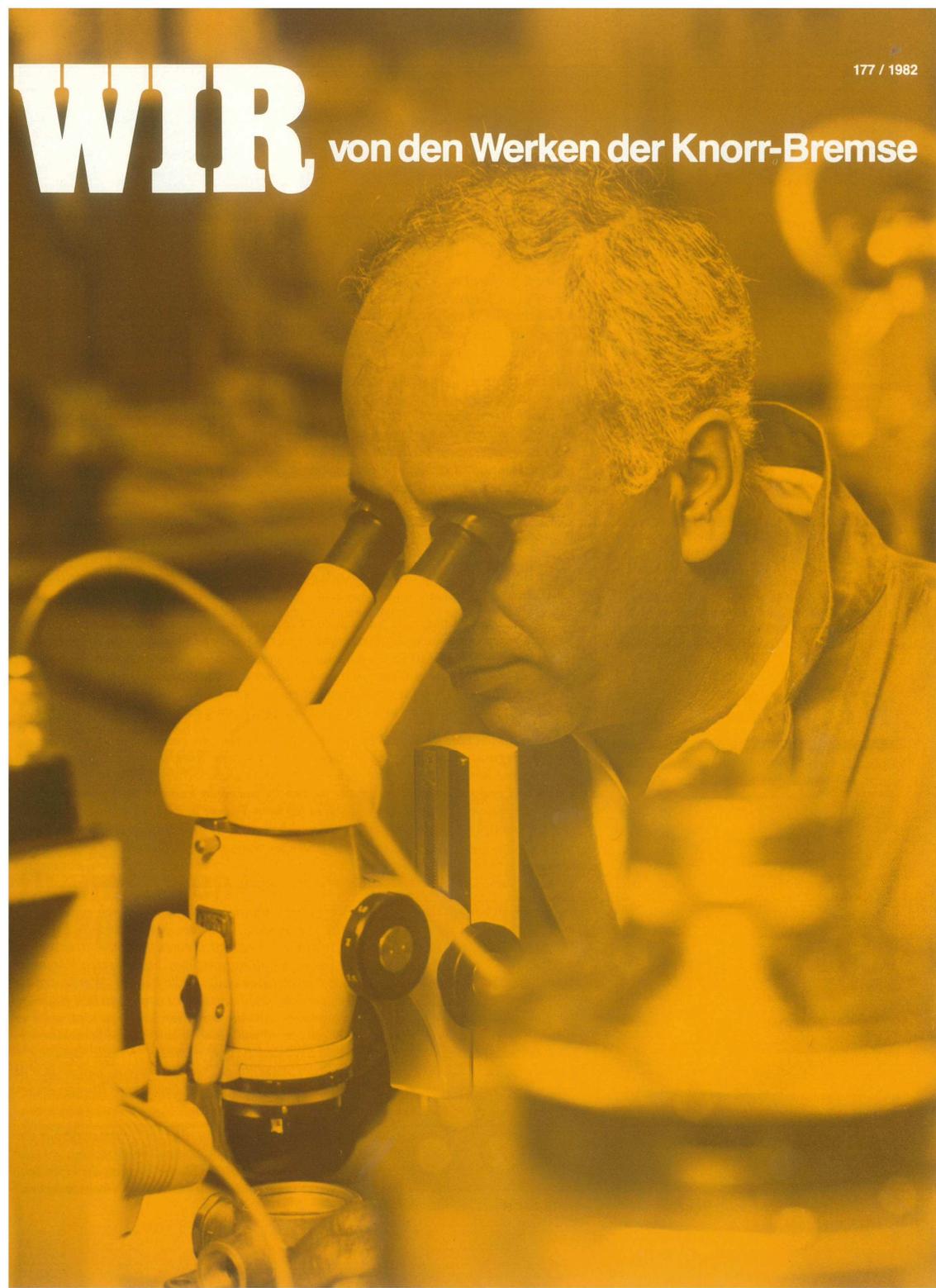


WIR

von den Werken der Knorr-Bremse



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: 0 89 / 3 50 51

Titelfoto und Layout:
H.A. Müller, München 81

Druck:
S. Hils & A. Maier
Bruckstraße 9, 8312 Dingolfing
Telefon: 0 87 31 / 23 07

Artikel ohne Namensangabe: Renate Stapf, München

177 OKTOBER 1982

Unser Titelbild
Südbremse: Sichtprüfung mit dem Stereomikroskop; bei hundertfacher Vergrößerung werden Materialoberflächen und Ventilsitze kontrolliert

Inhalt/Seite	
Mannheims Stadtoberhaupt besuchte die MWM	3
Neuer deutscher Zollkreuzer fährt mit Dreimotorenanlage	3
Übersetzer – Traumtänzer oder Bürokrat?	4
KB-BF München – eine Knorr-Tochter, die für Mund- und Körperhygiene sorgt	6
Qualitätszirkel, das „Erfolgsrezept“ der Japaner	8
Saisonschluß in St. Blasien: Das war der Sommer im Kinderheim	10
Über die Aufzucht von Drillingen – Das Glück kam ungebremst	12
Ab dreißig weniger Chancen im Beruf?	14
Rententip: Wann bei Jobs für Schüler und Studenten Rentenversicherung fällig wird	15
Unsere Jubilare	16
„Tia Maria“, eine Luxusyacht, gebaut in Australien	16

Nicht jeder von uns kann jede Aufgabe, die er sich stellt oder die ihm gestellt wird, bewältigen – auch, wenn er den besten Willen dazu hat. Denn es gibt für Kräfte und Fähigkeiten eines jeden Grenzen. Überschreitet er sie, weil er sie nicht kennt oder falsch einschätzt, dann erleidet er Schiffbruch.

In der großen Politik wird uns dieses fast täglich drastisch vorgeführt. Da die Politiker gleich Schauspielern auf einer Bühne agieren, vor dem Auge der Zuschauer oder dem noch schärferen TV-Auge, müssen sie ihre Leiden und ihre Zusammenbrüche sorgfältig verbergen. In der Familie oder in der Betriebsgemeinschaft unter Kollegen dagegen wird man mitunter unfreiwillig Zeuge, wie einer schmerzhaft an seine Grenzen stößt . . .

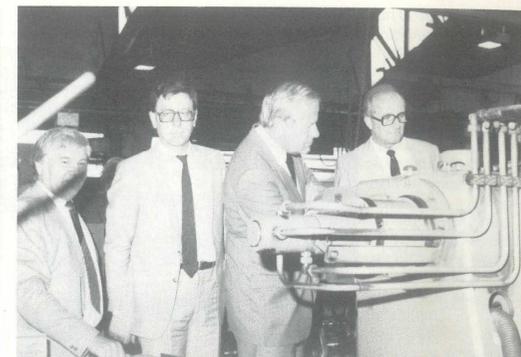
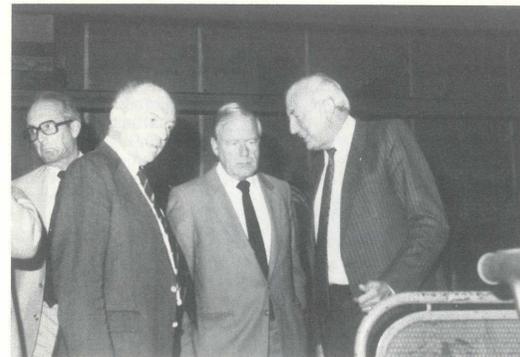
Da möchte ein Techniker oder Kaufmann, der in seinem Fach ein anerkannter Spezialist ist, plötzlich auf einem ganz neuen Betätigungsfeld Lorbeeren ernten. Er will vor einem kleinen Kreis und später auch vor einer größeren Gemeinde von Zuhörern Fachvorträge halten. Vielleicht wurde es ihm von seinem Chef nahegelegt als eine weitere Stufe auf der Leiter nach oben; vielleicht aber hatte er auch selbst den Ehrgeiz, auf solche Weise im Mittelpunkt zu stehen wie ein anderer Kollege, der durch seine gekonnten Reden, mit bildhaften Vergleichen und Humor gewürzt, seine Zuhörer fesselt, ja, zu spontaner Begeisterung mitreißt. Unser Freund ist nun aber alles andere als ein geborener Redner. Schon der Gedanke, da vorn im Scheinwerferlicht am Rednerpult zu stehen, bereitet ihm körperliches Unbehagen. Dies äußert sich darin, daß ihm die Mundhöhle austrocknet, das Herz im Halse klopfet und der Schweiß aus allen Poren bricht. Alles in allem: Sein Körper wehrt sich mit Kraft gegen die Zurschaustellung, den Auftritt in der Öffentlichkeit.

Nun ist unser Mann – es kann selbstredend auch eine Frau sein – durchaus eine Persönlichkeit mit Wissen, Können und Ehrgeiz, doch die Gabe der öffentlichen Rede ist ihnen nicht gegeben. Sicher, man kann sich gewisse Techniken aneignen. Das kostet Mühe, ist aber bei gutem Willen und im Laufe der Zeit durchaus möglich. Dafür gibt es Beispiele. Aber aus einem sogenannten Stillen im Lande wird trotz dem nur selten einer, der die Öffentlichkeit liebt und der dann von ihr wiedergeliebt wird!

Leider gibt es eine unglückliche Liebe zu Fähigkeiten, die einem absolut nicht liegen. Und da beginnt es halt tragisch zu werden. Denn wenn unser Freund nun tatsächlich einmal seine Rede hält – auf die er sich vorher gründlich vorbereitet hat, die er so lange aufs Band gesprochen hat, bis er sie auswendig hersagen kann – und dabei versagt, dann ist's für ihn ein tiefer Sturz aus dem schönen Traum in die Wirklichkeit: Da steht er nun, hat alles gelernt, was er nur lernen konnte, mit großem Fleiß – aber im entscheidenden Augenblick, als er die vielen Augenpaare erwartungsvoll auf sich gerichtet sieht, da verwirren sich in seinem Kopf die Gedanken, er verliert den Faden, kommt ins Stottern, die Stimme versagt ihm, und er muß unter mitleidigen Blicken abtreten.

Nun ist bekanntlich nie ein Meister vom Himmel gefallen, und auch unser stiller Freund kann es noch einmal oder öfter versuchen. Und wenn seine weitere Existenz davon abhängt, muß er es ja auch. Indessen – nach solch einer herben Enttäuschung werden doch die meisten ihren Traum vom beifallumrauschten, routinierten Vortragskünstler aufgeben und halt lieber kleinere Brötchen in der Stille backen. Wer trotzdem eigensinnig darauf beharrt, etwas zu werden, wofür es ihm an der speziellen Eignung fehlt, der hat sein Unglück vorprogrammiert. Anstatt ein guter Stillter zu sein, wird er ein schlechter Lauter. Anstatt er selbst zu sein – mit seinen Fehlern und Schwächen – spielt er nur noch eine Rolle, die ihm nicht liegt und die ihm – wie eine fremde Kleidung – nicht paßt. Unweigerlich kommt dann der Augenblick, wo er feststellt, daß er sich in dem geborgten Kleid nicht wohlfühlt und etwas Wesentliches gegen eine Illusion eingetauscht hat.

