

WIR

von den Werken der Knorr-Bremse

179 / 1983



Unser Titelbild

Eine junge Südbremserin am „Perthometer“ – einem elektronischen Meßgerät, das der Rauhtiefenmessung dient; die Beschaffenheit von Materialoberflächen läßt sich exakt feststellen

Inhalt/Seite

Brasilien wartet auf den Alkohol-Dieselmotor	3
Erfolgreiche Zusammenarbeit VW - MWM in Brasilien	5
Zur Psychologie und Rechtslage der eigenen Unterschrift	6
In der Lehrwerkstatt von Hasse & Wrede	7
Loyalität, eine vergessene Tugend?	8
Fröhliche Feste am Jahresende	10
Unsere Jubilare	14
Mit dem THW im Libanon: Wasser für Beirut	14

Es ist etwas Seltsames, Eigenartiges und fast Unerklärliches um Sympathie und Antipathie. Ausgerechnet zwei Regungen, die sich fast ganz dem Verstand entziehen, bestimmen unser Leben.

Vor einiger Zeit lernte ich einen Neuen kennen, der für eine gute Position vorgesehen war. Ich fand den feisten jungen Mann mit Backenbart und dünnem, strähnigem Langhaar recht unsympathisch. Trotzdem sagte ich mir: Man darf nicht nach dem Aussehen gehen. Deshalb war ich besonders freundlich und wollte ihm etwas über meine Tätigkeit und meine Erfahrungen erzählen. Doch er fiel mir ins Wort, wußte bereits alles besser und sogar schon, bei wem er den Hebel ansetzen würde. Dann redete er nur noch von sich, und zwar ohne Punkt und Komma. Na schön, dachte ich, dann mach' man. Wenn du weiter so naßforsch auftrittst, wirst du bald auf die Nase fallen. Im übrigen war ich stolz auf mein erstes Gefühl, das ja schon "Achtung!" signalisiert hatte, was nun durch meinen Verstand nur noch bekräftigt worden war. Und dies besonders, weil mir meine Eindrücke bald von anderen Kollegen bestätigt wurden . . .

Doch was nun unsere Sympathie betrifft, so fällt sie beileibe nicht immer auf den Lebenswerten oder Tüchtigen, also auf einen, der unsere Sympathie verdient und ihrer wert ist! Frauen können durchaus einen ausgesprochenen Schlawiner sehr sympathisch finden und ihm deshalb mancherlei Unarten verzeihen. Und das ist die Gefahr beziehungsweise die andere Seite der Sympathie-Medaillie: Wenn wir jemanden auf Anbieten sympathisch finden und ihn mögen, dann werden wir ihm auch im Berufsleben mehr nachsehen als einem unsympathischen Burschen, der aber wiederum besser und anständiger sein kann als der erstere. Will sagen, die Sympathie, schöne Tochter des Gefühls, kann uns zeitweise oder dauernd blind und ungerecht machen . . .

Man könnte sagen, daß Sympathie etwas mit dem Äußeren des Menschen und mit seinem Wesen zu tun hat. Dabei sollte die Schönheit nur eine kleine Rolle spielen. Sympathie kann viel mit dem offenen Blick zu tun haben, dem schüchternen Lächeln, der Höflichkeit, nicht nur gegenüber Vorgesetzten, sondern auch Untergebenen, Kollegen und Frauen. Sympathie hat auch mit der Hilfsbereitschaft zu tun, anderen eine Last abzunehmen und auch mit der Verschwiegenheit, vertrauliche Mitteilungen wirklich für sich behalten zu können, nicht zu klatschen und zu tratschen. Weiter sind Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit sympathieerregende und -beeinflussende Eigenschaften, besonders für Neulinge im Beruf, aber auch für solche in der Liebe, denn kaum eine Frau läßt sich wohl mehrmals beim Rendezvous versetzen . . . Ebenso können Güte und verzeihende Nachsicht gegenüber den Fehlern anderer dazugehören. Die Bescheidenheit hätte ich beinahe vergessen, weil sie solch eine stille Tugend ist; aber sie kann ein Grund für Sympathie sein, ebenso wie Anstand und Sauberkeit. Nicht nur die körperliche, die bei den Fingernägeln anfängt und sich über die Kleidung bis hin zu den Haaren erstreckt, sondern die innere Sauberkeit, die auf Intrigen oder schmutzige Witze im Kollegenkreis verzichtet.

