungehöriges oder Lächerliches seien . . . Sicher ist die Liebe der Jugend mit ihrer Leuchtkraft und Unbedingtheit etwas Wunderbares, einem Feuer vergleichbar. Die Liebe des Alters mit ihrer wortlosen Zärtlichkeit der Gesten und dem tiefen Verstehen, das zwei Menschen verbindet, die ein langes Leben in Freud und Leid miteinander teilten, ist jedoch ein warmes und mildes Licht, das den Weg, den wir am Ende alle gehen müssen, erhellen kann.

Indien modernisiert Eisenbahnwesen

Zu Gast bei MWM

Mit einem Weltbankkredit von 34 Mio Dollar will die indische Regierung ihr Eisenbahnwesen modernisieren. Eine vierköpfige Delegation der indischen Staatseisenbahn wurde nach Europa gesandt, um das hiesige Eisenbahnwesen zu studieren und erste Kontakte mit möglichen Lieferanten aufzunehmen.

Die vier Herren kamen auf ihrer Rundreise auch für zwei Tage nach Mannheim, um sich über das MWM-Lokomotiv-Motorenprogramm zu informieren. Vorstandsmitglied Onno Syassen (MWM), Direktor Kratzsch (Südbremse) und Prokurist Körner (MWM) stellten den indischen Fachleuten das Motorenprogramm für Schienenfahrzeuge mit den Baureihen D 232, 601/602, 603/604 und 440/441 vor. Es umfaßt einen Leistungsbereich von 150 bis 2880 PS.

In Indien haben MWM-Lokomotoren einen sehr guten Ruf. Im Laufe der letzten drei Jahrzehnte wurden etwa 500 Motoren geliefert, die zum Teil unter sehr harten Bedingungen in Zementwerken laufen.

Für die Inder war vor allem interessant zu erfahren, daß die Deutsche Bundesbahn und ihre Vorgängerin, die Deutsche Reichsbahn, seit 1938 immerhin rund 2000 Motoren und Dieselaggregate von MWM bezogen hat. Sie ist auch heute noch der größte Lokomotorenkunde für die Münchner Baureihen D 601. Der 240 PS starke Antriebsmotor läuft heute in 75 Rangierlokomotiven vom Typ Köf III.

Direktor Syassen (rechts) mit dem Delegationsleiter und Herrn Körner



Staatspräsident Suharto beim Eröffnungsrundgang vor dem MWM-Stand



Die Standbesatzung unserer indonesischen Vertretungsfirma Setia Saptia

Wichtiger Handelspartner Indonesien

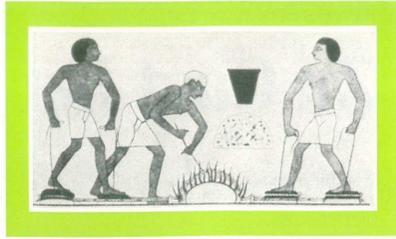
Gute Kontakte in Djakarta

Die fernöstliche Inselrepublik Indonesien ist ein wichtiger Handelspartner der Bundesrepublik Deutschland. Darum stellten die Motoren-Werke im Spätherbst des vergangenen Jahres gemeinsam mit der Knorr-Bremse GmbH, München, auf der Deutschen Industrie-Ausstellung in Djakarta aus.

MWM hat schon viele Jahre gute Kontakte zu staatlichen und privaten Unternehmen des Landes. Geliefert wurden vor allem Diesel-Elektroaggregate für die Elektrifizierung Mitteljavas und für Industrieunternehmen wie das große Stahlwerk »Master Steel«. Auch im Präsidentenpalast in Djakarta steht ein MWM-Notstromaggregat. An die indonesische Landwirtschaft lieferte MWM in großer Zahl Diesel-Pumpenaggregate für die Bewässerung der Felder.

Wir hoffen, daß die während der Ausstellung angeknüpften neuen Kontakte ebenso erfreuliche Ergebnisse in der Zukunft bringen werden wie die bereits bestehenden Kontakte.

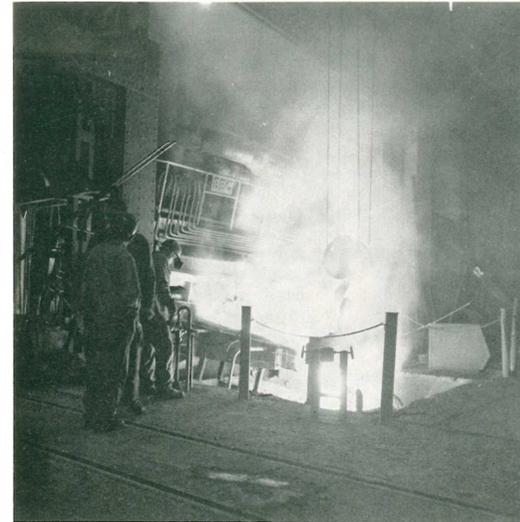
G. Möller, Mannheim



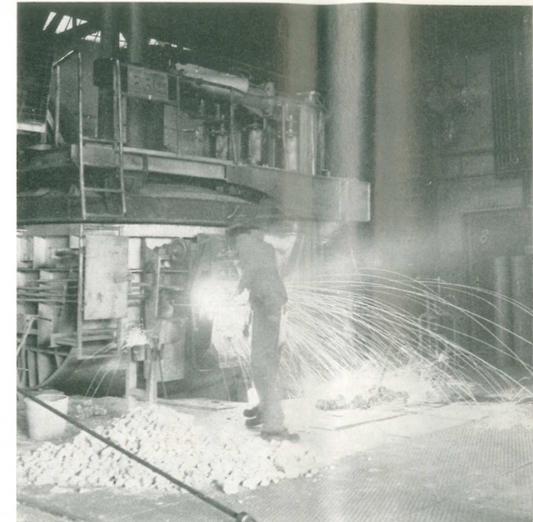
Der Stahl ist ein sehr alter Werkstoff. Funde in Mesopotamien und in Ägypten haben bewiesen, daß er schon seit etwa sechs Jahrtausenden im Dienste der Menschen steht. Wie diese ihn jedoch zuerst kennengelernt haben, ist ungewiß und wahrscheinlich örtlich verschieden. Es ist nicht sicher, daß die alten Ägypter dem Stahl den Namen „Metall des Himmels“ (benipe) deshalb gegeben haben, weil er ihnen zuerst in Form von Meteorereisen bekannt geworden

ist. Vielleicht erinnerte nur die bläuliche Färbung des erhitzten Stahls an die des Himmels. In Grönland hat man Messer aus Meteorsplittchen gefunden; Menschen haben also das Eisen gelegentlich als Meteorereisen entdeckt. In anderen Fällen aber haben sie die Bearbeitungsmöglichkeiten von Eisenerzen, die an der Erdoberfläche vorkamen und deren Schmelzfähigkeit sie in ihren Lagerfeuern entdeckten, erkannt.

STAHL ist ein besonderer Stoff



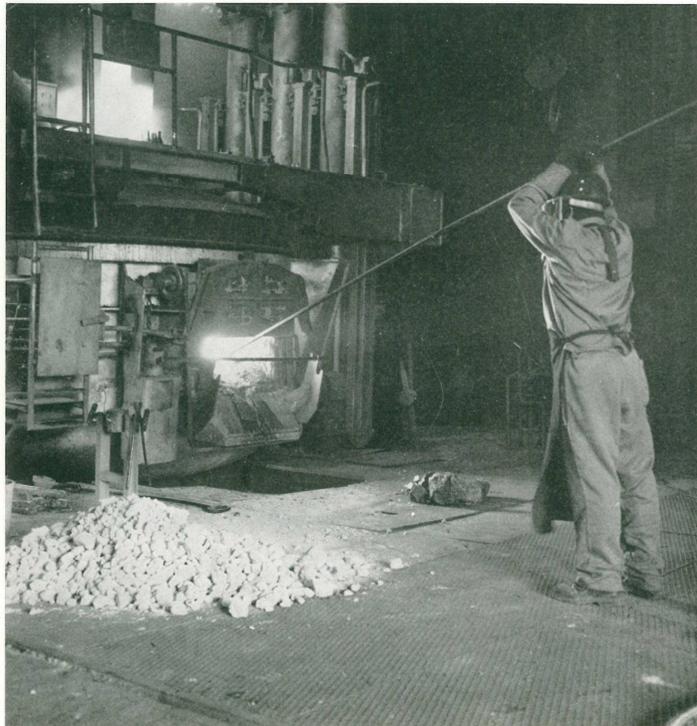
Abstich eines 6-to-Lichtbogenofens



Schlackenarbeit am Lichtbogenofen

Heute weiß man längst, daß Eisen nur schmelzbar ist, wenn sein Kohlenstoffgehalt unter 2% liegt. Der des Roheisens, das in Hüttenwerken aus dem Eisenerz gegossen wird, liegt jedoch zwischen 3 und 5%. Und da die Technik unter dem Begriff „Stahl“ jedes schmelzbare Eisen versteht, ist die Stahlgewinnung aus dem Roheisen also im wesentlichen eine Entziehung von Kohlenstoff. Dazu kommt dem jeweiligen Zweck entsprechend noch die Legierung, d. h. das Zusammenschmelzen mit anderen hochwertigen Metallen wie Chrom, Nickel, Mangan, Molybdän usw.

Stahlguß hat gegenüber Walz- und Schmiedestücken den Vorteil, daß es praktisch keine vom Faserverlauf abhängigen Unterschiede in den mechanischen Eigenschaften gibt. Als Bauelement vereinigen sich im Stahlguß die Möglichkeiten komplizierter Formgebung mit den hohen Festigkeits- und Zähigkeitseigenschaften von Stahl. Seine Herstellung faszinierte nicht nur den Literaten Schenckinger, der sich in seinem Roman „Metall“ damit beschäftigte, sondern auch den großen Maler Menzel. Sein Gemälde „Eisenwalzwerk“ läßt es an Stimmung ebenfalls nicht fehlen. Freilich geht es dort noch fast mittelalterlich zu im Vergleich zu einer Stahlgießerei unserer Tage. Geblieben aber ist der Rauch, der Feuerschein, der beim Abstich eines Ofens die Halle erfüllt, das Schauspiel des feuersprühenden Eisens, der schwelgelben Flammen. Auch in einer solch modernen Gießerei, wie es



Das Stahlwerk Volmarstein ist, ging die Hüttenromantik nicht verloren. In sechs Öfen brodelnd Schrott und Kreislauf, das Ausgangsmaterial für alle Gußarten. Drei davon produzieren Stahlguß. Es sind Elektrolichtbogenöfen.