Freilich, der sogenannte moderne Zeitgeist lehrt, daß fast alles im Leben machbar sei. Dies stimmt aber nur bedingt: Manches ist machbar, erlernbar, beherrschbar – sehr vieles nicht. Man kann „leider“ dazu sagen oder „Gott sei Dank“ – aber die Grenzen, die uns von einer höheren Weisheit gesetzt sind, sollten wir kennen und achten lernen. Sonst verletzen wir uns und andere.



Mannheims Stadtoberhaupt besuchte die MWM

Es gibt zwei Methoden für ein Stadtoberhaupt, sich über den Stand der Wissenschaft in seiner Stadt zu informieren. Entweder läßt er sich von seinen dafür zuständigen Beamten unterrichten oder aber – und so macht es Oberbürgermeister Varnholt – er informiert sich direkt in den Unternehmen selbst. Denn nur so, im Gespräch mit den verantwortlichen Unternehmensleitern und bei einer ausführlichen Betriebsführung, kann er sich ein genaues Bild vom wirklichen Stand „seiner“ Industriebetriebe machen, ihre Wünsche und Sorgen besser verstehen.

Bei seinem kürzlichen Industriebesuch standen die Motoren-Werke Mannheim auf dem Programm. Vorstandsmitglied Dr. h. c. Onno Syassen und Betriebsratsvorsitzender Werner Nagel begrüßten das Stadtoberhaupt und die ihn begleitenden Bürgermeister Dr. Syren (Wirtschaft) und Dr. Ecker (Stadtkämmerer) sowie den Leiter des Amtes für Wirtschaftsförderung, Herrn Haebeler.

Nach einem längeren Gespräch und einer eingehenden Betriebsbesichtigung zeigten sich die Gäste von der Arbeit und der weltweiten Aktivität der MWM sehr beeindruckt und ver-

Betriebsbesichtigung:
Unsere Fotos zeigen die Herren Bgm. Dr. Syren, BR-Vors. Werner Nagel (MdB), Obgm. Varnholt, Vorstandsmitglied Dr. h. c. Onno Syassen, Betriebsdir. Reisinger, Bgm. Dr. Ecker und nochmals Obgm. Varnholt, Bgm. Dr. Syren

sprachen wohlwollende Unterstützung, wann immer sie gebraucht würde. Besonders interessiert folgten sie dem Vortrag von Dr. Syassen über das speziell für Kommunen interessante und von MWM konzipierte Nahwärmeverfahren, das mit seiner 50prozentigen Primärenergieeinsparung in der Strom- und Wärmerezeugung in der Bundesrepublik schon große Beachtung gefunden hat.

Mö., Mannheim

Neuer deutscher Zollkreuzer fährt mit MWM-Dreimotorenanlage

Zollboote müssen schnell sein, wenn sie ihren Dienst im Seebereich der Nord- und Ostsee mit Erfolg verrichten wollen.

Darum erhielt das neue Zollboot „Hamburg“ drei von der Südbremse München gebaute Antriebsmotoren vom Typ TBD 604 V 12. Jeder Motor bringt eine Leistung von 1300 PS (960 kW) und gibt dem Schiff eine Höchstgeschwindigkeit von 29 Knoten. Die drei Motoren stehen nebeneinander, wobei die Seitenmotoren über Wende-Untersetzungsgetriebe auf Festpropeller und der Mittelmotor über ein Untersetzungsgetriebe auf einem Verstellpropeller arbeiten.

Gebaut wurde das Zollboot auf der Schiffs- und Bootswerft Fr. Schweers in Bardenfleth.

G.M., Mannheim



Wenn's sein muß, flitzt es mit fast 30 Knoten (etwa 53 km/h!) über Ost- und Nordsee: Neues Zollboot „Hamburg“. MWM und Südbremse machten's möglich



Besprechung
beim Chef:
Herr Ebeling
erklärt die Aufgabe
und gibt
Übersetzungshilfe.
Mitarbeiterin
Frau Bircks
notiert . . .

Übersetzer – Traumtänzer oder Bürokrat?

Beruf

Schon einmal, im Dezember 1975, haben wir einen Artikel über die Aufgaben der Übersetzungsabteilung der Knorr-Bremse GmbH gebracht. Wir haben alle dazugelernt und Erfahrungen gesammelt, und so soll dieser Beitrag etwas aus dem Alltagsleben eines Übersetzers bringen, von den Aufgaben, aber auch den Schwierigkeiten berichten, denen sich Übersetzer heute in unserer arbeitsteiligen Welt gegenübersehen, sowie von den Voraussetzungen, die die Ausübung seines Berufes überhaupt erst ermöglichen.

Daß heutzutage zum Teil noch abenteuerliche Vorstellungen über den Beruf eines Übersetzers oder einer Übersetzerin herrschen, ist allseits bekannt. Dieses Image des Übersetzers, fast immer verbunden mit der Hoffnung, allein durch die Ausübung dieses Berufes einen höheren sozialen Status zu erlangen, wurde nicht zuletzt geprägt von dem Bild des ansehnlichen Kaufmanns, der, mit Fremdsprachenkenntnissen bewaffnet, sich einst für und Tor zu fremden Kontinenten eröffnete. Auch so manche Absolventin einer anerkannten Sprachenschule glaubt heute immer noch - im Hochgefühl des soeben hart erworbenen Diploms - nun die ganze Welt erobern zu können und ist dann bitter enttäuscht, wenn sich ihr unerwartete Schwierigkeiten entgegenstellen; denn so einfach sind die Dinge heute nicht mehr.

Inerläßlich: Fachwissen auf einem Spezialgebiet

Es ist richtig, daß sich die Welt im allgemeinen und die Wirtschaft im besonderen wieder auf den Wert der „Universalgewissheiten“ früherer Zeiten rückbesinnt, aber davon später. Da auch unsere heutige Welt und die in ihr gestellten Aufgaben so vielschichtig sind, ist auch jeder Übersetzer gezwungen, sich auf in bestimmtes Fachgebiet zu spezialisieren -

außer der Sprache, die er erlernt hat. So bleiben heute alle „Wald- und Wiesenübersetzer“, die in zum Teil sehr dürftig aufgemachten Werberundschreiben in manchmal marktschreierischer Weise ihrer Kundschaft zur Kenntnis geben, sie beherrschen mit ihrem Mitarbeiterstab alle Fachbereiche in „allen Sprachen“, hoffnungslos auf der Strecke, ganz abgesehen von dem unseriösen Eindruck, den sie damit hinterlassen. Dies trifft sowohl für Einzelübersetzer als auch für große Übersetzungsbüros zu.

Was heute in Wirtschaft und Verwaltung nottut, sind Fachübersetzer für nicht allzu weit gefaßte Wissensgebiete: So gibt es heute Fachübersetzer für Wirtschaft, für Rechtswissenschaften, für Maschinenbau, Elektrotechnik, für Hydraulik und Pneumatik, für Physik, wobei die Kernphysik einen besonderen Raum einnimmt, für Chemie, Medizin, für Agrarwissenschaften u. a. Hüte sich jemand, heute auch nur zu sagen, jemand sei Übersetzer für „Technik“. Wer solches sagt, demonstriert damit, daß er von seinem Beruf gar nichts versteht.

Übersetzer müssen einfühlsam sein

Bei der Übersetzungsabteilung der Knorr-Bremse GmbH wird der vorewähnte Kompromiß sowie das „gewußt wo“ seit Jahren praktiziert. Heute ist eine Übersetzung vom Deutschen ins Englische, morgen vom Französischen ins Deutsche, übermorgen vom Deutschen ins Spanische und gelegentlich auch ins Russische anzufertigen. Die Arten der Dokumente bewegen sich dabei zwischen so unterschiedlichen Extremen wie einer Beschreibung einer Mikroprozessor-Gleichschutzausrüstung und der Analyse einer Unternehmensbilanz. Daneben übersetzen wir technische Beschreibungen über Anlagen oder Einzelprodukte, Katalogblätter, Prüfvorschriften, Überholungs- und

Wartungsanleitungen, Bremsberechnungen, Lastenhefte, Reiseberichte, Rundschreiben, Verträge, Patentbeschreibungen, schwierige Korrespondenzen u. ä. - alles, wie gesagt, in die Fremdsprache und aus der Fremdsprache. Auch kommt es gelegentlich vor, daß ein Bericht oder eine Beschreibung vom Französischen ins Englische übersetzt werden soll. Das erfordert dann besonders sprachliches Können, das allerdings nur in Ausnahmen von einer Person erwartet werden kann; aber auch das gibt es. Der umstehende Text soll der Illustration unserer Arbeit dienen sowie die Vielfalt unserer Tätigkeit aufzeigen.

Die Qualität der Übersetzungen muß dem Zweck angepaßt sein, d.h. niemand braucht supergenau zu sein, wenn eine einfache briefliche Mitteilung lediglich zur Information für einen oder wenige Mitarbeiter im Hause übersetzt werden soll. Etwas anderes ist es schon, wenn es sich darum handelt, z.B. einen Brief mit einer geschäftspolitischen Entscheidung, gerichtet an eine Person anderer Muttersprache und somit mit einer anderen Mentalität, zu übersetzen oder auch bei einem Prospekt oder einer Produktbeschreibung, wobei das werbliche „Ankommen“ des Textes und die technische Präzision sowie die Einhaltung des Fachjargons gleichermaßen von Bedeutung sind. Hier sind also gleich zwei Schwierigkeiten auf einmal zu überwinden. Einmal gilt es, sich in die Mentalität des Adressaten hineinzuversetzen, wie überhaupt Sprache zu einem Großteil Psychologie ist; denn es genügt nicht, nur die Worte in eine andere Sprache zu übertragen - der Übersetzer muß versuchen, sich in die Wesensart des Angesprochenen hineinzuversetzen, kurz, er muß versuchen, wie ein Engländer, ein Franzose oder Italiener zu denken und zu empfinden, nicht nur dessen Worte zu gebrauchen. Doch hierüber war schon in einem früheren Beitrag die Rede.