Kurz und rund: Die immergrüne Pflanze Sympathie kann aus zahlreichen Quellen genährt werden. Aus solchen, die einem bewußt sind und aus vielen unbewußten. – Mit den menschlichen Gefühlen ist es halt so wie mit den schönen Seerosen in einem einsamen Teich: Wir sehen wohl die feinen Blüten, aber die langen Triebe liegen verborgen in schattiger Tiefe, und sie sind sehr fest im feuchten Grund verankert.

Brasilien wartet auf den Alkohol-Dieselmotor

MWM macht's möglich



Den Vertretern der Fabriken für Zucker- und Alkoholdestillate wurde ein Valmet Traktor 88 vorgestellt; er ist ausgerüstet mit dem MWM-Zweistoffmotor PID 229-4TV



Im Heft 171 der Zeitschrift WIR wurde über das Proalkohol-Programm in Brasilien berichtet. Inzwischen hat sich die „Alkohol-Zukunft“ Brasiliens weiter realisiert: Heute fahren bereits etwa 600.000 Voll-Alkohol-Fahrzeuge über die Straßen dieses Landes. Außerdem tankt jeder der übrigen 7 Millionen Pkw Benzin mit einem 20%igen Alkohol-Anteil, wenn er an der Zapfsäule vorfährt.

Das Erntejahr 1981/82 hat zu einer Produktion von etwa 5,5 Millionen Kubikmetern an Äthanol, einem aus dem Saft des ausgedrückten Zuckerrohres gewonnenen Alkohol, geführt. Diese Menge kann man sich anschaulich in Form eines gigantischen Würfels von über 1,5 km Kantenlänge vorstellen. Kein Wunder, daß besonders die Alkohol- und Zuckerindustrie darauf besteht, in ihrem eigenen großen Fuhrpark an Landmaschinen und Lastwagen den selbsterzeugten „grün-gelben“ Kraftstoff Äthanol zu verwenden. (Grün-gelb sind die Landesfarben Brasiliens, aber auch die Farben des jungen und des ertarbenen Zuckerrohres.)

Anlässlich einer Tagung der brasilianischen Alkoholproduzenten im Oktober wurde der von der MWM-Forschung in Mannheim entwickelte und in Brasilien im praktischen Einsatz getestete Zündstrahlmotor den zukünftigen Betreibern vorgestellt. Um den Nicht-Technikern unter den Zuhörern das neue Verbrennungsverfahren des Zündstrahl-Motors nahezubringen und um deutlich zu machen, daß auch der Dieselmotor für den Betrieb mit Alkohol geeignet ist, wurde eine Bilder-Serie zusammengestellt, die (im Ausschnitt) vielleicht auch für die Mitarbeiter der Werke des Knorr-Konzerns ganz amüsant ist.



Bei MWM Motores Diesel S/A in Sao Paulo erläuterte Direktor Heinz Bindel technische Einzelheiten



Zündstrahlmotor im Gespräch: auf der Tagung brasilianischer Alkoholproduzenten

Benzin und Dieselöl sollen in der Zukunft von der Speisekarte vieler brasilianischer Fahrzeuge gestrichen werden. Dank der bereits voll produzierenden Alkohol-Industrie kann die Pkw-Flotte des Landes das Angebot an den Leichtkraftstoffen Alkohol und Benzin nicht mehr verbrauchen. Um zu einem Gleichgewicht zu kommen, muß entweder der Otto-Motor wieder in den Nutzfahrzeugsektor vordringen oder ein Teil des Alkohols muß im Dieselmotor verbraucht werden.