Der Lichtbogenofen ist ein rundes, feuerfest ausgemauertes, kippbares Gefäß aus starkem Eisenblech. Der muldenförmige flache Herd besteht aus basischen Teer-Dolomit-Steinen. Der ebenfalls aus feuerfesten Steinen höchster Qualität gemauerte Deckel ist abhebbar, so daß man bei fester Beschickung den ganzen Einsatz auf einmal ohne größeren Wärmeverlust

einbringen kann.

Drei starke Kohle- bzw. Graphit-Elektroden sind durch den Ofendeckel eingeführt. Zwischen ihnen und dem eingesetzten Metall bildet sich der Lichtbogen.

Der Vorgang der Stahlerzeugung im Elektrofen gleicht im wesentlichen dem im Siemens-Martin-Ofen: Einschmelzen, Frischen, Legieren,

Desoxydieren. Der Unterschied liegt in der Wärmeerzeugung durch den elektrischen Lichtbogen. Er erreicht eine Temperatur von rund 3000° C und bietet den Vorteil, daß nur vollkommen kontrollierbare Reaktionen zwischen Metallbad, Schlacke und Zuschlägen, unabhängig von der Ofenatmosphäre, stattfinden.

Die Schmelzzeit liegt zwischen 2 und 2½ Stunden; alle ¼ Stunden erfolgt also ein Abstich. Ein grandioses Schauspiel bietet hier das „Frischen“, das Einblasen von reinem Sauerstoff in die Schmelze. Damit wird der Kochvorgang eingeleitet und die Schmelze von Verunreinigungen gesäubert.

Grelles Licht blendet den Neugierigen, kurze Kommandorufe dringen durch die mit Dämpfen erfüllte Luft. Gase entweichen, und jede Unachtsamkeit kann Gefahr bedeuten. Als Unterlage der Szene dringen Geräusche an das Ohr, die die Formmaschinen in den Hallen fabrizieren: Klopfen, Rattern, Klingeln — eine Symphonie der Arbeit fürwahr.

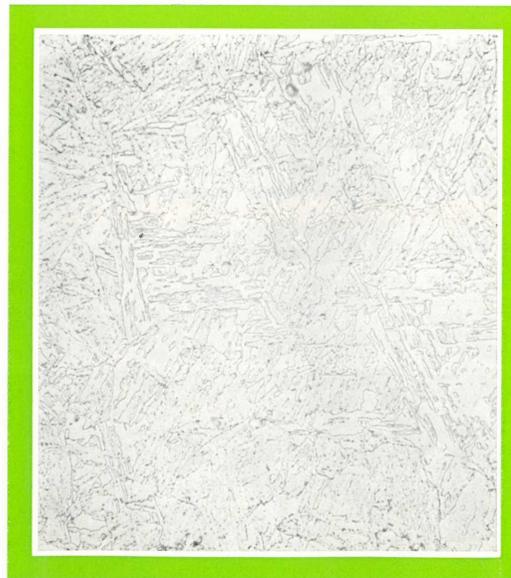
All diese Eindrücke dürfen nicht darüber hinwegtäuschen, daß eine Stahlgießerei heute ein technisch in allen Bereichen absolut beherrschbares und steuerbares Zusammenspiel verschiedenster Funktionsbereiche darstellt.

Nur ein kleiner Teil der Produktion geht als Scheibenbremsen, als Teile für die automatische Mittelpufferkupplung o. ä., an die Werke der Knorr-Gruppe.

Neben einem Sonderguß hoher Festigkeit für den hydraulischen Grubenausbau liefert Knorr Stahlguß für schwere Fahrzeuge und den allgemeinen Maschinenbau. In Erdbewegungsmaschinen riesiger Dimensionen ist der Lieferanteil beachtlich. Sie dienen dazu, Steinkohle über Tage, Braunkohle und Ölsände abzubauen — ein Beitrag zur Bewältigung der Energiekrise.

Hier wie dort: Volmarsteiner Stahlguß überall in der Welt.

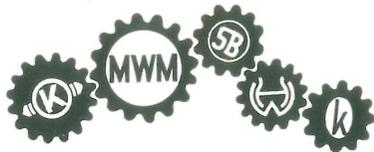
Der Sonderstahlguß FK-70 unter dem Mikroskop (500:1)



Einblasen von Sauerstoff durch die Schlackentür

Unsere Firmengruppe

Vertretungs- und Kontrollorgane* Stand Januar 1980



Knorr-Bremse KG München und Berlin

Aufsichtsrat:
Dr. Wilfried Guth, Vors.
Dr. Karl Markmiller, stellv. Vors.
Liselotte von Bandemer
Dr. Helmut Petri

Geschäftsführung:
Joachim Vielmetter
Dr. Jens von Bandemer

Direktoren/Prokuristen:
Hans Weinmann, Bev. Dir.
Georg Werner Graf Basewitz
Peter Dohmann
Erich Schloßbauer
Gerhard Wacke

Knorr-Bremse GmbH München und Volmarstein

Aufsichtsrat:
Dr. Bert W. Rohrer, Vors.
Dr. Karl Markmiller, stellv. Vors.
Liselotte von Bandemer
Dr. Franz Schmitt
Franz Gablowski
Berthold Marzinzik

Geschäftsführer:
Joachim Vielmetter
Dr. Jens von Bandemer
Dr. Alexander Bodey
Joachim Schultz-Naumann
stellvert.: Heinz H. Thiele

Direktoren/Prokuristen:
Dr. Bo Göran Cavell, Abt.-Dir.
Hansjürgen von Goedecke, Abt.-Dir.
Dr. Giselher Grabley
Ronald Herzfeld
Norbert Ingenliath
Ralph Keme
Fritz Krückeberg
Gerhard Kubath, Dir.
Ulrich Lewetag
Dr. Wolfgang Linnemann, Werks-Dir.
Ernst Monstadt, Werks-Dir.
Manfred Müller-Cajar, Dir.
Peter Paschen
Hans Pöllinger
Dr. Axel Schelle
Erich Schloßbauer
Dr. Thomas Schmitt
Curt Stolz
Hans Weinmann, Dir.

Motoren-Werke Mannheim AG

Aufsichtsrat:
Dr. Robert Ehret, Vors.
Werner Nagel, stellv. Vors.
Joachim Vielmetter, stellv. Vors.
Dr. Jens von Bandemer
Albert Christ
Xaver Ehrle
Ernst Eisenmann
Philipp Frank
Edgar Friedauer
Wolfgang Libbach
Dr. Franz J. Schmitt
Hans Weinmann

Vorstandsmitglieder:
Peter J. Giesers
Dr. Helmut Kinz
Max Koenigs
Onno Sysanen

Direktoren/Prokuristen:
Heinz Boje
Hans Butzke, Abt.-Dir.
Heinrich Dillmann
Dr. Karl-Horst Döschner, Abt.-Dir.
Franz Gerber
Emil Honeck
Kurt Iwen, Abt.-Dir.
Wolfgang Keller, Abt.-Dir.
Willibald Körner
Michael Lamprecht, Abt.-Dir.
Wolfgang Libbach
Werner Nestler
Max-H. Neuß
Helmut Pfleger
Peter Pötschke, Abt.-Dir.

Knorr-Brake-Corporation Rockville/USA

Verwaltungsrat:
Joachim Vielmetter
Dr. Jens von Bandemer, Vors.
Dr. Alexander Bodey
O. A. Kaletsch
G. G. Gagarin

Geschäftsführer:
G. G. Gagarin

Direktoren:
P. Meinicke
W. Maerz

Svenska Knorr-Bremse AB Malmö

Verwaltungsrat:
Nils Widding, Vors.
Dr. Bo Göran Cavell
Dieter Englich
Dr. Rudolf Höniger, Abt.-Dir.
Heinz Kratzsch, Abt.-Dir.
Ralf Polk
Josef Wilmerding, Abt.-Dir.
Günter Zimmermann

Carl Hasse & Wrede GmbH, Berlin

Aufsichtsrat:
Joachim Vielmetter, Vors.
Friedrich Hansel
Walter Hinkel
Hans Weinmann

Geschäftsführer:
Udo Kurtzmann

Prokuristen:
Ilse Baum
Eberhard Rühl

Knorr-Bremse-Nucletron GmbH München

Beirat:
Dr. Jens von Bandemer
Dr. Alexander Bodey
Hans Weinmann

Knorr-Bremse-Bowles-Fluidics GmbH, München

Aufsichtsrat:
Joachim Schultz-Naumann, Vors.
Dr. Alexander Bodey, stellv. Vors.
Hans Weinmann

Geschäftsführer:
Alexander Uebel

Knorr-Bremse SA Nanterre

Verwaltungsrat:
Joseph Peucelle de Waelhens, Präs.
Dr. Jens von Bandemer
Dr. Alexander Bodey
Joachim Schultz-Naumann

Geschäftsführung:
Joseph Peucelle de Waelhens, Gen.-Dir.