„Word Banks“ klären Begriffe

Zum anderen muß ein fachlich orientierter Übersetzer eine feste Terminologie verwenden, sowohl auf den verschiedenen technischen Fachgebieten als auch in der Medizin, in der Wirtschaft, in den Rechtswissenschaften etc. Die Bedeutung des korrekten Ausdrucks kann gar nicht genügend betont werden, wenn man nicht riskieren will, daß ein babylonisches Sprachgewirr entsteht, in dem niemand seinen Gesprächspartner mehr versteht - nicht weil er dessen Worte nicht verstünde, sondern sicher deshalb, weil er die Worte nicht mit der Bedeutung assoziieren kann, die sein Partner ihnen verleiht. Hier zeigt sich im übrigen, wie wichtig es ist, daß der Ausgangstext für eine Übersetzung sprachlich und sachlich in Ordnung ist, damit z.B. physikalisch einwandfrei definierte Begriffe wie „Kraft“ im Englischen ebenso einwandfrei und ausnahmslos mit „force“ oder „effort“, „Energie“ mit „energy“, „Leistung“ mit „power“ etc. übersetzt wird. Leider bieten gerade auf diesem Gebiet Verlage insbesondere von Fachwörterbüchern, sowohl auf naturwissenschaftlichen Wissensgebieten als auch

genügend Fachwörterbücher, die hier Auskunft geben. Gerade das aber ist nicht der Fall, einmal wegen der eingangs betonten Unzuverlässigkeit einschlägiger Wörterbücher, zum zweiten aber, weil gerade bei einem Unternehmen mit so spezialisierten Produkten wie den unsrigen keines dieser Wörterbücher detailliert genug ist, genau „unsere“ Fachausdrücke zu erfassen. Im Gegenteil sollte sich ein Unternehmen wie das unsrige ständig bemühen, an der Verbesserung einschlägiger Fachwörterbücher mitzuarbeiten. Dies kommt letzten Endes nicht nur dem Verlag, auch nicht nur dem Herstellerunternehmen zugute, sondern auch den Kunden, von denen eine weitgehende Kenntnis unserer Materie erwartet wird, sowie nicht zuletzt Übersetzern artverwandter Gebiete, die sich mit der Terminologie von Randgebieten vertraut machen müssen.

Um aber auf unseren Fall zurückzukommen: Jeder potentielle Verwender, ob Projekt-Ingenieur, ob Verkäufer, ob Mitarbeiter in der Konstruktion, aus der Patentabteilung oder aus dem Bereich Forschung und Entwicklung, - jede dieser Stellen hat ein Interesse daran

schulen, die gezielt auf den Beruf des Übersetzers vorbereiten, haben diese Notwendigkeit in jüngerer Zeit erkannt und versuchen, in ihren Lehrplänen neben der allgemeinen sprachlichen Ausbildung auf diese fachlichen Ausrichtungen Rücksicht zu nehmen. Gewiß sind sie dazu nur in beschränktem Maße in der Lage, denn es fehlt diesen Institutionen an wirklichen Fachkräften. Allerdings darf nicht vergessen werden, daß es ja auch die vordringliche Aufgabe dieser Schulen ist, eine gute sprachliche Basis bei dem Studenten zu schaffen. Und trotzdem - die fachlichen Weichen sind gestellt, und das halten wir für gut so; denn Übersetzungen schöngestrigter Texte sind in einem Industriebetrieb, wenn nicht ausgeschlossen, so jedoch sehr selten.

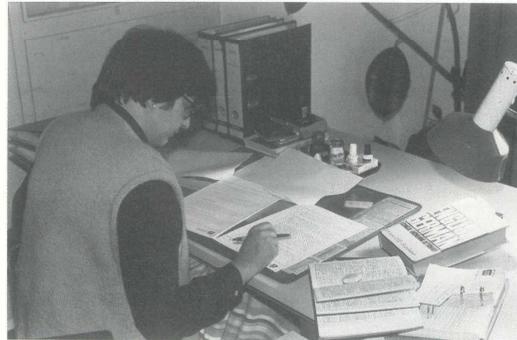
Gefragt ist Universalität

Nun wird sich mancher angehende Übersetzer und auch mancher Arbeitgeber fragen, ob eine solche Spezialisierung für ihn überhaupt infrage komme und nicht etwa ausschließlich für Großbetriebe geeignet sei. Der Übersetzer wird sich sagen: Bei einem solchen Spezial-

auf den Gebieten der Wirtschaft oder der Rechtswissenschaften, ein schlechtes Beispiel; denn viele der von ihnen aufgenommenen Begriffe sind falsch übersetzt oder es sind nicht alle Bedeutungen erfaßt oder aber nur ungenügend definiert worden. Zu erläutern, warum dies so ist, würde den Rahmen dieser Betrachtung sprengen. Halten wir nur fest, daß dies so ist, weshalb es für jeden Übersetzer, für

zu wissen, wie ein Gerät oder Teil benannt wird; darüber hinaus möchte er auch ständig Zugriff zu diesem genormten Vokabular haben, und zwar nicht erst durch eine umständliche Nachfrage bei der Übersetzungsabteilung, sondern direkt mittels Karteien oder im Optimalfall mittels eines Bildschirms unter Zuhilfenahme eines Textverarbeitungssystems oder aber der zentralen Rechenanlage.

sierungsgrad bin ich zu unbeweglich, habe ich folglich unsichere Einkommenschancen. Der mittelständische Unternehmer wird sich sagen: Was soll ich mit einem „Fachidioten“; er muß gewandt sein, sich im Leben auskennen, mit meinen Produkten vertraut sein und diese meinen ausländischen Kunden erläutern können. Es ist richtig, das skizzierte Berufsbild ist tatsächlich auf den Bedarf von Verwaltungen



jedes Unternehmen äußerst wichtig ist, seine eigene Terminologie zu schaffen, die in der jeweiligen Branche verständlich und üblich ist. Damit kommen wir zu einer weiteren Tätigkeit unserer Übersetzungsabteilung: dem Normen und Katalogisieren von Begriffen, der Schaffung von „Word Banks“.

Nachdem die Notwendigkeit der Verwendung des richtigen und eines einheitlichen Ausdrucks somit jedermann klar ist, heißt es jetzt, ein geeignetes Instrumentarium zu schaffen, diese Notwendigkeit in die Tat umzusetzen. So mancher Leser wird sich sagen, es gibt doch

Nehmen wir an, irgendein Verwender möchte wissen, wie der Begriff „Führerbremsventil-anlage“ in Französisch heißt. Er betätigt einen Knopf, und schon erscheint auf seinem Bildschirm dieser Begriff in allen geläufigen Verkehrssprachen. Wenngleich dies noch Zukunftsmusik ist, wird es nichtsdestoweniger unser nächster Schritt sein; denn ein stark exportorientierter Betrieb braucht heute diese sprachlich/technischen Hilfsmittel. Dies war ein kurzer Abriss der jetzigen sowie der künftigen Aufgaben unserer Übersetzungsabteilung. Bekannte und renommierte Sprachen-

Frau Bircks hat Rückfragen - und zugleich Vorschläge wie sie Schwierigkeiten zu meistern gedenkt.

Links: Lisette Lang. Wir sehen sie vertieft in die Korrektur einer Englisch-Übersetzung. Ein Wörterbuch reicht kaum aus. Und ohne Terminkalender geht's auch nicht!

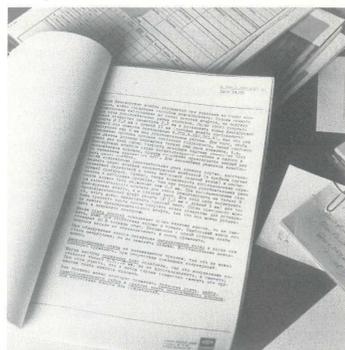
der Großunternehmen zugeschnitten. Da unsere Welt aber immer arbeitsteiliger wird, ist es fast keine andere Möglichkeit mehr für einen Übersetzer, um Erfolg zu haben; denn es ist einfach unmöglich, alle Fachgebiete zu beherrschen.

Wie überall, so müssen natürlich auch beim Übersetzer Kompromisse gemacht werden in Bezug auf seine Allgemeinbildung, die Anzahl der von ihm beherrschten Sprachen und den Spezialisierungsgrad. Je kleiner das Unternehmen, um so größer müssen diese Kompromisse sein; denn was hier gefragt ist, ist tatsächlich weniger Spezialisierung als vielmehr sehr gutes Allgemeinwissen, große Flexibilität, also wieder „Universalität“ und damit sind wir wieder beim eingangs angeschnittenen Thema. Ein mittelständischer Unternehmer sollte sich dieses Konfliktes sehr wohl bewusst sein und nur solche „Fremdspracheninstrumente“ einsetzen, die auf seinen spezifischen Bedarf und seine spezifische Unternehmensgröße zugeschnitten sind; und die von ihm beschäftigten Übersetzer sollten sich dieser von ihnen erwarteten Doppelfunktion (weit gefächert und trotzdem präzise) sehr wohl bewusst sein. Sie sollten einsehen, was sie nicht können und was es nicht ihnen würde, sich anzueignen; sie sollten diese Personen überlassen, die diese Arbeiten jeden Tag tun und damit ihr Brot erwerben. Auch dieses „gewußt wo“ ist ein bedeutendes Element bei der Übersetzungstätigkeit und deren Organisation.

Übung macht den Meister

Kehren wir aber noch einmal zurück zu unserer auch so enttäuschten Sprachenschulabsolventin, deren Weltbild nun plötzlich stark gestört ist und die jetzt, je nach Gemütsart, entweder die Flucht nach vorn antritt oder ins Sinnieren verfällt, ob denn alles, was sie gelernt habe, umsonst sei. Nein, es war nicht umsonst – aber auch für den Beruf des Übersetzters gilt der Grundsatz: Übung macht den Meister. Jeder junge Sprachenstudent und jede junge Sprachenstudentin sollten sich darüber im klaren sein, daß die Schule nur die Vorbereitung für die spätere berufliche Tätigkeit ist – genauso wie in jedem anderen Lebensbereich – und daß damit erst der Grundstein gelegt ist zur Erbauung des fertigen Hauses. Und eines sollten alle Übersetzer und Übersetzerinnen wissen: Um diesen Beruf zu erlernen, bedarf es eines großen Maßes an Geduld, Ausdauer, Begabung und – nicht zu vergessen – Begeisterungsfähigkeit. Ohne eine dieser Grundvoraussetzungen bliebe jeder Versuch fremdsprachlicher Betätigung Flickwerk. Komme kein junger Mensch auf den Gedanken, er habe ja auf der Schule etwas Englisch und vielleicht auch etwas Französisch gelernt – jetzt noch ein oder zwei Fortbildungssemester, und schon hat sich die Sache! Dies ist auch der Grund dafür, daß so viele Übersetzer und Übersetzerinnen trotz aller guten Schulzeugnisse im Beruf scheitern und für den Arbeitgeber eine Belastung darstellen.