Während der Ottomotor mit dem Alkohol sehr gut fertig wird und wegen der möglichen höheren Verdichtung sogar einen erheblich besseren thermischen Wirkungsgrad erreicht als der Benzinmotor, ist der zündunwillige Alkohol für den auf eine Selbstzündung des Kraftstoffes angewiesenen Dieselmotor ungeeignet. Trotzdem haben die Diesel-Ingenieure

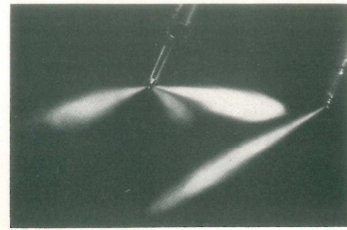
Den Mannheimer Entwicklungs-Ingenieuren ist es dabei gelungen, den „PID“ mit nur 10-15% Dieselöl und 85-90% Alkohol im Vollastpunkt zu betreiben. Da die Zündölmenge über den gesamten Arbeitsbereich des Motors konstant bleibt, wurde bei den Feldversuchen ein Ersatz von etwa 75% Dieselöl durch das Äthanol bei einem ausgezeichneten Gesamtverbrauch der Motoren gemessen.

Gegenüber dem Ottomotor zeichnet sich das Dieselverfahren durch eine recht große Kraftstoff-Flexibilität aus. Im Zündstrahl kann an Stelle des Dieselöls auch der nationale Kraftstoff Pflanzenöl (óleo vegetal) oder auch eine Mischung von Alkohol mit einem Zündbeschleuniger (alcool aditivado) verwendet werden. Für den Hauptstrahl eignet sich auch der aus Holz oder Kohle gewonnene Alkohol „Methanol“, und als weiteres Entwicklungsziel soll dem Motor der Betrieb mit Benzin (gasolina) „beigebracht werden“. Damit kann der brasilianische Alkoholfabrikant in Zukunft seine Traktoren und Lastwagen ausschließlich mit den nationalen Kraftstoffen „Alkohol“ und „Pflanzenöl“ betreiben; ein 100%iger Ersatz des Dieselöls wird durch den „PID“ möglich gemacht.

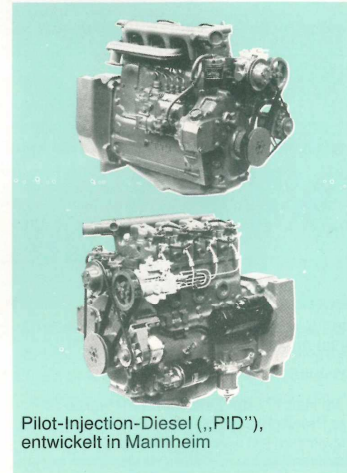
Auf die Vorführung der ersten Valmet-Schlepper mit dem „PID 229-4“ wurde in der Informationszeitschrift des Verbandes der Zucker- und Alkoholproduzenten „Sopral“ sehr nachdrücklich hingewiesen.

Auch wenn man „den Tag nicht vor dem Abend loben“ soll, kann man sagen, daß die Betreiber der ersten Testschlepper bisher recht zufrieden sind und auf eine baldige Fertigung der PID-Motoren drängen. Bei einem weiterhin positiven Verlauf der Versuche ist der Produktionsanlauf für das späte Frühjahr 1983 vorgesehen. Der PID hätte damit die Chance, der erste serienmäßig hergestellte Dieselmotor Brasiliens zu werden – vermutlich sogar der ganzen Welt – der als Hauptkraftstoff vegetativ produzierten Alkohol verwendet.

H. Bindel, Sao Paulo



Links: Hauptstrahl (Alkohol); rechts: Zündstrahl (Dieselöl)



Pilot-Injection-Diesel („PID“), entwickelt in Mannheim



Wenn das nächste Entwicklungsziel erreicht wird, können brasilianische Traktoren und LKWs gänzlich ohne Dieselöl fahren. Der „PID“ wird's möglich machen



PID 229-4 in Valmet-Zuckerrohr-Ladegerät bei der Arbeit

Erfolgreiche Zusammenarbeit VW- MWM in Brasilien



LKW VW 6-90 fährt mit MWM-Motor D 229 - 4 Zylinder. Er leistet 91 PS bei 3000 Umdrehungen



2 LKWs VW 11-130 mit MWM-Motor D 229 - 6 Zylinder, der 132 PS Leistung bei 3000 Umdrehungen bringt



Die VWCLtda. – das bedeutet: Volkswagen Caminhoes (LKW) Ltda. – entstand 1978 mit dem Kauf der ehemaligen Chrysler do Brasil. Dies war zu einer Zeit, als der Umsatz an Nutzfahrzeugen noch von Jahr zu Jahr stieg.