Knorr-Bremse SA Nanterre

Direktoren:
André Cazemage
Louis Marc Gaudefroy
Philippe Lefranc
Robert D. Lyett

Paul Dahl S. A. Saint Cloud

Verwaltungsrat:
André Fourrier, Präsident
George Castelneau
Dr. Jens von Bandemer
Dr. Alexander Bodey

Direktoren:
André Fourrier
George Castelneau

Soc. Esp. de Frenos Madrid

Verwaltungsrat:
Ricardo Fuster Conrado, Vors.
Nicolas Fuster Conrado
Jose Carlos Gil Romeo
Joachim Vielmetter
Albert O. Sues
Dr. Alexander Bodey
Julio de la Puente
Tomas Maestre Aznar
Alfonso Hurtado de Mendoza
Francisco Alfaro Drake

Geschäftsführer:
Nicolas Fuster Conrado

Direktoren:
Jose Carlos Gil Romeo
Agustin Legatos Ruano
Julio de la Puente

Diaz de Teran S. A. Zafrán Spanien

Aufsichtsrat:
Dr. Cesare Manzoni, Vors.
Hans Weinmann
Dr. Franz J. Schmitt

Direktoren:
Joachim Schultz-Naumann, Präs.
Heinz Thiele
Dr. Diego Olivieri

Ind. Freios Knorr Ltda. Sao Paulo

Geschäftsführer:
Heinz Bindel
Harald von Sydow

Knorr-Bremse S. A. Johannesburg

Direktorium:
Joachim Vielmetter, Vors.
R. Alexander C. Camerer, stellv. Vors.
Gerhard Kubath
Management:
Willem C. van Rheenen
Alfred Strohmmer

Knorr-Bremse GmbH Mödling Österreich

Aufsichtsrat:
Dr. Alexander Bodey, Vors.
Herbert Wirth, stellv. Vors.
Joachim Vielmetter
Dr. Peter Prettenhofer
Peter Novotni
Josef Gasnarek

Geschäftsführer:
Albert O. Sues
Kuno Skach

Dr. Techn. Josef Zelisko GmbH Mödling/Österreich

Geschäftsführer:
Heribert Czajlank
Kuno Skach

Prokuristen:
Friedrich Feher
Ewald Fischer
Herbert Granzer
Gerard Schumy

MWM Motores Diesel Ltda. Sao Paulo

Aufsichtsrat:
Peter J. Giesers, Vors.
Jose Maria Barraca Sipan
Dr. Peter Guckel
Willi Vogel
Hans Weinmann
Victor Arrizabalaga Espanol
Rogelio Pont Moreno
Eduardo Valdes Espino
Jose Benlloch Ibarra

Geschäftsführer:
Jose Maria Barraca Sipan, Gen.-Dir.
Emilio Fernández Arranz

MWM-Diesel Singapore

Geschäftsführer:
Lee Delaney

MWM-Diesel Iran-Khass, Teheran

Geschäftsführer:
Wolfgang Schäfer

Mannheim Diesel A/S Kopenhagen

Geschäftsführer:
Jörg Brand

MWM-Diesel France Conflans-Ste.-Honorine

Geschäftsführer:
Karl-Heinz Gümbel

MWM-Diesel France Conflans-Ste.-Honorine

* ohne Handlungsbevollmächtigte

Brasiliens Energieprobleme – MWM hilft bei der Lösung

Das Stichwort „Energie“ nimmt heute einen noch vor wenigen Jahren ungeahnten Stellenwert in der Berichterstattung und der öffentlichen Diskussion ein.

In einem aufstrebenden, jungen Industrieland wie Brasilien wiegen die mit der Ölpreis-erhöhung verbundenen Probleme doppelt

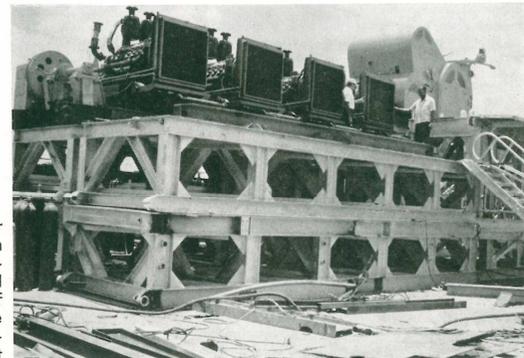
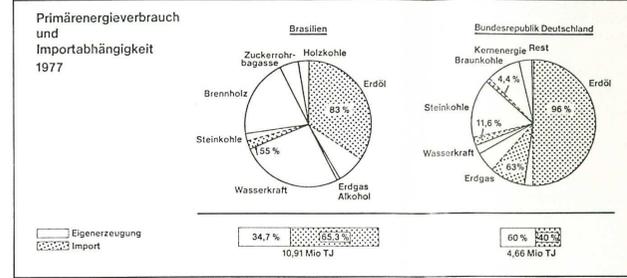
schwer, wie ein schneller Vergleich einiger wichtiger Kennzahlen zeigt.

Der „Subkontinent“ Brasilien, der flächenmäßig dem 34fachen Gebiet der Bundesrepublik entspricht, hat heute mit knapp 120 Millionen Einwohnern etwa die doppelte Bevölkerung wie die BRD. Der Energieverbrauch pro Ein-

wohner liegt dagegen nur bei 23% im Vergleich zum Pro-Kopf-Verbrauch in Deutschland.

Fast der gleiche niedrige Wert (21,5%) ergibt sich im Vergleich des Brutto-Inlandsproduktes. Eine Steigerung der industriellen und landwirtschaftlichen Produktion, wie sie zur Anhebung des Lebensstandards dringend notwendig ist,

	Bundesrepublik Deutschland	EG-Staaten	Brasilien
Fläche	1000 km ²	249	1.529
Bevölkerung	1000 E	61.396	259.129
pro km ²	E/km ²	246,6	169,5
Primärenergieverbrauch	Tera-Joule	10.912.489	39.735.244
pro E	GJ/E	177,7	153,3
Bruttoinlandsprodukt	Mrd. DM	1.183,5	(474,8)
pro E	DM/E	19.493	4.193



MWM-Motoren der Baureihe 232 zum Antrieb von Kettencompound und Spülpumpen auf einem in der Montage befindlichen Bohr-aggregat



Ein von Chrysler do Brasil gefertigter Lastwagen des Modells „Dodge D-950“ mit 12,7 t Gesamtgewicht bei der Zuckerröhrente

verlangt damit eine entsprechende Steigerung der Energieerzeugung.

Vergleicht man die Herkunft der Primärenergieträger in Brasilien und der BRD, so fallen einige charakteristische Unterschiede auf:

- In Brasilien nimmt das Brennholz etwa die Stellung der Steinkohle in Deutschland als Energieträger ein.
- Die zunehmende Abholzung und die begrenzte Anwendungsmöglichkeit von Holz schränkt diesen Energieträger jedoch zunehmend ein.
- Dank erheblicher Reserven an Wasserkraft, die zum Teil durch Kraftwerke nutzbar gemacht wurde, konnte Brasilien nahezu auf Heizkraftwerke verzichten. Trotzdem müssen 83% der Primärenergie durch Erdöl abgedeckt werden, wovon beinahe 85% zu importieren sind. Größter Verbraucher ist der Transportsektor, gefolgt von der Industrie, wobei die Schwerpunkte in der Zementherzeugung, der chemischen Industrie und der sonstigen Grundstoff-Industrie liegen.

Bereits 1979 hat Brasilien nahezu 40% seiner gesamten Exporterlöse für den Kauf von Rohöl ausgeben müssen; bei den stark steigenden Kosten des „flüssigen Goldes“ rechnet man für 1980 bereits mit über 50% des Exportvolumens, das zur Deckung der Rohöleinfuhren angewendet werden muß. Es ist leicht einzusehen, daß die Erhöhung des Energieverbrauches, die ja praktisch gleichbedeutend mit einer dringend erforderlichen Zunahme des industriellen Wachstums ist, nicht mehr finanzierbar wird, zumal der Ausbau der Wasserkraftwerke zeitraubend ist und erhebliche Investitionen verlangt.

Um die Versorgung mit flüssigen Kraftstoffen zu verbessern, hat die brasilianische Regierung zwei Wege beschränkt:

- 1) Verstärkte Suche nach neuen Erdöllager-

stätten. Hierzu sind seit Jahren erstmals wieder internationale Firmen zugelassen.

2) Anbau von Zuckerrohr und Gewinnung von Alkohol, der dem Benzin zugemischt wird und für dessen Verbrauch bereits spezielle Motoren, zunächst nach dem Otto-Verfahren arbeitend, entwickelt worden sind.

DIMOTOR, seit langem Lieferant der brasilianischen Erdölgesellschaft „Petrobras“, partizipiert aktiv an den beiden Programmen, die helfen sollen, das Energieproblem in Brasilien in Grenzen zu halten.

Wichtiger noch als Einsätze von MWM-Motoren auf diesen beiden volkswirtschaftlich so wichtig gewordenen Gebieten ist die technische Entwicklung bei DIMOTOR. Hier wird nach

Lösungen gesucht, um den Dieselmotor optimal an den Betrieb mit vegetativen Kraftstoffen wie Alkohol und auch Pflanzenöle anzupassen.

Noch sind nicht alle Schwierigkeiten ausgeräumt, aber mit Sicherheit wird es nicht mehr allzulange dauern, bis der erste MWM-Alkohol-Motor beschrieben werden kann.

H. Bindel, Sao Paulo

Wie beurteile ich Menschen richtig?

Der Mensch beurteilt ständig

Im täglichen Leben, ob im Familienkreis, bei Bekannten und Verwandten oder im Beruf, beurteilen wir immer wieder andere Menschen — die, die wir schon gut zu kennen glauben und jene, denen wir selten oder sogar erstmalig begegnen. Nach der Häufigkeit der Gelegenheiten müßten wir deshalb geübt und erprobt im Beurteilen sein, doch wir wissen aus zahlreichen Mißerfolgen, aus herben Enttäuschungen, daß dem nicht so ist. Warum?

Beurteilen statt Beobachten

Wenn ein Richter darüber urteilen muß, ob der Angeklagte schuldig ist, kann er seine Aufgabe nur gerecht erfüllen, stützt er seine Entscheidung auf alle wesentlichen Beobachtungen. Wir wissen zwar, daß nicht wenige Indizienprozesse zu Fehlurteilen geführt haben; oft denken wir aber nicht daran, wie sehr sich Menschen bei ihren Beobachtungen geirrt haben oder vorsätzlich falsch aussagten.

Zahlreiche Befragungen von Polizisten und Beobachtungsübungen in Seminaren erweisen, daß Menschen glauben, sich auf Beobachtungen beschränkt zu haben, in Wirklichkeit aber stattdessen bereits den nächsten, oft gewagten Schritt getan haben, nämlich zu beurteilen. Was hat sie dazu veranlaßt?

Die Anstrengung des genauen Beobachtens

Beobachten heißt, nur das schriftlich oder mündlich zu berichten, was man selbst genau genug gesehen und gehört hat. Dieser Anstrengung gehen wir häufig aus dem Weg, indem wir nur oberflächlich beobachten und aus diesem unzureichenden Material sofort unsere Rückschlüsse (d. h. die Beurteilungen) ziehen.