Wer aber die obigen Voraussetzungen und

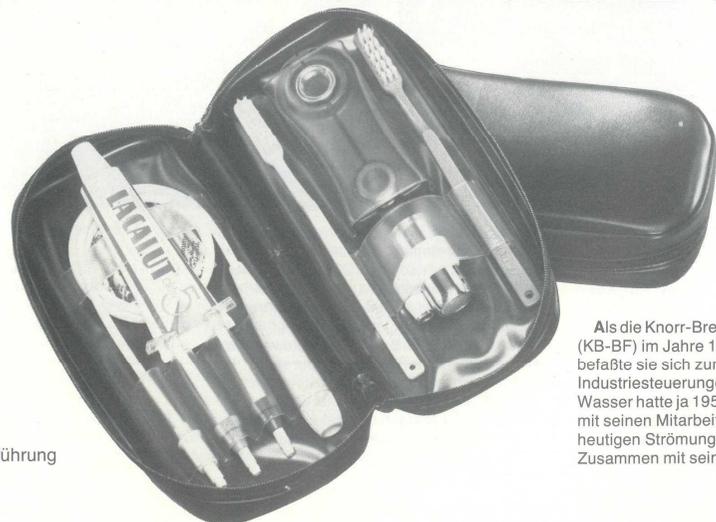


„Harte Arbeit“ mit kyrillischen Schriftzeichen: Eine Übersetzung ins Russische

dazu noch das Interesse und die Gabe mitbringt, anderen Völkern ständig „aufs Maul zu schauen“, dem muß letztendlich gelingen, wovon viele seiner Kameraden nur träumen: nicht nur den Grundstein zu einem Hause zu legen, sondern dieses Haus zu einem wohllichen und behaglichen Heim zu machen, das an Komfort nichts zu wünschen übrig läßt – ganz abgesehen von einem erhöhten Lebensgefühl, da er die Fähigkeit hat, anderen in die Seele zu blicken. U.-G. Ebeling, München

Vasserstrahl-Oszillation

KB-BF MÜNCHEN – EINE KNORR-TOCHTER, DIE FÜR MUND- & KÖRPERHYGIENE SORGT



Als die Knorr-Bremse-Bowles Fluidics GmbH (KB-BF) im Jahre 1971 ihre Tätigkeit aufnahm, befaßte sie sich zunächst mit fluidischen Industriesteuerungen. Durch Versuche mit Wasser hatte ja 1958 der Amerikaner Dr. Bowles mit seinen Mitarbeitern die Grundlagen für die heutigen Strömungselemente geschaffen. Zusammen mit seiner Firma, der Bowles

Fluidics Corporation, gründete die Knorr-Bremse 1970 eine Tochtergesellschaft mit der Kurzbezeichnung KB-BF.

Bei Laborversuchen für Steuerungen durch Wasserstrahlen stellte sich der fluidische Oszillator als besonders attraktives Element heraus. Dazu kam die Tatsache, daß man einen Wasserstrahl durch die Oszillation je nach Konfiguration der Kanäle in einen unterschiedlich schwingenden Tropfenstrahlkegel zerlegen kann – und dies, ohne daß ein bewegliches Teil benötigt wird. Damit ist dieser Oszillator (ein Gerät, das Schwingungen erzeugt) praktisch verschleißfrei. Je nach Größe des Elements konnten Anwendungen in der Medizintechnik, in der Automobilindustrie und in der Haushaltstechnik realisiert werden. In allen Fällen handelt es sich um Sprüngeräte, in denen Wasser und ähnliche viskose Flüssigkeiten, teilweise gemischt, verarbeitet wurden.

Wege geleitet wird. Besonders interessant ist die Tatsache, daß Betriebskrankenkassen im Zuge ihrer Gesundheitsvorsorgeaktionen ihre Mitarbeiter auf die Vorzüge der Munddusche unserer Tochter Knorr-Bremse-Bowles Fluidics GmbH aufmerksam gemacht haben. Sie wurde klinisch getestet und als wirksames Hilfsmittel zur Vorbeugung gegen Karies, Zahnfleischentzündungen und Parodontose empfohlen.

Um hier gleich einem Mißverständnis vorzubeugen, muß dazu allerdings eines deutlich gesagt werden: Mundduschen allein genügt nicht, ebenso wenig, wie Zähneputzen allein ein gesundes Gebiß für alle Zeiten garantiert! Nach dem heutigen Stand der Wissenschaft besteht eine hundertprozentige Mundhygiene darin, daß zunächst beim Zähnebürsten mit geeigneter Zahnpasta die Belege gelockert beziehungsweise entfernt und natürlich die

helfen: ein sogenanntes Mundwasserstäbchen mit den Wirkstoffen Chlorhexidin und Aluminiumlaktat im Handgriff macht's möglich. Diese Wirkstoffe werden mit den feinen Wassertöpfchen selbst bis in die Zahntaschen transportiert, wodurch eine gute, antibakterielle Wirkung erzielt wird. Bei regelmäßiger Anwendung gehören Zahnfleischentzündungen nach kurzer Zeit der Vergangenheit an.

Die einfache Handhabung ohne Strom, kein aufzufüllender Wasserbehälter kommen der Bequemlichkeit und damit der Chance, daß das Gerät auch wirklich benutzt wird, sehr entgegen. Selbst für unsere Kleinen ist der Gebrauch der Fluidenta unproblematisch – also geradezu kinderleicht. Sie lernen den Umgang mit ihr sozusagen spielend, wie die Muttis nach den ersten Wasserschlächten feststellen werden.

Jeder Dritte trägt eine Zahnprothese!

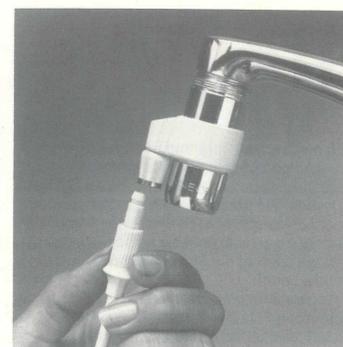
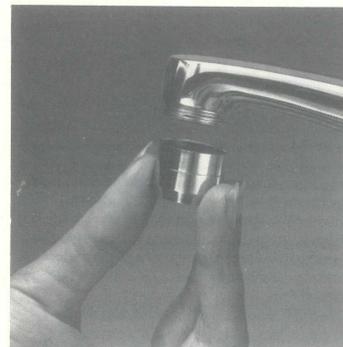
Nachdem ca. 31 Prozent der bundesdeutschen Bevölkerung Teil- oder Vollprothesen tragen und dieser Personenkreis auf eine intensive Mundpflege angewiesen ist, hat KB-BF ein besonders interessantes und wiederum sehr einfach zu handhabendes Gerät herausgebracht, das gegenüber den bisherigen Reinigungsmethoden eine Reihe von Vorzügen aufweist: die „Fluidenta-Proth“. Hier hat man die Anwendung des Bürstens mit der grundtiefen Reinigung mittels Wirkstoffen und oszillierenden Wasserstrahlen in einem Gerät vereint. Dies gilt insbesondere für jene Prothesenträger, die den Zahnersatz auch nachts tragen sollen, ihn also nicht stundenlang im Wasserglas mittels Tabletten reinigen können oder wollen.

Frisch geduscht fühlt man sich wohler

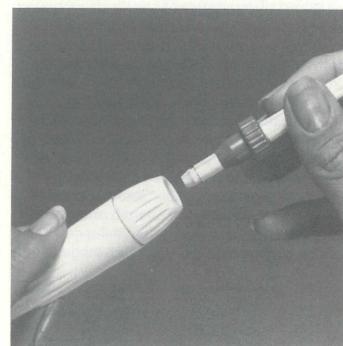
Das betrifft nicht nur in der Mundhygiene die echten oder falschen Zähne, sondern mindestens ebenso das körperliche Wohlbefinden. Wer jeden Morgen nicht nur die Wonnen einer frischen Dusche genießen will, sondern darüber hinaus Wert auf eine gleichermaßen intensive und wirkungsvolle wie entspannende und hautschonende „Behandlung“ legt, findet in der „Fluidic-Massage-Super“ den idealen Muntermacher. Manche Muskelverspannung ist schnell gelöst – abgesehen von der anregenden Durchblutung. Da Dusch- und Massagestrahlen stufenlos miteinander kombiniert werden können, ist sie auch für die Kopfwäsche bestens geeignet.

Sonderangebot für alle Mitarbeiter

Im Bereich der Knorr-Gruppe ist die KB-BF das einzige Unternehmen, das sich mit Artikeln des Konsum- bzw. Gebrauchsgütersektors befaßt. Es sollte daher nicht versäumt werden, unseren Mitarbeitern – den aktiven ebenso wie den bereits im Ruhestand lebenden – die Möglichkeit zu bieten, die drei Produkte der KB-BF zu den Bedingungen des Personalverkaufs zu beziehen. Für die Mitarbeiter der Münchner Firmen steht das Verkaufsbüro der KB-BF während der normalen Geschäftszeit zur Verfügung. Um aber auch den Kollegen in Berlin, Mannheim und Volmarstein die günstige Bezugsmöglichkeit einzuräumen, fügen wir dieser Ausgabe der Werkzeitschrift einen Informationsprospekt bei, aus dem alles Nähere ersichtlich ist. R. Herzfeld, München



So einfach ist die Montage!



Die KB-BF hat sich Ende der siebziger Jahre verstärkt mit Geräten aus dem Mund- und Körperhygienesektor befaßt und hat derzeit, außer einer Massage-Dusche, eine Munddusche und ein Reinigungsgerät für Zahnprothesen und Zahnspangen im Programm. Weitere Entwicklungen werden nicht auf sich warten lassen.

Munddusche – klinisch getestet

Hochgelobt von Medizinern und Fachleuten wurde die „Fluidenta Munddusche“, deren Vertrieb jetzt über den Fachhandel, über Warenhäuser und Großmärkte verstärkt in die

Zwischenräume von groben Speiseresten gereinigt werden. Da die Zahnbürste – und mag sie noch so „angepaßt“ sein – jedoch nicht in alle Zwischenräume gelangt, bedarf es der Munddusche, um die letzten Speisereste auch dort zu entfernen, wo die Bürste nicht hinkommt. Darüber hinaus ist die Munddusche mit dem oszillierenden Strahl aber auch ganz besonders für eine oberflächenwirksame Massage des Zahnfleisches geeignet. Denn man weiß ja: Gute Durchblutung festigt das Zahnfleisch. Auch bei einer bestehenden Zahnfleischentzündung kann die Fluidenta-Munddusche



Mitarbeiterführung

Qualitätszirkel, das »Erfolgsrezept« der Japaner

Immer mehr deutsche Führungskräfte und Mitarbeiter beschäftigen sich mit der Frage, weshalb die Japaner in den letzten Jahren auf dem Weltmarkt so große Erfolge errungen haben.