1981 kam VWCL mit den neuen LKW der Baureihe 11-130 und 13-130 mit dem MWM-Motor D 229-6 auf den Markt und ergänzte hierdurch die weitergeführte Dodge-Linie. In diesem Jahr begannen die Verkäufe zurückzugehen.

Trotz der schlechten Marktlage will die VWCL ihr Programm der Produkterneuerung weiterführen. 1982 wurden die Modelle 6-80 (mit Perkins-Motor) und 6-90 (mit MWM-D 229-4) herausgebracht, in Konkurrenz zum L 608 von Mercedes-Benz und zum F 4000 von Ford.

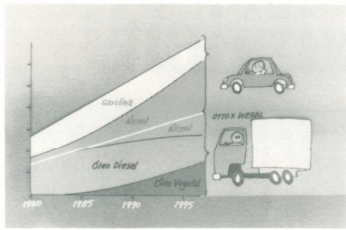
Die Zukunftspläne der VWCL sehen in den kommenden Jahren leichte LKW von 3-4 to, Mikrobusse bis 24 Personen und Omnibusse für den Stadtverkehr vor. Man will auf der gesamten Linie der Stadtbusse und der LKW bis 22 to vertreten sein.

VWCL erforscht auch die Verwendung von Alternativkraftstoffen. In den LKW der Dodge Linie E 11, E 13 und E 21 wird bereits ein 8 Zylinder V-Ottomotor für Alkohol verwendet. Ein Prototyp dieses Motors für den 6-to-LKW befindet sich in der Entwicklung.

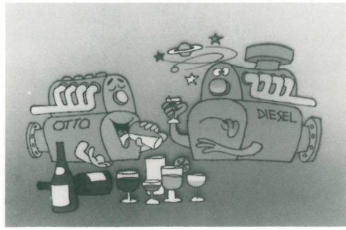
MWM begann im Jahr 1974 Dieselmotoren D 225-6 an die Fa. Chrysler für den LKW-Dodge D-950 zu liefern. In den Jahren 1977 und 1978 wurden von MWM auch Motoren für den D-700 bezogen, der bis dahin ausschließlich mit Perkins-Motoren ausgestattet war. Ab 1981 begannen die Lieferungen des D 229-6 für die LKW 11-130 und 13-130 und jetzt D 229-4 für den G-80.

Die Markteinführung der VW in den vergangenen Jahren war nicht schlecht und man erwartet einen steigenden Marktanteil.

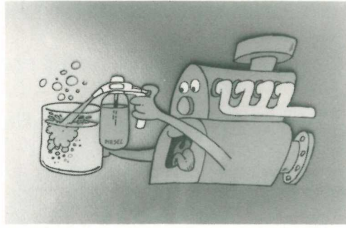
In den ersten 10 Monaten des Jahres 1982 hat VW bereits einen Marktanteil in ihrem



Reichliche Alkoholproduktion soll ausgeglichen verwirtschaftet werden: Ottomotoren müssen wieder mehr Nutzfahrzeuge treiben – oder Alkohol muß auch im Dieselmotor verbraucht werden



Anders als beim „Otto“: Zündunwilliger Diesel, wenn er nur Alkohol bekommt ...

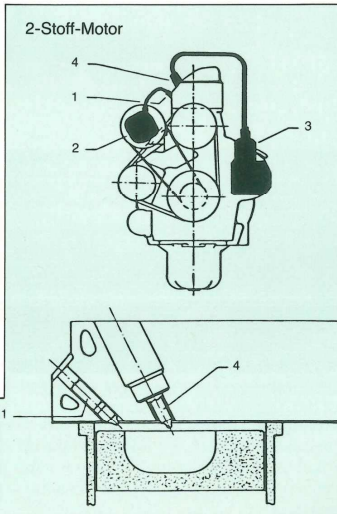


... gibt man aber mit „Pilot-Einspritzung“ wenig Dieselöl dazu, wird Alkoholverbrennung möglich

einen Weg gefunden, um den Alkohol für den Dieselmotor schmackhaft zu machen. Das Geheimnis heißt „Pilot-Einspritzung“, d.h. mit einer kleinen Menge von Dieselöl wird die Verbrennung des Alkohols ermöglicht.