Dieses Problem erkennen wir häufig sogar selbst nicht; wir stoßen erst darauf, wenn der Gesprächspartner unsere Beurteilung hinterfragt. Er will wissen, aufgrund welcher überprüfbarer Beobachtungen wir zu unserem Urteil gelangt sind. In dieser Situation reagieren wir oft unwirsch auf den hartnäckigen Frager, weil wir keine überzeugenden Antworten wissen. Unser Fehler beruht nicht allein auf der fehlenden Bereitschaft genau zu beobachten, also auf einer klaren Nachlässigkeit unsererseits, sondern auch auf mangelndem Training. Wir haben nie systematisch gelernt, genau zu beobachten. Deshalb retten wir uns in Vorurteile, die wir mit dem Brustton der Überzeugung als gesicherte Urteile vortragen.

Vorurteile sind scheinbar Urteile

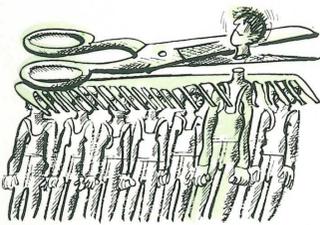
Wir können Vorurteile deshalb nur schwer erfolgreich bekämpfen, weil sie uns nicht als solche bekannt sind. Das Erkennen eines

Urteils als Vorurteil stellt bereits den ersten Schritt zu seiner Abschaffung dar — es sei denn, wir sind hartnäckige Sünder, weil wir lieber mit dem Vorurteil weiterleben als uns zu korrigieren.

Häufig hat uns schon jemand auf unser Vorurteil hingewiesen, aber wir haben die Kritik nicht wahrgenommen, aus welchen Gründen auch immer. Vielleicht, weil sie nicht deutlich genug ausgesprochen wurde oder von einem Menschen kam, von dem wir keine Korrektur annehmen wollten oder in einer Situation ausgesprochen wurde, in der wir glaubten, nicht nachgeben zu können.

Die Ursache von Vorurteilen

Vorurteile beruhen auf falschen Verallgemeinerungen. Wir glauben, einen bestimmten Menschen mit seinen Eigenschaften genau zu kennen. Ein anderer Mensch weist ähnliche Merkmale auf, also schließen wir daraus, daß er diesem auch in anderen gleich sein muß.



Damit haben wir rasch und zunächst auch zufriedenstellend unser Urteil gefällt.

Vorurteile geraten ins Wanken, wenn wir zu einem späteren Zeitpunkt genauere Informationen über den Beurteilten besitzen. Deshalb legen wir keinen Wert darauf, überhaupt mehr Informationen zu erhalten. Wozu auch? Wir wissen doch, wie zu urteilen war.

Die erfolgreiche Bekämpfung von Vorurteilen

Es gibt zwei grundsätzliche Möglichkeiten, gegen unsere Vorurteile erfolgreich vorzugehen:

1) Wir lassen uns von anderen Menschen informieren

Jeder Mensch, auch der jüngste und der älteste, kann uns wertvolle Hinweise geben, wenn wir gewillt sind, ihre Beobachtungen ernstzunehmen und auf ihre Richtigkeit hin zu überprüfen. Das Überprüfen ist sehr wesentlich; sonst kann das bisherige Vorurteil leicht durch ein neues, anderes ersetzt werden. Nicht die Person, die uns die Information gibt, ist ent-

scheidend, sondern der Inhalt ihres Hinweises. Autoritäten können Quelle neuer Vorurteile sein.

2) Wir besorgen uns Sachmaßstäbe

Das heißt, daß wir z. B. das Verhalten eines Mitarbeiters an der Aufgabe messen, die er zu erfüllen hat. Wieweit stimmen bei ihm die Vorgabe (das Soll), die Stellenbeschreibung mit seinem Tun überein? Aber Vorsicht! Die Vorgabe muß feststehen, bevor der Mitarbeiter mit seiner Arbeit beginnt, und sie muß ihm als Maßstab für seine Beurteilung bekannt sein. Wir ändern sonst unsere Vorgabe mehr oder weniger willkürlich soweit, bis wir mit Beruhigung feststellen können, daß der Mitarbeiter gescheitert ist — was wir schon immer wußten.

Der Mut zur Selbstkorrektur

Einige Vorgesetzte vertreten immer noch unterschieden den Standpunkt, daß sie gegenüber Mitarbeitern schwerwiegende Fehler — und das sind Beurteilungsfehler häufig — nicht eingestehen dürfen, sonst sei ihre Autorität gefährdet. Glauben wir einem Menschen, daß er unfehlbar ist? Wird nicht ein solcher Mensch uns gegenüber unglaubwürdig? Reizt uns das nicht, ihm Fehler nachzuweisen, damit er auf unsere Stufe des Menschseins herabgezogen wird? Weshalb sollten unsere Mitarbeiter anders denken?

Die fehlende Genauigkeit des Beobachtens

Richtiges Beobachten setzt hohe Konzentration voraus. Die aber haben wir häufig nicht, weil wir es nicht für notwendig halten — man weiß ja, wie man den Fall zu beurteilen hat! — weil wir überfordert sind durch die zu bewältigenden Aufgaben oder einfach zu müde und abgespant.

Hohe Konzentration ist wesentlich abhängig von der Motivation, die uns bewegt. Wenn ein anderer Mensch uns zu beurteilen hat, dann erwarten wir, daß er dies gewissenhaft tut, geht es doch um unsere Persönlichkeit. Wir verlangen, daß uns Gerechtigkeit widerfährt. Ebenso denken die Menschen, die wir als Vorgesetzte zu beurteilen haben. Und das sollen wir nie vergessen.

Die Verantwortung bleibt auch bestehen, wenn wir als Vorgesetzte meinen, daß die in regelmäßigen Zeitabständen von uns über die eigenen Mitarbeiter abzufassenden Beurteilungen nur für die Akte seien, weil sie niemand mehr liest. Woher nehmen wir die Gewißheit?

Das Trainieren des Beobachtens

Einige Hinweise sollen uns helfen, genauer und damit richtiger zu beobachten.

1) Wir sollten unsere Beobachtungen schriftlich niederlegen, damit wir durch nochmaliges

Lesen leichter kontrollieren können, ob wir uns auf selbst Gesehenes und Gehörtes konzentriert oder schon Beurteilungen niedergeschrieben haben.

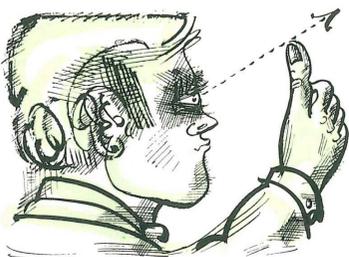
2) Neben die angeblichen Beobachtungen sollten wir jene Beurteilungen schreiben, die wir daraus abgeleitet haben. Dann wird uns leichter auffallen, daß wir in die linke Spalte, in die der Beobachtungen, bereits Beurteilungen geschrieben haben.

3) Bei der Gelegenheit der schriftlichen Fixierung werden wir feststellen, wie wenig wir an Beobachtungen über den zu beurteilenden Menschen gesammelt haben, erschreckend wenig oft bei den Menschen, mit denen wir täglich zusammenleben oder -arbeiten, die wir also vorgeben genau zu kennen.

4) Es werden sich sprachliche Probleme ergeben. Das erkennen wir selbst, sobald wir einen Vorgang genau niederschreiben wollen, oder andere Menschen weisen uns darauf hin, weil sie unsere schriftlichen Aufzeichnungen anders verstehen als wir sie gemeint haben.

Was heißt „richtig Beurteilen“?

Das Wort „richtig“ setzt voraus, daß es einen Maßstab gibt, mit dem gemessen wird. Bei einer Erfolgskontrolle läßt sich der Maßstab



leicht finden, z. B. eine bestimmte Anzahl von Werkstücken wurde mit einer vorgeschriebenen Toleranz an Genauigkeit in einer vorgegebenen Zeit hergestellt oder die Schreibdame tippt eine bestimmte Anzahl von richtigen Anschlägen im Vergleich zur Vorlage in der dafür vorgesehenen Zeit.

Schwieriger wird die Aufgabe der „Benotung“ bereits, wenn wir schriftliche Ausarbeitungen zu beurteilen haben. In diesem Fall ist es erforderlich, daß genau festgelegt wird, nach welchen Kriterien alle Beurteilenden sich richten sollen. Nun müssen wir aber Verhalten beurteilen. Das kann immer nur in einem Abschätzen bestehen, nie in einem Messen. Es ist äußerst schwierig, eine verbindliche Norm aufzustellen, nach der wir beurteilen. Was heißt z. B. in einem konkreten Fall, daß ein Mitarbeiter schnell arbeitet? Worin besteht der Maßstab für schnell, langsam und angemessen? Wir aber gehen von der Gruppe aus, zu der unser Mitarbeiter zählt; denn von uns als Vorgesetztem dürfen wir in der Regel nicht ausgehen, weil wir eine höhere Leistung erbringen. Wie wollen wir aber urteilen, wenn nur einer unserer Mitarbeiter die Aufgabe erfüllen muß? Ist nicht der Vorgesetzte im Vorteil, der schon über mehrere Jahre hinweg Mitarbeiter geführt hat, weil er vergleichen kann? Verrichten alle Mitarbeiter der Arbeitsgruppe wirklich die gleiche Arbeit, so daß ein Maßstab für sie gelten kann?

Möglichkeiten zur Normbildung

Bleiben wir bei dem schwierigen Beispiel, eine Norm für angemessenes schnelles Verrichten einer Arbeit festzulegen. Es bestehen folgende Möglichkeiten:

1) Der Vorgesetzte arbeitet so eng mit seinem Mitarbeiter zusammen, daß er dessen Vorgehensweise beim Erledigen der übertragenen Arbeit selbst genau genug beobachten kann. Er stellt fest, ob sein Mitarbeiter z. B. — konzentriert arbeitet oder sich leicht ablenken läßt, — häufig die Arbeit unterbricht oder ständig tätig ist, — rasche, aber überlegte Bewegungen verrichtet oder hektisch vorgeht bzw. zu langsam handelt.

2) Als Maßstab zieht der Vorgesetzte eine ähnliche, bereits erledigte Arbeit heran, von der er den Zeitaufwand kennt.

3) Er verrichtet einen kleinen, typischen Teil der Arbeit selbst und setzt die Norm für den Mitarbeiter im Verhältnis dazu höher oder niedriger an, je nachdem, wie sicher und erfahren er selbst diese Tätigkeit erledigt.

4) Der Vorgesetzte läßt den Mitarbeiter einen kleinen typischen Teil des Auftrages bewältigen und rechnet von da aus hoch.