Es fällt den Nordamerikanern und Europäern schwer, sich von Lehrmeistern in Lehrlinge ihrer einstigen Schüler zu verwandeln. Jahrzehntlang haben die Japaner sich fleißig und gewissenhaft alles abgesehen, was sie glaubten, von den alten Industrienationen lernen zu können. Diese selbst waren zu lange davon überzeugt, ihren Vorsprung gegenüber den Ostasiaten gehalten zu haben. Erst spät erkannten sie, daß sich die Zustände zu ihren Ungunsten geändert hatten. Heute lernen Nordamerikaner in ihrem eigenen Heimatland von japanischen Trainern, wie sie ihre Führung verbessern können.

Wie sehr die Europäer nicht glauben wollen, daß die Japaner gegenwärtig als Führungskräfte gegenüber ihren Mitarbeitern das erfolgreichere Führen demonstrieren, erkennt man in der wiederholt vorgebrachten Erklärung, das japanische Wirtschaftswunder gehe zurück auf bedeutend geringere Lohn- und Lohnnebenkosten und die Bereitschaft der Asiaten, sich bedingungslos mit ihrer Firma zu identifizieren. Daran ist ohne jeden Zweifel einiges richtig, aber es wäre eine gefährliche Selbsttäuschung, sich mit der Erklärung zufriedenzustellen und nicht das bisherige eigene Führen zu hinterfragen.

Von deutschen Führungskräften hört man häufig, daß sie sich über die fehlende Einsatzbereitschaft ihrer Mitarbeiter beklagen, auch über damit zusammenhängende zu große Fehlzeiten. Spricht man besonders heute in einer kritischen Zeit, in der Vorgesetzte und Mitarbeiter besonders eng miteinander arbeiten müßten, mit den Mitarbeitern, dann stellt man fest, daß diese zu oft und zu massiv frustriert sind.

Norauf geht dieser Mißstand zurück? Die Mitarbeiter, Fachleute, auch wenn sie für ihre Tätigkeit nur angeleitet worden sind, beschweren

sich darüber, daß ihre Vorgesetzten Entscheidungen über ihre Arbeitsplätze fällen, ohne ihren fachkundigen Rat vorher eingeholt zu haben. Sie treten deshalb den Weg in die innere Emigration an. Es wird ihnen immer gleichgültiger, was über sie entschieden wird, solange es nicht die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes betrifft.

An dieser Problemstelle setzt das erfolgreiche japanische Führen an. Das „Rezept“ heißt „Qualitätszirkel“ oder häufiger „Problemlösungsgruppen“. Der zweite Begriff wird in den deutschen Betrieben lieber verwandt; einmal, weil Bundeswirtschaftsminister Graf Lambsdorff nicht besonders geschickt die Arbeitsbereitschaft der japanischen Mitarbeiter positiv von der ihrer deutschen Kollegen abgehoben hat, zum zweiten, weil der Begriff „Problemlösungsgruppen“ umfassender ist. Zwar sind die Qualitätszirkel ursprünglich in der Produktion entstanden, weil man mit Schrecksfeststellungen, wie oft und schwer Qualitätsmängel vorlagen – und auch heute noch leiten betriebliche Führungskräfte die meisten Qualitätszirkel – aber das System läßt sich ebenso erfolgreich in Verwaltungs- und Verkaufsabteilungen verwenden bis hinauf in die Vorstandsetage.



Es geht zunächst darum, die Mitarbeiter zu veranlassen, stärker als bisher auf ein gutes Arbeitsergebnis bei sich selbst und in ihrem gesamten Bereich zu achten. Diese Frage läßt sich nur erfolgreich angehen, wenn man als Vorgesetzter nicht die Mitarbeiter als desinteressiert und teilweise zu wenig intelligent abtut, sondern sich überlegt, was man selbst falsch gemacht hat.

Wie verlaufen die meisten Mitarbeitergespräche, gleichgültig auf welcher Hierarchieebene, die man allgemein als ein Element von Demokratie im Betrieb betrachtet, für eine Mitwirkungsmöglichkeit der Mitarbeiter? Der Vorgesetzte hat

- das Thema allein festgelegt;
- er hat sich gewissenhaft überlegt, wie man das nach seiner Meinung wichtige Problem lösen kann;
- dann stellt er zwar in der Besprechung Fragen an die Mitarbeiter, aber da er die Lösung schon im Voraus weiß, blockt er Vorschläge mehr oder weniger massiv ab, die nicht in sein vorbereitetes Konzept passen;
- meist gibt es zudem nur theoretisch einen Dialog, weil der Vorgesetzte glaubt, seine Mitarbeiter am besten überzeugen zu können, wenn er entsprechend lange und intensiv auf sie einredet;
- am Schluß gilt als beschlossen, was der Vorgesetzte bereits von Beginn an als Lösung vorgeschlagen hat.

Führungskräfte, die eine solche Sitzung nachträglich noch einmal geistig an sich vorbeiziehen lassen, kritisieren oft ihre Mitarbeiter wegen zu geringem Engagement; denn wie haben diese sich in der Besprechung verhalten? Wir nehmen einmal den Normalfall an, daß sie schon längst unter ihrem Vorgesetzten arbeiten und deshalb wissen, wie eine Besprechung abläuft. Mutige neuere Mitarbeiter durchbrechen manchmal das Ritual, ziehen sich aber bald wie die länger dienenden Kollegen in ihr Schnecken-

haus zurück, weil der Vorgesetzte und teilweise auch die Kollegen nichts von ihren Vorschlägen wissen wollten. Killerphrasen wurden ihnen entgegengeschleudert wie „Das haben wir schon -zimal erfolglos versucht“ „Das geht sowieso nicht“ „Das haben wir bisher noch nie anders gemacht“ „Das kostet zu viel“ „Darüber wissen Sie zu wenig“.

Das Ritual

Der Vorgesetzte beginnt die Sitzung, zu der nicht selten einige Mitarbeiter zu spät kommen, nicht ohne zu verdeutlichen, daß sie eigentlich überhaupt nicht kommen könnten. Er als Chef müßte wissen, ob die ihnen von ihm übertragene Arbeit so lange liegen bleiben könne. Mit einem Wort, ein Chef mit etwas Sensibilität wird spüren, wie desinteressiert seine Mitarbeiter sind. Sie betrachten die Besprechung als ver-

warum die Sitzung scheitern mußte und wie man es als Vorgesetzter hätte besser machen können. Dann ergibt sich das, was man einen Qualitätszirkel nennt.

1. Die Themenfestlegung:

Der Vorgesetzte hat das Thema allein festgelegt. Was er persönlich und/oder von seiner Stellung her als belastende Schwierigkeit empfindet, muß nicht das sein, was der Mitarbeiter aus seiner Sicht für ein Problem hält. Der Unterschied wird um so größer sein, je mehr sich Vorgesetzter und Mitarbeiter in Vorbildung und Aufgabenstellung unterscheiden, je weniger Kontakt zwischen ihnen besteht. Das Modell der Qualitätszirkel geht zur Motivierung der Mitarbeiter davon aus, daß nicht der Chef das Problem bestimmt, sondern Thema der Sitzung wird, was die Mitarbeiter für unbedingt zu lösen halten.

2. Einstieg in die Thematik:

Der Vorgesetzte soll die Einleitung möglichst kurz halten. Er muß – soweit möglich – noch vor der Sitzung den Mitarbeitern fehlende Informationen geben – spätestens aber zu Beginn.

Zu seiner Aufgabe zählt die Festlegung der Rahmenbedingungen wie

- die Dauer der Besprechung,
- die Methoden, die zur Problemlösung angewandt werden sollen,
- die Kompetenzen, die das Gremium besitzt,
- die finanziellen Mittel, die zur Problemlösung bereit stehen.

Können die Mitarbeiter selbst über ihre Zeiteinteilung bestimmen und kennen sie die möglichen Methoden, dann muß er diese Fragen diskutieren lassen. Auf keinen Fall darf der Vorgesetzte in seiner Einleitung bereits einen oder mehrere Lösungswege nennen. Wer sich als Vorgesetzter gut genug kennt, um zu wissen, daß er mit seiner Meinung nicht zurückhalten kann, der soll sich möglichst wenig vorbereiten, um nicht versucht zu werden zu manipulieren.

3. Die Stunde der Mitarbeiter

Die Mitarbeiter haben das Problem gestellt. Jetzt geht es darum, wie sie in einer Gemeinschaftsleistung die Schwierigkeit lösen können. Der Vorgesetzte selbst muß sich mit seiner Meinung zurückhalten. In der Qualitätszirkelsitzung gibt er seine Vorgesetztenrolle auf, um die eines fairen Diskussionsleiters zu übernehmen.

Worin seine Aufgaben bestehen:

- Er erteilt das Wort;
- muß dafür sorgen, daß die Mitarbeiter Rededisziplin halten
- und sich nicht mit Killerphrasen bekämpfen;
- einigermaßen systematisch vorgehen;
- beim Thema bleiben;
- Ergebnisse umgehend und exakt genug festgehalten werden.

Es gibt einige typische Fehler, durch die der Vorgesetzte den Erfolg seiner Qualitätszirkelsitzungen gefährden kann, z.B.:

- Er reagiert sofort auf den Beitrag eines Mitarbeiters. Dann kommt keine Diskussion unter ihnen zustande;
- er nennt zu früh den eigenen Lösungsvorschlag oder
- er unterstützt augenscheinlich eine von einem Mitarbeiter in das Gespräch eingebrachte Lösung;
- er versteht nicht für ein systematisches Vorgehen zu sorgen oder
- er lotet nicht aus, ob es neben einer bereits genannten Lösung andere ebenso gute oder bessere gibt;
- er ist nicht imstande, bei einer stockenden Diskussion Anregungen zu geben;

- er scheitert beim Erarbeiten konkreter Lösungen. Damit bleiben die Ergebnisse pauschal und sind wenig hilfreich.

Hat der Vorgesetzte die Aufgabe als Qualitätszirkelleiter richtig erfüllt, dann steht am Ende der Sitzung ein Ergebnis, dem alle Mitarbeiter mehr oder weniger stark beipflichten können. Der Chef darf deshalb bei zunächst gegensätzlichen Positionen in der Gruppe nicht zum in diesem Augenblick beliebigen Mittel der Abstimmung greifen, weil es danach stets Sieger und Besiegte gibt und die Unterlegenen oft nicht überzeugt worden sind. Man soll sich zusammenraufen, wie die Bayern sagen. Dann



ist die nötige Identifizierung mit der Lösung sichergestellt, und die Gruppe hat es verstanden, sich als Arbeitsgemeinschaft zu bewähren.

Es fällt den Vorgesetzten schwer, für die Dauer der Qualitätszirkelsitzung ihre Führungsaufgabe im bisherigen Sinne abzugeben, aber sie werden belohnt durch

- qualifiziertere Arbeitsergebnisse;
- mehr Engagement und
- ein besseres Miteinanderleben und -arbeiten im Betrieb.

Dr. Klaus Rischer

Ein letztes Winke-Winke: Frau Bösken, 2.v.r., und ihr Team



Saisonschluß in St. Blasien

Das war der Sommer im Kinderheim

Im September schloß das Knorr-Kinderheim St. Blasien seine Pforten. Natürlich nicht für immer: es war lediglich Saisonschluß. Heimleiterin und Betreuerinnen dürfen nun, nach eher oder weniger turbulenten Monaten der Gemeinschaft mit Sprößlingen von Betriebsgehörigen der Knorr-Gruppe, endlich einmal an sich denken. Jetzt gehen sie in Urlaub. Und sie haben es nötig, denn Kinder – man weiß es – sind anstrengend. Zumal, wenn sie in der Erholung in die Ferien fahren. Sie lassen den Alltagsstreß hinter sich (streß-geplagt innen nicht nur Schulkinder sein; Streß kann auch der Alltag im Elternhaus verursachen und im Kindergarten) und treffen mit ganz besonderen Erwartungen, zum Teil mit festen Vorstellungen, in St. Blasien ein. 130 Kinder aus München und Mannheim, aus Berlin und Darmstadt lernten in der abgelaufenen Saison im Kinderheim im Schwarzwald kennen. Und von ihnen verbrachte dort drei Wochen in Spiel und Sport in der Gemeinschaft von Gleichaltrigen – und für fast alle war es eine wirklich-unschwerste Zeit. Das Jüngste, ein vierjähriger kleiner Junge, war erst 3 1/2 Jahre alt und wurde von den „Tanten“ besonders vertriehelt, und erstmals wagten auch zwei türkische Brüder aus Volmarstein den Schritt in eine neue Umgebung. Sie lebten sich hier schnell dort ein und zählten nicht zu den

Problemkindern, die mit ihrem Heimweh trotz allen liebevollen Zuspruchs seitens der Betreuerinnen und der Spielkameraden kaum fertig werden. (In solchem Fall benachrichtigt Frau Bösken die Eltern und bittet sie, in den



Maskierte Musikanten beim Singspiel



ersten Tagen zu einer bestimmten Zeit im Kinderheim anzurufen. Das heimwehkranke Kind freut sich dann auf den Anruf der Mutter, die ihrem Lieblich natürlich Trost und Mut zusprechen soll! Überhaupt würde es die Heimleiterin begrüßen, wenn sich ruhig einmal abends die Eltern telefonisch nach dem Befinden ihres Sprößlings erkundigen würden – allerdings ohne mit ihm selbst zu sprechen. Der Kontakt zwischen Kinderheim und Eltern kann doch sehr wichtig sein, zumal dann, wenn das Kind Eigenheiten entwickelt, auf die ein Erzieher um so besser eingehen kann, je vertrauter er mit der Ursache ist.)
Ja, es war ein gutes Jahr in St. Blasien. Kein Kind erkrankte ernsthaft; es gab keine Schwierigkeiten. Man konnte zufrieden sein.

Der Schwarzwald hat immer Saison
Als das Kinderheim Ostern seine Pforten öffnete, war das Haus von Schnee fast zugeeckt. Die kleinen Gäste, die fröhlich in die weiße Pracht hineingelaufen waren, mußten herausgetragen werden; sie versanken bis zu den Ohren in den Schneemassen. Auf der Terrasse vor dem Haus machte das Thermometer Sprünge um mehr als 25 Grad: Mittags, in der Sonne, kletterte es auf Werte über 20 Grad, während es am frühen Morgen noch Minustemperaturen anzeigte.

Doch der Sommer ließ nicht lange auf sich warten: Im Juni begann die Schwimmsaison. Unweit vom Heim lockte das schöne Freibad zum Planschen, und als dann nach den Vorschulkindern die „Großen“ eintrafen, zählte die Badeanstalt natürlich zu den Attraktionen. Allein fünf Buben und Mädchen legten innerhalb von drei Wochen ihre Freischwimmer-Prüfung ab, und es war ein großer Augenblick, als ihnen die Heimleiterin den Ausweis überreichte, in den man später auch noch den Vermerk über abgelegte Prüfungen im Rettungs- und Fahrten-schwimmen eintragen lassen kann. Das Stoffemblem für den Badeanzug wurde voll Stolz aufgenäht.
Im Juli begann die Erntezeit im Wald: Blaubeeren, wozu man schaute. Der Sammeleifer der Kinder kannte keine Grenzen. Die ausgedehnten Wälder rings um das Heim sind da der ideale Tummelplatz für Großstadtkinder, die ja vielfach nur die bevölkerten Waldflecken am Stadtrand kennen. Und die Genugtuung, mit der dann am Abend die prächtigen Beeren mit frischer Sahne verspachtelt wurden, braucht nicht beschrieben zu werden!
Nach den Blaubeeren kamen die Pilze. Sie taten das, was man gemeinhin von ihnen verlangt: sie schossen förmlich aus dem Boden! Da gab es Steinpilze, die bis zu einem Pfund schwer waren, anzusehen wie im Bilderbuch. Und madenfrei, versteht sich. Pfifferlinge, Maronen und Parasol – aus dem Wald frisch auf den Tisch . . . Und die Kinder schmausten. Daß da alles mit rechten Dingen zugeht, daß da nur die guten ins Töpfchen kamen, dafür garantierte Frau Weigel, Köchin und Wirtschafterin im Heim. Sie ist seit jeher eine versierte Pilzsammlerin, ein Pilz-Fan sozusagen. Jeder gesammelte Pilz wurde von ihr vor der Zubereitung begutachtet, jeder ging durch ihre Hände.

Ostern 1982: Schnee satt! Rechts: Familie Rotschwänzchen war das Entzücken der Kinder



Kinder wollen spielen!
Natürlich bestehen die Tage im Kinderheim nicht nur aus Waldausflügen: Beim Spielen im Freien auf der großen Wiese vor dem Haus kann jeder nach seiner Fassung selig werden – ganz gleich, ob er lieber für sich auf der Schaukel sitzt und der anderen zuschaut oder an den Gruppenspielen teilnimmt. Während die Kleinen im Sandkasten Burgen bauen oder sich unter Anleitung bei Kreisspielen vergnügen, toben sich die Großen beim Ballspiel aus. Tischtennis, Federball und natürlich Fußball sind hier die Favoriten.
An solchen Tagen zeigt es sich, daß sich die

Kinder am wohlsten fühlen, wenn die Gruppen nicht zu groß sind, d.h. wenn die Betreuerinnen genügend Zeit für jeden einzelnen Schützling haben. Nach ihren Erfahrungen besteht die ideale Belegung des Kinderheims aus zwei Gruppen mit jeweils 15 Kindern, die in Kleinere und Größere eingeteilt sind. Drei bis vier junge ausgebildete Erzieherinnen (wie streng das Wort klingt; es paßt so gar nicht zu den lustigen jungen Damen, die im Heim nicht etwa den Ton angeben, sondern behutsam anleiten, beraten, Hilfestellung leisten) teilen sich dann in die ganz und gar nicht langweilige Aufgabe einer Ersatzmutter. Und das geht vom Aufstehen bis zum Schlafengehen – ein Job, länger als ein normaler Arbeitstag. Von einer 40-Stunden-Woche hat hier noch nie jemand etwas gehört!

Kinder wollen was erleben!
Natürlich werden auch Ausflüge gemacht: zu Fuß oder mit dem Bus, in die nähere oder weitere Umgebung von St. Blasien. Über zehn beliebte und erprobte Ziele stehen dann zur Auswahl. Da kann man nach Bernau wandern; für die Kleinen gibt es dort einen schönen Spielplatz, der entdeckt werden kann – für die Größeren ist das Heimatmuseum interessant. Oder nach Menzenschwand zum Tiergehege und einem für den Schwarzwald typischen Wasserfall. Und natürlich wird auch einmal Stadtluft geschnuppert: beim Bummel durch St. Blasien, wo es immer etwas zu sehen gibt und wo man sich abschließend zum Picknick auf einem Grillplatz niederläßt. Busfahrten führen in das Wehratal oder auf den Belchen, von dem die Drachenflieger abheben. Nicht zu vergessen die Todtnauer Wasserfälle, in deren unmittelbarer Nähe man ebenfalls Drachenflieger beobachten kann, die dort – möglichst sanft – zu Tale gleiten.

durchwandern . . . Der Höhepunkt ist dann aber jedesmal ein stilgerechtes Picknick mit allem, was dazu gehört und was die kleinen Rucksäcke tragen konnten: Tomaten, gekochten Eiern, Würstel, Fanta und und und . . .

Souvenirs aus eigener Produktion
So großzügig das Unterhaltungsangebot tagsüber auch ist – so sparsam zeigt es sich, wenn es ums Fernsehen geht. Das mag nun sicher manchem kleinen Gast gegen den Strich gehen – aber im Heim hat man da seine Prinzipien. Und die sehen in der Praxis so aus, daß sich jede Gruppe einmal in der Woche eine Sendung ihrer Wahl anschauen darf . . . Damit es bei den fernsehgewohnten Kindern nicht zu Flimmer-Entzugserscheinungen kommt, nimmt man es zu Zeiten etwas lässiger mit den Prinzipien: wenn nach drei Regentagen Langleweils aufzukommen droht; wenn Herr Sielmann einen hübschen Tierfilm angekündigt hat oder Sporttaucher mit ihren Kameras in fremden Meeren jagen. Dann kann es schon mal heißen: „Platznehmen zum Fernsehen!“

An Regentagen werden im Kinderheim besondere Bastelaktivitäten entwickelt. Da entstehen dann die verschiedensten Souvenirs unter der Anleitung und Mithilfe von Frau Bösken und ihrem Team: Granulararbeiten als Fensterschmuck, Untersetzer aller Art, Emaillearbeiten, Kerzenständer, Batiktücher. Da werden kleine Katzen gestrickt und ausgestopft, da entstehen bunte Vögelchen, da werden Deckchen gedruckt und Bilder aus farbigen Kalenderblättern auf Holz aufgezogen. Die Kleinsten tropfen mit Begeisterung farbige Wachspunkte auf Briefkarten, die sich dann mittels Farbstiften in Blumen, Marienkäfer oder Luftballons verwandeln. – Als bleibendes Andenken an das Kinderheim freilich ist das



Fotoalbum gedacht: Gepreßte, aufgeklebte Blumen schmücken den Umschlag, und auf die folgenden Seiten werden die hübschesten Fotos geklebt, die von dem betreffenden Kind in den drei Wochen seines Aufenthaltes gemacht wurden. Denn fotografiert wird in St. Blasien viel, und noch jeder fand sich auf irgendeinem Bildchen wieder.
Es gibt übrigens Kinder, die schon das zweite oder dritte Fotoalbum in St. Blasien gearbeitet haben. Wieso? Weil sie schon zwei- oder dreimal und öfter dort waren. Und warum? Weil es ihnen sooo gut gefallen hat!