Erleichterung des Beurteilens durch Führungserfahrung?

Grundsätzlich befindet sich jener Vorgesetzte im Vorteil, der schon seit mehreren Jahren Mitarbeiter führt. Er hat mehr Erfahrungen sammeln können und vermochte sich meist durch Erfolgs- und Mißerfolgergebnisse immer näher an den sachgerechteren und damit richtigeren Maßstab heranzuarbeiten. Diese Regel gilt aber nicht ohne Ausnahme. Es liegt am einzelnen Vorgesetzten selbst, ob er sich im Laufe der Jahre beim Beurteilen verbessert. Der selbstgerecht Vorgesetzte, der oft auch die Beurteilungsaufgabe nicht ernst genug nimmt, wird keine Lernfortschritte machen; im Gegenteil, begangene Fehler bleiben unerkannt und vertiefen sich. Nur der Vorgesetzte, der zwar selbstbewußt einen eigenen Standpunkt vertritt, aber bereit ist, ihn durch andere in Frage stellen zu lassen und gewissenhaft zu überprüfen, wird zu einer gerechteren Normbildung gelangen.

Das Problem der Beeinflussung durch andere

Unsichere Vorgesetzte und solche, die sich von der Verantwortung des Beurteilens zu mindest teilweise befreien wollen, lassen sich die früheren Beurteilungen anderer Vorgesetzter über den Mitarbeiter vorlegen oder über das jetzige Verhalten des Mitarbeiters berichten, bevor sie ihre eigene Entscheidung treffen. Dieser Fall kann auch eintreten, wenn ein Vorgesetzter aus Prestige Gründen einen Mitarbeiter beurteilen soll, obwohl er nicht unmittelbar mit ihm zusammenarbeitet. In dieser Situation ist er auf die Information ihm unterstellter Vorgesetzter angewiesen. Er müßte eigentlich die Beurteilungsaufgabe an diesen Mitarbeiter abgeben.

Wenn der Vorgesetzte durch eigene Beobachtungen den Eindruck gewonnen hat, daß er den Mitarbeiter in einigen Punkten extrem positiv oder negativ beurteilen muß, dann sollte er vor seiner endgültigen Entscheidung mit einem oder mehreren kompetenten Mitarbeitern darüber sprechen. Unter „kompetent“ sind „zuständige“ Mitarbeiter gemeint; das sind

solche, die selbst Führungsaufgaben wahrnehmen. Auf keinen Fall darf nämlich der Vorgesetzte Mitarbeiter über ihre Kollegen ausfragen. Der Vorgesetzte sollte sich auch mit diesen Mitarbeitern abstimmen, wenn der zu Beurteilende sich nach seinem eigenen Eindruck sehr positiv oder negativ entwickelt hat oder in letzter Zeit heftige Spannungen mit dem betreffenden Mitarbeiter aufgetreten sind. Immer aber gilt der Leitsatz: Der Vorgesetzte muß bereits gewissenhaft und genau selbst beobachten und sich daraufhin ein eigenes Urteil



gebildet haben. Würde er dies nicht getan haben, dann besteht die Gefahr, daß er dem Vorurteil eines anderen anheimfällt.

Korrektur der Beurteilung wegen bestimmter Einflußfaktoren?

Immer wieder tritt an den Vorgesetzten die Versuchung heran, sein Urteil in der Regel nach oben hin zu korrigieren, weil er für ein Fehlverhalten des Mitarbeiters entscheidende Gründe sieht. Damit sind nicht äußere betriebliche Faktoren gemeint wie Lärm, schlechte Luftverhältnisse, unzureichendes Arbeitsgerät, ein die Arbeit behinderndes Arbeitsplatz oder besonderer Zeitdruck, sondern andere Faktoren. Einige Beispiele sollen dies verdeutlichen: — Krankheit des Mitarbeiters oder deren Nachwirkungen — Familiäre Probleme wie Streit mit dem Ehegatten bis hin zur Scheidung, bedeutsame Schwierigkeiten der Kinder in der Schule oder Probleme bei der Kindererziehung — Der Tod eines lieben Menschen oder desser schwere Krankheit.

Die äußeren betrieblichen Faktoren kann jeder selbst feststellen. Sie sind deshalb klar eingrenzbar und dürfen mildernd bei der Beurteilung berücksichtigt werden.

Keinen Einfluß auf die Beurteilung dagegen dürfen die anderen Faktoren haben. Sie sind meist vom Betrieb aus nicht direkt überprüfbar der Vorgesetzte muß sich auf die Darstellung des Mitarbeiters selbst oder dritter Personen stützen. Berücksichtigt der Vorgesetzte bei seiner Beurteilung dennoch diese Faktoren, dann haben die anderen ebenfalls zu beurteilenden Mitarbeiter keine überprüfbare Norm mehr vor sich, und es wird schon bald Vorwürfe wegen Bevorzugung geben. Soll der Vorgesetzte diese Faktoren überhaupt wahrnehmen?

Doch, aber sie dürfen dem Vorgesetzten nur dazu dienen, mit dem Mitarbeiter im Beurteilungsgespräch bei Lösungsmöglichkeiten diese Faktoren zu berücksichtigen, wenn es um Verständnis für den Mitarbeiter und die Verbesserung seines Verhaltens geht.

Dr. Klaus Rischai
Pädagogisches Institut f. d. Wirtschaft



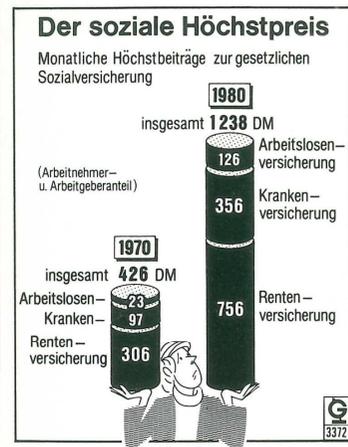
Leistungsforderung - und ihre Folgen

Jemand ist in der Lage, mehr zu geben, als er erhält. Das ist eine Binsenweisheit. Übertragen auf die Volkswirtschaft heißt das: Es kann mehr verteilt werden, als zuvor erzeugt worden ist. Wenn also die Einkommen — der Lohn für die Leistung — stärker steigen als die Ausgaben, muß das Konsequenzen haben. In wirtschaftlich guten Zeiten ist das Mißverhältnis zwischen dem Anstieg der Verdienste und dem Anstieg der Leistung, das unser Schaubild zeigt, leicht auszugleichen — durch Preissteigerungen. Die Unternehmen könnten einen höheren übermäßig gestiegenen Lohnlast auf die Verbraucher überwälzen. Weniger Investitionen, aber bedeuten geringeres Wachstum und weniger Arbeitsplätze. Außerdem bemühen sich die Unternehmen verstärkt, Kosten zu senken, also zu rationalisieren, unrentable Produktionen aufzugeben und Arbeitskräfte zu entlassen.

Leistung zehn Jahren verdreifacht

Immer wieder bekommt der Arbeitnehmer nur die Hälfte zu Gesicht. Jene Hälfte der Verdienste nämlich, die auf der Lohn- und Leistungsabrechnung verzeichnet steht. Die andere Hälfte zahlt der Arbeitgeber. Das mag verwunderlich sein, warum die soziale Abrechnung nicht so schwer empfunden wird, wie es tatsächlich ist. Zu besonders eindrucksvollen Beispielen gehören die Abgaben für Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung bei guten Verdienern. Wenn sie mit ihren Gehältern die sogenannten Beitragsbemessungsgrenzen erreichen oder überschreiten,

werden Höchstbeiträge fällig; sie liegen 1980 zusammengekommen bei 1238 DM monatlich. Damit haben sich die Höchstbeiträge seit 1970 verdreifacht, während die Durchschnittsverdienste im gleichen Zeitraum nur auf gut das Doppelte stiegen.



Dynamische Rente

Freiwillige Beiträge und die Rentendynamisierung

Die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA) weist darauf hin, daß freiwillige Beiträge für Zeiten ab 1. Januar 1979 bei Versicherungsfällen ab 1. Januar 1981 nur dann an der Berechnung der dynamischen Rente teilnehmen, wenn sie für einen zusammenhängenden Zeitraum von drei Kalenderjahren entrichtet sind und jedes dieser Jahre mit freiwilligen Beiträgen in Höhe eines Betrages von 12 Mindestbeiträgen belegt ist. Für 1979 müssen daher mindestens 12 x 72,— DM = 864,— DM gezahlt werden. Ein Kalenderjahr, das ganz oder teilweise mit

Pflichtbeiträgen, Ersatzzeiten oder Ausfallzeiten belegt ist oder in das eine bisher angerechnete Zurechnungszeit fällt oder in dem der Versicherte das 16. Lebensjahr vollendet oder in dem der Versicherungsfall eingetreten ist, gilt als ausreichend mit freiwilligen Beiträgen belegt.

Freiwillige Beiträge für Zeiten ab 1. Januar 1979, die diese Voraussetzungen nicht erfüllen, werden bei ab 1. Januar 1981 eintretenden Versicherungsfällen bei der Rentenberechnung wie Höherversicherungsbeiträge bewertet, d. h., sie nehmen nicht an der Dynamisierung der Rente teil.

Rente gibt es nur auf Antrag

Wichtiger Hinweis für Witwen

Leistungen der Rentenversicherung werden nur „auf Antrag“ bewilligt; darauf weist noch einmal die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA) hin. Versicherte oder deren Hinterbliebene müssen also, wenn sie eine Rente erhalten wollen, selbst einen Antrag stellen oder jemanden damit beauftragen.

Mit dem Antrag wird das Rentenverfahren in Gang gesetzt. Darüber hinaus bestimmt das Antragsdatum im allgemeinen den Zeitpunkt, von dem an die Krankenversicherung der Rentner (KVdR) einsetzt; in vielen Fällen ist auch der Beginn der Rentenleistung hiervon abhängig.

Wer kann nun einen Rentenanspruch stellen?

Zur selbständigen Antragstellung sind Versicherte und Hinterbliebene berechtigt, die das 15. Lebensjahr vollendet haben, darüber hinaus auch gesetzliche Vertreter, Bevollmächtigte, Pfleger und Vormünder.