Eine glückliche Familie: Nancy und Carl-Wilhelm Schultz-Naumann mit Lillian, Isabel und Michael



Vorbei ist es mit der Anonymität – das Schicksal hat sie über Nacht in den Mittelpunkt ihrer Umgebung gestellt, und die Spatzen pfeifen's von allen Dächern in Markt Indersdorf: Drilllinge im Hause Schultz-Naumann!

Es geschah am 28. Mai, wenige Minuten vor Mitternacht, als Frau Nancy ihren Ehemann sozusagen mit einem Schlag zu einem kinderreichen Vater machte: Als die Turmuhr zwölf schlug, plärten drei neue Erdenbürger – winzig, aber gesund – um die Wette.

Natürlich kam der Kindersegen nicht überraschend. Auf Zwillinge hatte man sich sowieso schon eingestellt; das dritte hatte der Arzt schließlich 14 Tage vor der Geburt avisiert . . . und die anfängliche Betroffenheit der angehenden Mutter schlug bald in Freude um, als sich herausstellte, daß der Dritte im Bunde ein Junge ist. Lillian, Isabel und Michael sind somit als „gemischte Gruppe“ wirkliche Wunschkinder.

Während den Winzlingen aufgrund ihrer Geburtsgewichte (zwischen 1600 und 2100 Gramm) noch ein paar Wochen Wärmebettchen im Schwabinger Kinderkrankenhaus verordnet wurden, trafen die Eltern Schultz-Naumann die letzten Vorbereitungen in ihrem Haus in Markt Indersdorf, 28 Kilometer vor München.

Geschwister und Freunde, fast durchweg junge Familien, hatten praktisch die gesamte Ausstattung leihweise geliefert: Kinderbettchen, Tragekörbchen, Zwillingswagen, Jäckchen, Hemdchen und dergleichen. Alles wurde dankbar entgegengenommen und stapelt sich teilweise noch jetzt zwischen riesigen Windelpaketen im Keller, bis die Würmchen in die Sachen hineingewachsen sind. Das war und ist schon eine große materielle Hilfe; die großen Kosten aber kamen erst zusammen mit den Säuglingen auf die Familie zu.

Das Glück gibt's nicht umsonst

15000 Mark veranschlagen die Schultz-Naumanns pro Jahr allein für Windeln, Baby-nahrung und Cremes, für Vitamintropfen, Eisenpräparate und andere Mittel zur Gesunderhaltung, die keine Kasse zahlt. Dazu kommt ein vierstelliger Betrag für Brigitte, eine ausgebildete Kinderpflegerin, ohne deren Hilfe der jungen Mutter die Arbeit über den Kopf wachsen würde.

Mit Zwillingen kann eine Frau notfalls alleine fertig werden – bei Drilllingen ist das ausgeschlossen. Wer jemals ein Baby betreut hat, weiß, daß allein das Fläschchen-Vorbereiten, das Wickeln, das Füttern und das Warten aufs unerläßliche „Bäuerchen“ im besten Fall 40 Minuten beanspruchen („Streicheleinheiten“ nicht mitgerechnet). Bei dreien sind dies zwei Stunden, und da sich der Vorgang in den ersten

Lebensmonaten fünfmal täglich wiederholt – nämlich um 6 Uhr, um 10 Uhr, um 14 Uhr, um 18 Uhr und um 22 Uhr – kommen schon zehn Stunden zusammen. Dazu kommt das morgendliche Bad (besser gesagt: die Bäder). Und ganz nebenbei läuft der Haushalt weiter, wird gekocht, gewaschen und geputzt . . . Logisch, daß da jede Hand gebraucht wird.

Drillinge – ein Fulltime-Job

Deshalb ist es selbstverständlich, daß der voll engagierte Papa nach des Tages Arbeit bei der Knorr-Bremse ohne Umwege nach Hause fährt, um stante pede an der 18.00-Uhr-Fütterung mitzuwirken. Allenfalls ist noch ein Sprung in den Großmarkt zwecks Windelerwerbs eingeplant. (Denn was für das Baby von nebenan beinahe eine Woche reicht, ist bei Schultz-Naumanns schon nach zwei Tagen verbraucht.) Die letzte Mahlzeit um 22 Uhr zieht sich bis kurz vor Mitternacht hin – dann kehrt für vielleicht fünf Stunden Ruhe im „Babynest“ ein . . . Das Ehepaar meistert diese schwierige Anfangsphase, mit der sich Säuglingseltern plötzlich nach Jahren vergleichsweise behäbigen Zusammenseins konfrontiert sehen, vorbildlich. Und natürlich normalisiert sich ihr Leben von Woche zu Woche mehr.

Erziehung „en bloc“

Für ein Ehepaar wie Nancy und Carl-Wilhelm Schultz-Naumann, die sich mehrere Kinder wünschten, lohnen sich alle Kraftanstrengungen, die Mehrlingsgeburten mit sich bringen, letzten Endes doch. Denn die Probleme und Schwierigkeiten der Kindererziehung in den einzelnen Altersabschnitten werden sozusagen en bloc behandelt: Alle drei erlernen gleichzeitig Tischmanieren, lernen Laufen, Radfahren, Schwimmen, überstehen gemeinsam die leidigen Kinderkrankheiten, gehen gemeinsam in den Kindergarten und in die Schule und haben wahrscheinlich auch gemeinsame Freunde. Sie werden sich weder langweilen noch allein sein müssen mit ihren Sorgen und Ängsten, denn ein Bruder oder eine Schwester werden immer in der Nähe sein – kurz, die Kinderaufzucht gestaltet sich für Zwillinge- oder Drillingseltern wesentlich einfacher als die von solchen, deren Kinder im Abstand von zwei bis drei Jahren auf die Welt kommen. Und sie zieht sich auch nicht über Jahre hin, in denen vor allem die Mutter kaum aus dem Haus kommt. Einem Rationalisierungsfachmann lacht bei solchen Überlegungen das Herz im Leibe, besonders wenn er daran denkt, daß im Jahre 2000 das Trio auf einen Schlag volljährig wird. . . „Es ist ein Fulltime-Job“, sagt Frau Nancy sanft, „aber die Babys sind süß und gesund – und darüber freuen wir uns.“ „Wenn sie in ihren



Bettchen liegen und einen morgens anlächeln, dann fängt der Tag schon ganz anders an. . . Die Kleinen sind ein ganz großes Glück für uns,“ bestätigt der liebevolle Vater. Bei diesen Worten ist es fast still im Zimmer: Lillian pflegt innigen Blickkontakt mit ihrer Mutter, Michael trägt ein unergründliches Poker-Face zur Schau – nur Isabel plärrt vor sich hin.

Silberne Löffel vom Bürgermeister

Vielleicht ist sie enttäuscht darüber, daß ihr nicht auch einen solch schönen Silberlöffel mit eingraviertem Namen, Geburtsdatum und Wappen der Marktgemeinde Indersdorf überreicht haben, wie ihn neulich der Herr Bürgermeister bei seinem Besuch mitbrachte. Und das macht letztlich auch einen Sinn: Schließlich sind Lillian, Isabel und Michael die ersten Drilllinge in der 1200 jährigen Geschichte des Ortes. – Ein Hochglanzfoto von ihnen hängt bereits im Rathaus.

In natura wurden die Patenkinder der stau-nenden Gemeinde auch schon präsentiert: Es war an einem sonnigen Sonntagnachmittag im August, als man beschloß, so ganz zwanglos einen Biergarten aufzusuchen. . . Um es kurz zu machen: Das Vergnügen war denn doch recht geteilt. Niemand, der ohne Begeisterungsrufe an dem Zwillingswagen, bestückt mit einem querstehenden Tragetaschen, vorbeigegangen wäre, ohne sich nicht darüber zu beugen, um die süße Fracht in Augenschein zu nehmen. . . Und nachdem sie zum 25. Mai Auskunft über Namen und Gewicht, Benehmen und Besonderheiten der Sprößlinge gegeben hatten, zogen es die solcherart geprüften Eltern schließlich vor, ihr Bier in einem stillen Winkel hinter dem Haus einzunehmen. Aber wisse: Markt Indersdorf wird sich seine Attraktion nicht nehmen lassen; man wird die Drillinge bestimmt im Auge behalten!



Über die Aufzucht von Drilllingen

Das Glück kam ungebremst

Noch bis Ende Mai waren Nancy und Carl-Wilhelm Schultz-Naumann ein kinderloses Ehepaar ohne „besondere Kennzeichen“. Doch seit dem 28. Mai ist alles ganz anders . . .



Kinderschwester Brigitte – ein guter Geist im „Babynest“

Ab dreißig weniger Chancen im Beruf?

Ab Mitte dreißig sehen die meisten Berufstätigen für sich keine beruflichen Aufstiegschancen mehr; sind sie vierzig sind, wechseln sie nur noch selten den Arbeitsplatz, und wenn sie das 50. Lebensjahr überschritten haben, sind sie unter arbeitsmarktpolitischen Aspekten als „Ältere“ einzustufen, was bei der Vermittlung eine neue Stelle bereits ein Handikap bedeutet.

Zu diesem Ergebnis kommt eine kürzlich vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesanstalt für Arbeit veröffentlichte Untersuchung über die Lage älterer Erwerbspersonen in der Bundesrepublik, die auf einer Erhebung von September 1980 beruht.

Kein Interesse an Weiterbildung ab 35

Ergebnisse haben sich solche empirisch belegbaren, altersbedingten Einschnitte im Berufsleben aus Analysen über den Einfluß des Alters auf den Berufsverlauf. Schon im Alter zwischen 30 und 40 Jahren geht danach der Anteil der Erwerbstätigen, die für sich noch Aufstiegschancen im Beruf sehen, die zu einem anderen Arbeitgeber wechseln oder an Lehrgängen und Kursen zur beruflichen Weiterbildung teilnehmen, stark zurück. Bis 35 rechnet noch eine Mehrheit von 59 Prozent damit, Karriere zu machen; von Mitte dreißig an reduziert sich dieser Anteil dann auf 20 Prozent. Ein bemerkenswertes Ergebnis, wenn man bedenkt, wie lange die Ausbildung mancher Akademiker dauert!

Nun ist das mit der „Weiterbildung“ eine Sache für sich. Nach einer vom SPIEGEL in Auftrag gegebenen Untersuchung fand das Emnid-Institut heraus, daß es vielen gar nicht möglich ist, sich zu qualifizieren und so ihre Fähigkeiten zu entwickeln. Nur 40 von 100 Erwerbstätigen befragten arbeiten in Berufen, in denen man sich in seiner Freizeit weiterbilden muß, um auf dem laufenden zu bleiben. 71 erklärten, in ihrem Beruf würde das nur derjenige tun, der besonders vorankommt. 32 gaben an, daß es bei ihnen eine Weiterbildung praktisch nicht gibt.