Vorschub für die Witwe

Für eine Witwe, deren Ehemann bis zu seinem Tode Rente erhalten hat, ist folgender Hinweis wichtig: Sie erhält einen Vorschub in Höhe des Dreifachen der bisher laufend gezahlten Versichertenrente. Dieser Vorschub wird auf Antrag von der Deutschen Bundespost gezahlt. Der Antrag muß allerdings innerhalb von 20 Tagen nach dem Tode des Ehemannes bei der Post gestellt werden; dafür sind bei den Postämtern entsprechende Vordrucke erhältlich. Wird diese Frist versäumt, dann kann die Witwe den Vorschub direkt von der BfA erhalten, nachdem ein entsprechender Antrag gestellt worden ist. Zu beachten ist aber, daß neben dem Antrag auf Vorschub der Antrag auf Witwenrente noch extra gestellt werden muß. Der Vorschub-Antrag ist also nicht gleichzeitig der Witwenrenten-Antrag.

Wo ist ein Leistungsantrag zu stellen?

Der Antrag auf eine Rentenleistung kann gestellt werden bei der BfA selbst, einschließlich ihrer Außenstellen (Auskunfts- und Beratungsstellen, Beauftragte im Außendienst), bei den rd. 1.800 Versichertenältesten, ferner bei den örtlich zuständigen Versicherungsämtern und den sonstigen Ausgabestellen der Angestelltenversicherung und darüber hinaus auch bei sämtlichen anderen Rentenversicherungsträgern, aber auch bei anderen Leistungsträgern wie z. B. den Krankenkassen, Berufsgenossenschaften, Arbeitsämtern usw. sowie Gemeinden.

Für fast 2/3 aller Arbeitnehmer:

Mindestens 5 Wochen Urlaub

Die Tarifabschlüsse im vergangenen Jahr brachten eine Lohn- und Gehaltssteigerung um durchschnittlich 4,5 Prozent, wobei die Löhne und Gehälter für die unteren Einkommensgruppen, wie früher schon, in einzelnen Bereichen auch stärker angehoben wurden, beispielsweise in der Druckindustrie.

Das geht aus einer Untersuchung des Bundesarbeitsministeriums über tarifvertragliche Arbeitsbedingungen im Jahr 1979 hervor, bei der Tarifverträge aus 430 Tarifbereichen aller Branchen mit rund 17,5 Millionen Arbeitnehmern ausgewertet wurden.

Mit 60 fängt das Leben erst an . . .

Außer Barm in Mark und Pfennig gab es nach dieser Untersuchung im letzten Jahr auch zahlreiche andere Verbesserungen für die Arbeitnehmer, so beispielsweise für zwei Prozent der Beschäftigten eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit und für viele Tarifbereiche eine Urlaubsverlängerung bis hin zum 6-Wochen-Urlaub.

Sieht man von den jährlichen Lohn- und Gehaltserhöhungen einmal ab, so gab es in den letzten Jahren gerade beim Jahresurlaub besonders nachhaltige Verbesserungen. 1979 hatten fast zwei Drittel (59 Prozent) der Arbeitnehmer Anspruch auf mindestens fünf Wochen Urlaub, einem Drittel (33 Prozent) stand ein Urlaub von vier bis fünf Wochen zu, und nur sechs Prozent der Arbeitnehmer bekamen lediglich drei bis vier Wochen Urlaub. Anspruch auf mindestens sechs Urlaubswochen hatten im letzten Jahr zwar erst zwei Prozent der Arbeit-

nehmer, für rund ein Drittel von ihnen wurde in Tarifverträgen jedoch ein einheitlicher 6-Wochen-Urlaub vereinbart, der in den kommenden Jahren stufenweise eingeführt wird. Alles in allem traten 1979 für zwei Drittel aller Arbeitnehmer Urlaubsverlängerungen in Kraft.

Fast alle Arbeitnehmer (93 Prozent) haben inzwischen auch Anspruch auf zusätzliches Urlaubsgeld, rund 60 Prozent bekommen mindestens ein volles zusätzliches (13.) Gehalt pro Jahr, weitere 17 Prozent haben Anspruch auf Teile eines 13. Monatsgehältes, und 94 Prozent können Jahr für Jahr vermögenswirksame Leistungen des Arbeitgebers auf ihren Anlagekonten verbuchen. Für 19 Prozent der Arbeitnehmer ist dabei mit einer Arbeitgeberleistung von 52 Mark monatlich das 624-Mark-Gesetz voll ausgeschöpft: Im laufenden Jahr wird sich dieser Anteil aufgrund von Tarifverträgen um 30 Punkte auf insgesamt 49 Prozent erhöhen.

Aktivität als Mittel gegen den Rentner-Frust

Sollte es sich fügen, daß Sie — als Mensch, der schöne Dinge liebt — das Haus der Kunst oder das Lenbachhaus in München besuchen, könnte es sein, daß Sie zwischen einem Kirchenner oder Klee, einem Kandinsky oder Monet einem gutaussehenden, dunkelhaarigen Bediensteten in blaugrauer Livree begegnen. Sollte er Ähnlichkeit mit der Person auf unserem Foto unten links haben — sprechen Sie ihn getrost an: Er heißt Herr Kehrlé und war bis zu seiner Pensionierung vor zwei Jahren einer von uns. Ein Knorrriener.

Was ist es, das ihn jetzt von der Knorr-Bremse in einen Kunsttempel getrieben hat? Eine zu bescheidene Rente? Drohende Vereinsamung in den eigenen vier Wänden? Weder — noch. Herr Kehrlé bekam einfach das Rentner-Dasein nicht.

Als er, nach einem arbeitsreichen Leben, nach einem Herzinfarkt und einem leichten, längst behobenen Schlaganfall schließlich „verrentet“ wurde, fügte er sich drein. Seine tatkräftige, fürsorgliche Frau freute sich, nicht mehr tagsüber allein sein zu müssen und ließ es an Aufmerksamkeiten nicht fehlen. Und der Tagesablauf im Hause Kehrlé verlief so, wie man ihn sich jahrelang erträumt hatte: ein geruhsames Erwachen am Morgen, gemütliches Frühstück, Zeitunglesen bis zum Mittagessen, danach ein Schläfchen, am Nachmittag ein kleiner Spaziergang zu zweit und abends Fernsehen, so lang man mag . . . Als fünf Monate später seine Hände zu zittern begannen, als sich sein Allgemeinbefinden merklich verschlechterte, suchte er den Arzt auf. Die Diagnose: Kräfteverfall durch Mangel an Bewegung. „Sie müssen sich eine Beschäftigung suchen, eine leichte, die Ihnen Freude macht. Untätigkeit bekommt Ihnen nicht!“

Von diesem Tag an las Herr Kehrlé die Tageszeitung noch gründlicher und stieß kurz darauf auf ein Inserat, in dem zuverlässige Männer (auch Rentner!) für eine leichte Dauerbeschäftigung gesucht wurden. Einsatzorte: Museen, Konzertsäle, Sportarenen, Messen usw. Art der Beschäftigung: Billettkontrolle, Überwachung der jeweiligen Anlage und ähnliches.



Herr Kehrlé stellte sich vor und erfuhr die Bedingungen: Neuneinhalb Stunden Arbeitszeit täglich mit zweimal dreißig Minuten Pause an sechs Wochentagen; jeden Donnerstagvormittag „Einsatzbesprechung“ bei der Zentrale für die kommende Woche. Arbeitsentgelt: Fünf D-Mark netto pro Stunde, macht in der Woche runde 300 Mark. „Und ein polizeiliches Führungszeugnis bringen Sie uns bitte vorher vorbei!“ Versteht sich — bei dem Job als Aufpasser auf Millionenwerte!

Herr Kehrlé ließ sich einteilen: Montag/Dienstag Lenbachhaus, Mittwoch frei, Donnerstag/Freitag Haus der Kunst, Samstag Deutsches Museum, Sonntag Herkulessaal. Nach zwei Monaten hatte er seinen Lieblingsarbeitsplatz ausgemacht: die Gemäldegalerien. Denn was er bis dahin nicht ahnte, stellte sich nun, nach

seiner Pensionierung, heraus: Die Gemälde alter Meister faszinierten ihn. Sein wachsendes Auge ruhte fortan nicht mehr nur auf den Besuchern, die er dann und wann von Amts wegen bitten mußte, den nötigen Abstand zu den Kunstwerken zu wahren aus Sorge vor möglichen Beschädigungen — er studierte zunehmend die Techniken der unterschiedlichsten Maler aus den verschiedenen Jahrhunderten, lernte bald einen Liebermann von einem Caspar David Friedrich zu unterscheiden und konnte interessierten Besuchern diese oder jene Auskunft, die Ausstellungstücke betreffend, geben (was von einem Bediensteten mit ständig wechselndem Einsatzort absolut nicht erwartet werden kann). Doch damit nicht genug: Als neue Feierabendbeschäftigung steht jetzt das Aufpolieren seiner Englischkenntnisse auf dem Programm. Einen höflichen Menschen wie Herrn Kehrlé ärgert es nämlich, wenn er Kunstliebhabern aus dem Ausland keine Auskunft auf ihre Fragen geben kann. Nun wird er wohl auch damit bald dienen können!

Leider hat ja bekanntlich jede Rose ihre Dornen und alles seine Licht- und Schattenseiten. Der Nachteil dieser ihn befriedigenden Tätigkeit ist das Stehen auf dem Marmor- bzw. Steinfußboden. Es strengt an. Nach sechs



Stunden macht sich ein Ziehen im Kreuz bemerkbar, und nach neun Stunden ist man froh, wenn man sich zu Hause auf seinem Sofa ausstrecken kann. Da helfen auch keine noch

so dicken Krepplöhlen; da gibt es nur noch Dr. Scholls' Fußbad . . .

Seine anfangs besorgte Frau hat es inzwischen längst aufgegeben, ihm versteckte oder offene Vorwürfe über seinen „Rentner-Job“ zu machen; sie weiß genau, daß ihn diese Beschäftigung als Wächter der Zeugen abendländischer Kultur und die Begegnung mit dem überwiegend angenehmen Publikum jung und gesund erhält. Und wenn sich die Debatte zwischen den Eheleuten um das Für und Wider wirklich einmal zuspitzen sollte, hat sich eine kleine Aufmerksamkeit tagsdrauf für die Ange- traute noch immer bewährt.

Das nötige Kleingeld dafür hat er ja.



Ski und Rodel gut!

KB/SB-Wintersport- Wochenende in der Ramsau

Wie war's denn heuer beim KB/SB-Ski- Wochenende? Diese Frage wurde verständlicher Weise oft an die allesamt wieder gesund zurückgekehrten Teilnehmer gestellt. Schließlich fand diese, schon zur Tradition gewordene Knorr-Mini-Winter-Olympiade erstmals im Berchtesgadener Land statt, schließlich gab es einen neuen Wettbewerb, das Rennrodeln, und nicht zuletzt mußte das Organisationsteam den Bunten Abend ohne die altbekannten Unterhaltungskünstler gestalten.

Die Antwort auf obige Frage liegt irgendwo zwischen „ganz irre“ und „hat's nicht gebracht“. Nicht gebracht hat's einmal das Wetter. Tiefhängende Wolken, Schneereiben und zum Schluß auch noch regnerisches Tauwetter. Dabei stand aber im Werbeprospekt klar und deutlich:

„Idyllisch eingebettet in den Alpennationalpark liegt das kleine Dorf Ramsau. Über tiefverschneite Wiesen und Wälder, glitzernd im herrlichen Licht der Wintersonne, erhebt sich der Blick hinauf zum majestätischen Bergmassiv des Watzmanns, dessen eisverkrustete Spitzen sich bizarr vom blitzend-blauen Himmel abheben. Und dann das Märchenland für alle Eisstocksützen, der Hintersee, auf dessen Eis sich der Hohe Göll im Abendrot widerspiegelt.“

Wie sehr wären doch diese Versprechungen gerade jenen Langläufern zu gönnen gewesen, die während des Rennens gelegentlich anhalten, um bei einer kleinen Brotzeit die Landschaft zu genießen. Oder jenen Riesentorläufern, die sich und ihre Rennanzüge nach kapitalen Stürzen in der Sonne hätten trocknen können. Oder jenen Eisstocksützen, die an diesem Tag nicht einmal mit Schwimmwesten und unter Aufsicht der Wasserwacht ihren geliebten Sport ausführen konnten.

Aber dennoch war die Freude und der Humor der wettergeschädigten Knorrianer ungetrübt. Die Langläufer machten ihre Pause eben erst am Ziel, die Skifahrer bauten kleinere Stürze, und für die Eisstocksützen kreierte Frau Vielmetter ein neues Spiel: das wetterunabhängige Miniatur-Eisstockschießen im Saal. Zur Ausübung dieser neuen Disziplin bedarf es



lediglich eines ca. 3 cm hohen Miniatur-Eisstockes, der von der Gemeinde Ramsau als Trostpreis für ausgefallene Eisstockveranstaltungen gestiftet wird. Ersatzweise kann man aber auch von einem Schachspiel einen weißen oder schwarzen Bauern zweckentfremden.

Ausgesprochen schlecht benahmen sich die Hirsche des Alpennationalparks. Niemand, nicht einmal der Leiter des Alpennationalparks, Herr Dr. Zielr, hat je erfahren, warum die Hirsche und ihr Gefolge ausgerechnet an diesem Tag nicht zur Wildfütterung erschienen waren. Unter den vielgestaltigen Vermutungen sei an dieser Stelle genannt: Blöde Hirsche, blöde.

Nach dem vom Ramsauer Ski-Club hervorgeragend organisierten Langlauf am Taubensee, der diesmal allen Teilnehmern harte Anstrengungen aberlangte, quo der Troß hinüber zur Weltmeisterschafts-Rennrodelbahn am Königssee, an dessen weltberühmten Echowänden manche Angst- und Schreckensschreie der Knorr-Rennrodel-Novizen mehrfach widerhallen sollten.

Wer da ankam und glaubte, sich einen Schlitten nehmen zu können, um mit einem von der Kindheit an vertrauten „Aus der Bahn!“ einen Hügel hinunterzufahren, der wurde gewaltig eines anderen belehrt. Da mußte erst einmal ein Sturzhelm aufgesetzt werden. Warum, das sollte jeder bald erfahren. Und außerdem bekam man einen völlig ungewohnten, höchstens einmal im Fernsehen flüchtig gesehenen Rennrodel verpaßt. So ausgerüstet stieg man dann entlang der gnadenlosen Eisrinne hinauf zum (verkürzten) Start, und gar manches Gesicht verfärbte sich angesichts der vorbeirasenden Kollegen so sehr, daß ein vorteilhaftes Startfoto nur noch mittels Gelbfiter zu erzielen war.

Man hätte den ersten Durchgang auch als „Doppelsitzer-Wettbewerb“ deklarieren können, denn bei jedem fuhr mehr oder weniger eine unbeschreibliche Angst mit. Da liegt man rücklings auf diesem immer schneller werdenden Gefährt, das in der engen und kurvigen Eisrinne jeden ängstlichen Bremsversuch gnadenlos bestraft mit schlingenden Bewegungen, die

den Schlitten links und rechts an die eisigen Banden torkeln lassen, bis es schließlich zum Sturz kommt, vor dem man so viel Angst hatte — und der sich dann als weitaus harmloser und ungefährlicher herausstellt als ein Sturz auf einem vertrauten Normalverbraucher-Schlitten.

So war es kein Wunder, daß im zweiten Durchgang viel frecher gefahren — und gestürzt wurde. Einstimmige Meinung: dieser Wettbewerb war Spitze. Und Hut ab, d. h. Sturzhelm ab vor allen Damen, die hier mutig mitmachen und dabei Zeiten herausfahren, von denen mancher männliche Kollege nur träumen konnte.

Nach den Strapazen des Langlaufs, nach den überstandenen Todesängsten auf der Rennrodelbahn und nach dem anstrengenden Versteckspiel bei der Wildfütterung stand den Teilnehmern nun noch ein Bunter Ramsauer Abend bevor. Begrüßt vom Bürgermeister der Ramsau, angeheizt von einer konditionsstarken Musikkapelle und unter der sympathischen Conference des Showmaster-Debütanten Martin Schallweg erreichte der Abend seinen ersten Höhepunkt: die Siegerehrung der Langläufer durch Herrn und Frau Vielmetter und der Rennrodel durch den Bürgermeister.

Dann folgte der schon zur Tradition gewordene Wettkampf um den Großen Preis der Skifabrik Fritzmeier. Losglück, Geschicklichkeit und die musikalische Fähigkeit, auf einer Trompete sich selbst eine Siegeshymne zu blasen, entschieden über den Gewinn eines Paar Ski vom Modell Cup 560. Erfreulich, daß diesen Preis ein Jugendlicher gewann, betrublich aber, daß es zugleich zum letzten Male einen Fritzmeier Ski zu gewinnen gab, weil dieser Produktionsbereich aufgegeben wird. Umso mehr soll an dieser Stelle für die jahrelange Unterstützung gedankt werden.

Einen weiteren Höhepunkt bildete das Auftreten der aus Rundfunk und Schallplatte bekannten Schönheitskönigin von Schneizreuth, einer Nachbargemeinde von Ramsau. Bally Prell ließ Peter Cornelius über Schallplatte ihre Stimme, der die singende Schönheitskönigin dazu so treffend mimte, daß Imitation und Wirklichkeit kaum zu unterscheiden waren.

Der eigentliche Höhepunkt des Abends aber war die ausgelassene Stimmung der Teilnehmer. Ein erfreuliches Zeichen dafür, daß die knorrianischen Skifans sich auch dann unterhalten können, wenn sie nicht ständig unterhalten werden.

Die Ramsauer Nächte sind kurz. Bereits in der Morgendämmerung um 9 Uhr früh bekommt man schon wieder eine Startnummer umgehängt. Riesentorlauf am Göttschen. 132 Knorrianer tanzten durch den rotblauen Flaggwald nach den Melodien eines teils sanften, teils stürmischen Föhnwindes. Vom langsamen Walzer bis hin zum wilden Rock'n-Roll mit Überschlag war alles zu sehen.

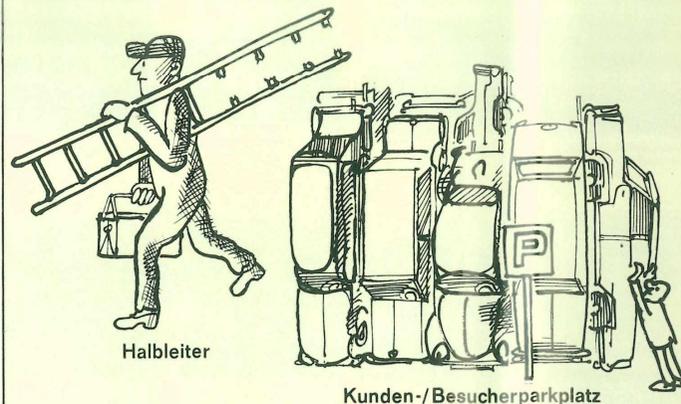
Umrahmt von den Klängen der Volksmusikgruppe Gerstreit endete das KB/SB-Ski-Wochenende 1980 mit der Siegerehrung der Riesentorläufer. Trotz aller Edelmetallknappheit ließen es sich Herr und Frau Vielmetter nicht nehmen, die Sieger mit „Gold“, „Silber“ und „Bronze“ zu dekorieren.

Im Namen und unter dem herzlichen Beifall aller Teilnehmer bedankte sich Martin Schallweg bei Herrn und Frau Vielmetter mit einem Fuikl, einem im Brauchtum des Berchtesgadener Landes verwurzelten Symbol aus Tannenreis und farbigen Papierstreifen für Freude und Dankbarkeit.