Am stärksten sind in dieser Hinsicht neben Bauern und Frauen die Arbeiter betroffen: In jedem zweiten gibt es nach eigener Meinung eine Chance des Fortkommens durch Lernen. Dementsprechend glauben Arbeiter bei weitem nicht so häufig wie andere Berufstätige, ihre Fähigkeiten entfalten zu können. Bei den Selbständigen sind es 74, bei den Beamten sogar 77, bei den Angestellten 63, bei den

Facharbeitern 53, bei den ungelerten Arbeitern sogar nur 30 Prozent. . .

Wer 40 Jahre und älter ist, wechselt nur selten den Betrieb, und wer das 50. Lebensjahr überschritten hat, gilt bei den Arbeitsämtern schon als nicht mehr leicht zu vermitteln: der Anteil der Erwerbstätigen mit gesundheitlichen Einschränkungen nimmt in diesem Alter relativ stark zu; der Grad der Vermittelbarkeit von Arbeitslosen dieses Alters sinkt deutlich ab.

Ab 50 kann's Probleme geben

Wer als „älterer Arbeitnehmer“ zu gelten hat, ist je nach Fragestellung unterschiedlich zu beantworten. Unter arbeitsmarktpolitischen Aspekten sprechen die Erfahrungen dafür, Erwerbstätige etwa ab 50 zu den „Älteren“ zu rechnen.

Zum „alten Eisen“ zu gehören im Betrieb, ist eine der schlimmsten Befürchtungen, die ein Arbeitnehmer hegt, schrieb einmal die „Stuttgarter Zeitung“. Die „Stigmatisierung“ des Alters ist gerade in einem Bereich besonders gefürchtet, der wie kein anderer mit dem Begriff „Leistung“ identifiziert wird. Lohn bekommen, bedeutet Leistung erbringen – und Altern, so will es das Vorurteil, bedeutet verminderte Leistung. Da der Mensch ungeheuer abhängig ist von seinem Sozialprestige, dem Ansehen, das seine Umgebung seiner Stelle und Stellung entgegenbringt, kann die Einschätzung als „altes Eisen“ ihn zur Resignation treiben – eine Entwicklung wiederum, die seine Arbeitsleistung drastisch beeinflussen kann.

Während man noch vor wenigen Jahren davon ausgegangen ist, daß mit zunehmendem Lebensalter eine Minderung von Intelligenz und Leistung einhergeht, sprechen jüngere Untersuchungen für eine wesentlich differenziertere Betrachtungsweise. Danach ist die These vom Absinken der Arbeitsleistung mit zunehmendem Lebensalter nicht mehr haltbar. Auch der Zunahme der Unfall- und Krankheitshäufigkeit wird widersprochen, ebenso der weitverbreiteten Auffassung, daß die geistig-intellektuelle Leistungsfähigkeit nach Überschreiten des dreißigsten Lebensjahres abnimmt. So kann es im höheren Alter zwar zu Verschiebungen der Begabungsschwerpunkte kommen – es muß jedoch keinesfalls ein Leistungsabfall eintreten. Für Lernbereitschaft und Lernfähigkeit sind weniger das biologische Alter als andere Faktoren bedeutsam wie etwa Gesundheit, Schulbildung, Freizeitbeschäftigung, Beruf und Zufriedenheit mit Arbeitsplatz und Arbeitsinhalt.

Und weiter geht aus der Untersuchung hervor, daß ältere Erwerbstätige trotz der in diesem Alter häufigeren gesundheitlichen Beeinträchtigungen in gleichem Maße den physischen, psychischen und Umweltbelastungen am Arbeitsplatz ausgesetzt sind wie jüngere.

Dagegen ist die berufliche Mobilität bei den Älteren recht gering, was sicherlich kaum verwundern wird. Nur drei Prozent der über 50jährigen (165 000 Personen) haben in diesem Alter noch den Beruf gewechselt. Das ist verständlich, denn ein Berufswechsel in fortgeschrittenem Alter ist wesentlich häufiger mit einem Abstieg verbunden als in jüngeren Jahren.

Auch die Statusmobilität – der Wechsel vom Arbeiter zum Angestellten beispielsweise – ist bei den älteren Erwerbstätigen gering. Neun von zehn „Älteren“ des Jahres 1979 hatten damals denselben beruflichen Status wie fünf Jahre zuvor. Andererseits sind ältere Arbeitnehmer aber weniger von Arbeitslosigkeit betroffen als jüngere. Sie schätzen auch ihr Umsetzungs- und Entlassungsrisiko niedriger ein. Werden ältere Erwerbstätige aber einmal arbeitslos, so dauert es überdurchschnittlich lange, bis sie wieder eine neue Stelle finden.

Im Laufe meines Lebens gewöhnt man sich das Leben ab und begnügt sich mit der Pflichterfüllung.

H.-H. Kersten

Bereits aus anderen Strukturuntersuchungen der Bundesanstalt für Arbeit ist bekannt, daß die Vermittlungschancen älterer Arbeitsloser stark von der regionalen Arbeitsmarktlage und davon abhängen, ob sie gesundheitliche Einschränkungen geltend machen oder nicht.

Wann bei Jobs für Schüler und Studenten Rentenversicherung fällig wird

(drd) Für Schüler, die in den Ferien arbeiten und sich etwas Geld verdienen wollen, stellt sich immer wieder die Frage, ob sie von ihrem Gehalt (Lohn) Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung zahlen müssen. Hierzu gibt die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA) folgenden Tip:

Schüler, die nur in den „Großen Ferien“ arbeiten möchten, können grundsätzlich so viel verdienen, wie sie wollen; Beiträge zur Rentenversicherung sind nicht zu leisten.

Schüler, die jedoch länger als zwei Monate bzw. 50 Arbeitstage jobben wollen – also über die Ferienzeit hinaus –, sollten sich vor Beginn ihres Jobs bei ihrem Arbeitgeber oder der für sie zuständigen Krankenkasse erkundigen, ob sie versicherungsfrei sind oder Beiträge zur Rentenversicherung zahlen müssen.

Auch viele Studenten nutzen die Semesterferien, um einen einträglichen Job anzunehmen. Dazu sollte jeder Student wissen, ob er Beiträge zur Rentenversicherung zahlen muß.

Es wäre falsch, bei den Studenten ohne weiteres nur von sogenannten Ferienjobs zu sprechen. Dabei ist zu unterscheiden, ob lediglich in der vorlesungsfreien Zeit oder auch während des Semesters gejobbt wird:

● Arbeiten während der Semesterferien

Studenten, die nur in den Semesterferien arbeiten wollen, müssen keine Beiträge zur Rentenversicherung entrichten, egal wie hoch der Verdienst ist. Das gilt auch dann, wenn der Job zwar länger als zwei Monate ausgeübt wird, aber eben ausschließlich auf die vorlesungsfreie Zeit begrenzt ist.

● Arbeiten während der Vorlesungszeit

Studenten, die während des Semesters – also neben dem Studium – jobben, um ihren Lebensunterhalt zu bestreiten, brauchen nur dann keine Beiträge zur Rentenversicherung zu zahlen, wenn ihre Zeit und Arbeitskraft überwiegend durch das Studium in Anspruch genommen werden. Studenten, die jedoch wöchentlich mehr als 20 Stunden nebenbei arbeiten, sind nicht mehr versicherungsfrei, sondern müssen wie jeder andere (versicherungspflichtige) Arbeitnehmer von ihrem Gehalt (Lohn) Rentenversicherungsbeiträge zahlen.

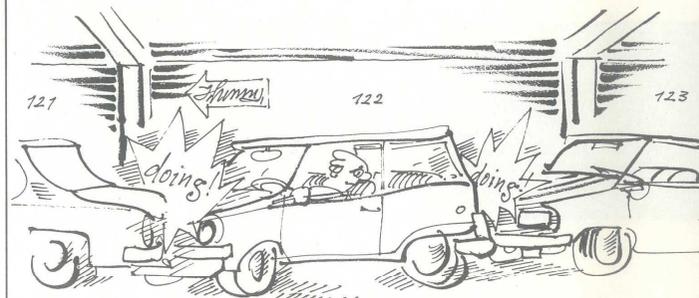
Will ein Student während des Semesters nur vorübergehend arbeiten und Geld verdienen, tritt keine Versicherungspflicht ein, solange er nicht mehr als zwei Monate bzw. 50 Arbeitstage beschäftigt ist. Dies muß aber dann von vornherein befristet sein. (drd)

Kleines BETRIEBSLEXIKON



Soziales Netz

Schuldzuweisung



Garagenboxen



Fortbildung

Durchlaufender Posten

Knorr-Bremse GmbH
Volmarstein



KARL DIETRICH
Vorarbeiter
20. 10. 82

Knorr-Bremse GmbH
München



KONRAD SCHILLING
Service-Techniker
2. 9. 82

Knorr-Bremse GmbH Volmarstein



KARL-HEINZ BIEBER
Gußkontrolleur
12. 9. 82



WALTER HARTMANN
Maschinenformer
21. 9. 82



FRITZ DEGENER
Lkw-Fahrer
7. 10. 82

40 DIENSTJAHRE

25 DIENSTJAHRE

Unsere Jubilare

Süddeutsche Bremsen AG



KLAUS DIETRICH
Gruppenleiter
1. 9. 82



JOHANN RIEDERER
Abteilungsleiter
2. 9. 82

Motoren-Werke Mannheim AG



HEINZ DAUNKE
Buchdrucker
3. 9. 82



FRANZ HILPERT
techn. Sachbearbeiter
1. 10. 82

Carl Hasse & Wrede
GmbH



GERHARD FREYER
Werkmeister
25. 10. 82



KARL-HEINZ DREHER
Schleifer
15. 10. 82

Kluge Menschen
verstehen es, den
Abschied von der Jugend
auf mehrere Jahrzehnte
zu verteilen.

F. Rosay



»Tia Maria«, eine Luxusyacht, gebaut in Australien

Mister Peter Goodlich aus Attadale in West-Australien ließ sich seine neue Motoryacht mit zwei MWM-Motoren vom Typ TD 232 V 8 ausrüsten.

Die Tageszeitung „The West Australien“ berichtete ausführlich über diesen Neubau, und der Redakteur versuchte in Worten das auszudrücken, was der Eigner bei seiner ersten Fahrt fühlte.

„Wenn da unter dir zwei Motoren unisono laufen, dann scheint der Klang ein Gefühl der Ekstase hervorzurufen.“

Die 2 Motoren bringen eine Gesamtleistung von 550 PS und machen die 14,6 m lange Yacht 26 Knoten schnell. Ein kleines 10 kVA Stromaggregat mit MWM Antriebsmotor D 202-2 versorgt alle Stromabnehmer an Bord, von den Positionslichtern bis zum Kühlschrank.

G. Möller, Mannheim