W. M., München

Kleines BETRIEBSLEXIKON

H. A. Müller

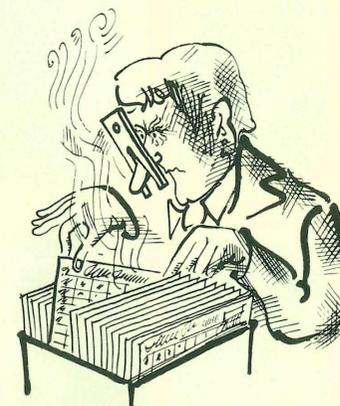


Halbleiter

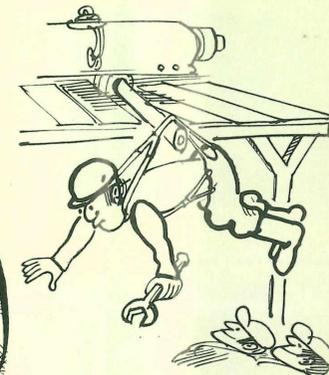
Kunden-/Besucherparkplatz



Arbeitsessen



Karteileiche



Sicherheitsgurt



HELMUT BLANKENBURG
Verk.-Sachbearbeiter
1. 4. 80



HEINZ WUPPER
Modellverwalter
1. 4. 80



WERNER FOX
Gußkontrollleur
1. 4. 80



FRITZ RESCHOP
Werkzeugschleifer
1. 4. 80



JOHANN EISELE
Abteilungsleiter
1. 3. 80



GEORG HEBEIS
Monteur
1. 4. 80



MANFRED SCHNEIDER
Dreher
4. 4. 80



KARL-HEINZ HOFFMANN
Vorarbeiter
20. 4. 80



FRIEDOLIN GERKOWSKI
Vorarbeiter
27. 4. 80



OTTO-RUPPERT MAIER
Gruppenleiter
1. 3. 80



RUDOLF REICHL
Materialbereitsteller
4. 3. 80



ANNA WIDERER
Sekretärin
15. 4. 80

Unsere Jubilare



GUSTAV FISCHER
Vorarbeiter
1. 4. 80



KURT ASSION
Schulungsmonteur
1. 4. 80



HERBERT ZMIJKA
Einrichter
7. 3. 80



CLEMENS LEBERFING
Einrichter
8. 3. 80



GERHARD OSTRY
Einrichter
8. 3. 80



MICHAEL VOGL
Kontrollleur
8. 3. 80



RUDOLF HAAS
Schreiner
9. 3. 80



JOSEF MIEDL
Automateneinrichter
24. 3. 80



FRITZ HECK
Werkmeister
1. 4. 80



GÜNTER WÜRZ
Konstrukteur
1. 4. 80



ARNO SCHMITT
Gruppenleiter
1. 4. 80



HANS KEIL
Gruppenleiter
1. 4. 80



EDGAR FRIEDAUER
Gruppenleiter
1. 4. 80



WALTER KUNKEL
Schlosser
18. 4. 80



HELMUT UNGER
Anreisser
28. 3. 80



RUDOLF PUCHINGER
Karusseldreher
4. 4. 80



WALTER BAYR
Gruppenführer
25. 4. 80



ALFONS HAMBERGER
Einrichter
26. 4. 80



▲ 40 DIENSTJAHRE 25 DIENSTJAHRE ▶



ALFRID KÖRBER
Techniker
7. 3. 80



HELENE SCHUBERT
Packerin
12. 4. 80



WILHELM SOLDNER
Monteur
14. 4. 80



ALFRED GRASSL
Packer
22. 4. 80



RICHARD KLEINLEIN
Monteur
1. 3. 80



EDGAR SCHMITT
Dreher
2. 3. 80



GEROLD EICHELSHEIMER
Hubschleifer
7. 3. 80



HERBERT ECKERT
Abnehmer
7. 3. 80



LUDWIG LUMPP
Kontrollleur
7. 3. 80



RUDOLF ZIMMERMANN
Dreher
7. 3. 80



RUDOLF HERING
Bohrer
1. 3. 80



WALTER BEUTLER
Fahrer
7. 3. 80



FRITZ LAUN
Finanzbuchhalter
1. 4. 80



WERNER HEDTSTÜCK
Magazinarbeiter
4. 4. 80



HANS DIETER KRÜNER
Gießereimeister
4. 4. 80



MANFRED ZAPPE
Betriebschreiber
4. 4. 80



JOACHIM HOFFMANN
Rev.-Dreher
9. 3. 80



KURT SCHULZE
Kontrollleur
14. 3. 80



HEINRICH HAAS
Vorarbeiter
15. 3. 80



GÜNTER STRIPP
Teilekonstrukteur
21. 3. 80



ARTHUR SCHÜTZ
Schlosser
21. 3. 80



KARL BISCHOFF
Sachbearb./Auftragsvorbe
23. 3. 80



WILLI RAUSCHER
Kontrollleur
23. 3. 80



KURT KEMPF
Bohrer
28. 3. 80



WILLI ARNOLD
Schlosser
28. 3. 80



HANS PFEIFFER
Abnehmer
4. 4. 80

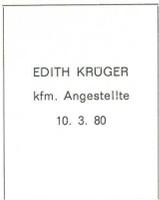


GUSTAV KNIEHL
Nockenschleifer
12. 4. 80



HANS OBERLÄNDER
Dreher
21. 4. 80

Carl Hasse & Wrede GmbH ▶



EDITH KRÜGER
kfm. Angestellte
10. 3. 80



JÜRGEN RENNSPIESS
Betriebsassistent
1. 4. 80



HANS SCHULTE
Revisor
18. 4. 80

Ende vergangenen Jahres wurde in München nach heftigen Debatten zwischen Interessensvertretern der Mieter sowie der Haus- und Wohnungseigentümer von der Stadtverwaltung der „Mietspiegel für München“ verabschiedet. Da sich auch die Tageszeitungen an den Diskussionen beteiligten, stellt sich die Frage: Welche Bedeutung hat ein Mietspiegel?

Die Antwort darauf ergibt sich aus dem Zweiten Wohnraumbündelungsschutzgesetz, das die Bedingungen festlegt, unter denen der Vermieter vom Mieter eine höhere Miete verlangen kann — ein Thema, das es sicher wert ist, näher erläutert zu werden.

Zunächst ist wichtig festzustellen, daß das Gesetz nur auf frei finanzierte Wohnungen, also nicht auf Sozialwohnungen, Anwendung findet. Es bleibt auch dann außer acht, wenn Vermieter und Mieter einen Vertrag über eine bestimmte Zeit abgeschlossen haben. Würde beispielsweise ein Mietvertrag über drei Jahre abgeschlossen, kann der Vermieter vor Ablauf der drei Jahre keine höhere Miete verlangen. Eine Erhöhung der Miete ist auch ausgeschlossen, wenn die Miete innerhalb der letzten zwölf Monate bereits erhöht wurde (wobei zu berücksichtigen ist, daß Nebenkosten wie Heizung, Heißwasser usw. nicht zur Miete zählen). Würde also die Umlage für Heizung innerhalb der letzten zwölf Monate erhöht, schließt diese eine Anhebung der Miete nicht aus.

Soweit diese Punkte berücksichtigt sind, kann der Vermieter durch eine schriftliche Erklärung gegenüber dem Mieter den Anspruch auf Erhöhung der Miete geltend machen. Der Mieter hat nach Zugang der Erklärung etwa 2 Monate Zeit, sich zu überlegen, ob er der Mieterhöhung zustimmt oder nicht.

Exakt berechnet sich die Frist wie folgt: Der Mieter erhält die Erklärung des Vermieters beispielsweise im Oktober, gleichgültig an welchem Tag; ihm stehen dann die Monate November und Dezember als Überlegungsfrist

zur Verfügung (ein anderes Beispiel: Zugang der Erklärung im Juni, Überlegungsfrist Juli und August).

Der Mieter muß also bis zum 31. Dezember der Erhöhung zustimmen oder sie ablehnen. Lehnt der Mieter die Erhöhung ab, muß der Vermieter auf Zustimmung klagen, das heißt, es kommt zu einem Gerichtsverfahren. Stimmt der Mieter zu, hat er einen weiteren Monat Zeit, bis er die erhöhte Miete zahlen muß.



Ausgehend von dem obigen Beispiel ergibt sich folgender Zeitablauf: Zugang der Erklärung im Oktober, Überlegungsfrist bis zum 31. Dezember, Pflicht zur Zahlung der erhöhten Miete ab Februar.

Das entscheidende Problem ist dann, in welchem Umfang die Miete erhöht werden kann. Hier hat der Vermieter drei Möglichkeiten, die Erhöhung der Miete zu begründen:

Er kann ein Gutachten vorlegen, aus dem sich ergibt, daß für seine Wohnung die von ihm verlangte Miete angemessen ist; dieser Weg wird aber nur selten gewählt.

Der Vermieter kann außerdem Wohnungen anderer Vermieter benennen und zwar minde-

stens drei, die mit seiner Wohnung vergleichbar sind (etwa gleiche Größe, Ausstattung, Lage usw.) und für die eine höhere Miete bezahlt wird. Die Miete, die für die anderen Wohnungen bezahlt wird, ist die sogenannte Vergleichsmiete, bis zu deren Höhe der Vermieter die Anhebung der Miete verlangen kann. Ein Beispiel: Die alte Miete beträgt DM 6,— pro m². Der Vermieter weist nach, daß für vergleichbare Wohnungen inzwischen DM 7,50 pro m² bezahlt werden; er kann dann bis zu DM 7,50 pro m² für seine Wohnung verlangen. — Generell kommt es nicht darauf an, um welchen Betrag die Miete erhöht wird. Wer also seit zehn Jahren DM 3,— pro m² zahlt, kann nicht erklären, eine Verdoppelung der Miete sei sittenwidrig, wenn ihm der Vermieter nachweist, daß DM 6,— pro m² jetzt angemessen sind.

Als dritte Möglichkeit, die Erhöhung der Miete zu begründen, kann der Vermieter — und hier kommen wir zu der Ausgangsfrage zurück — auf den Mietspiegel der Gemeinde verweisen. Dieser gibt wider, welche Miete nach den Ermittlungen der Gemeinde bezahlt wird, wobei — z. B. in München — folgende Faktoren berücksichtigt werden: Lärmniveau, Erreichbarkeit öffentlicher Verkehrsmittel, Art der Bebauung und Grünflächen, Baualter, Ausstattung, Wohngröße. Weist der Vermieter nach, daß für seine Wohnung nach dem Mietspiegel eine höhere Miete gerechtfertigt ist, kann er von dem Mieter die Anhebung der Miete verlangen.

Die Bedeutung des Mietspiegels liegt also darin, daß er Maßstäbe für die Angemessenheit der Miete und damit auch für die Angemessenheit der Mieterhöhung setzt. Damit wird auch klar, weshalb der Mietspiegel zwischen den Vertretern der verschiedenen Interessengruppen so umstritten war: Je höher die darin genannten Vergleichsmieten sind, um so leichter kann der Vermieter Mieterhöhungen durchsetzen; je niedriger die Vergleichsmieten sind, desto schwerer hat es der Vermieter.

Vaupel, München