Der PID-Motor und seine Chancen

Wie sieht so etwas in der Praxis aus? Der Motor wird mit zwei getrennten Einspritzsystemen ausgerüstet. Beim „PID“ getauften MWM-Zündstrahlmotor (Pilot-Injection-Diesel) wird die normalerweise für den Dieselmotor verwendete Reihenpumpe zur Einspritzung des Alkohols benutzt, während eine zweite (über einen Zahnkeilriemen angetriebene) Verteiler-Einspritz-Pumpe den Dieselöl-Zündstrahl in den Brennraum bringt. (Siehe schem. Zschg.)



- 1 Einspritzdüse für Pilotinspritzung Dieselmotor
- 2 Einspritzpumpe für Pilotinspritzung Dieselmotor
- 3 Einspritzpumpe für Äthanol
- 4 Einspritzdüse für Äthanol

Leistungsbereich von 8,5 % erreicht (3.552 verkaufte Einheiten). Bei den leichten LKW beträgt der Anteil 3,3 %, bei den mittelschweren LKW 11,5 %.
H. Bindel, Sao Paulo



LKW VW 13-130
läuft mit
MWM-Motor
D 229 - 6 Zyl.
und leistet
130 PS bei
3000
Umdrehungen

Zur Psychologie und Rechtslage der eigenen Unterschrift

Wer mit seinem Namen unterschreiben darf oder muß, unterliegt einem psychologischen Druck oder einer geistigen Selbstdarstellung, die der Untersuchung wert ist.

Wer eine Unterschrift leisten darf oder muß, hat alle seine Sinne zusammenzuhalten, um nicht aus dem Rahmen zu fallen. – Wir haben in Oberbayern einen Spruch, der lautet: „Kinder, geht's alle unter'n Tisch, der Vater muß seinen Namen schreiben!“

Das ist nicht nur ein Witz, sondern eine ganz ernste Angelegenheit: Die Unterschriftsleistung verpflichtet einen Menschen zur Zahlung oder zur Vertragstreue und schließlich sogar auf dem Standesamt zur Ehe.

Es ist eine feststehende Tatsache, daß sich ein Drittel aller neugebackenen Ehefrauen auf dem Standesamt bei der Unterschriftsleistung verschreibt. Sie müssen ihren neuen Namen erstmals amtlich schreiben und ihren Geburtsnamen dazusetzen. Das beansprucht offenbar ihre Nerven derart, daß sie die üblichen Schriftzeichen nicht mehr fehlerfrei hinsetzen können.

In Italien kann man beobachten, wie Analphabeten sich die größte Mühe geben, wenigstens ihren Namen schreiben zu können. So haben wir ein geistesschwaches Mädchen ange- troffen, das von seiner Mutter angehalten war, ganze Schulhefte mit „Barbara Gianetti“ auszufüllen. Das war für den Fall gedacht, daß das Mädchen heiratet oder unterschreiben muß, wenn die Mutter ein Grundstück verkaufen will.

Die Unterschrift muß individuellen Charakter haben

Die Unterschriftsleistung kennzeichnet im Berufsleben eine Berechtigungsstufe. Wer unterschreiben darf, ist etwas geworden. Der ganze Büroapparat richtet sich danach aus; dem Unterschriftsberechtigten schwillt die Brust; ohne ihn geht nichts. Wollte man ihm die Unterschriftsberechtigung entziehen, so käme das seinem moralischen Tode gleich. Seine Untergebenen können Schriftstücke, die sie gefertigt haben, bestenfalls mit den Anfangs-

buchstaben ihres Namens kennzeichnen – er aber ist es, der unterschreibt. Schreibt dieser „er“ nun seinen Namen häufiger oder ganz besonders oft, so bildet sich eine Unterschrift heraus, die von Zeitmangel und Individualität geprägt ist. Die Unterschrift wird geläufiger, sie mildert Ecken und Kanten und bildet neue Höhepunkte – kurz und gut, die Unterschrift wird mehr oder weniger lesbar. Hauptsächlich weniger lesbar. (Ein Bankprokurist, der täglich 500 Unterschriften leisten muß, fängt an, zweierlei Unterschriften zu produzieren. Eine lesbare und eine nahezu unlesbare, die ihm Zeit spart.)



Nun haben wir es aber auch mit der rechtlichen Seite solcher mehr oder weniger lesbaren Unterschriften zu tun. Die Lesbarkeit der Unterschrift ist nicht unbedingt erforderlich, wohl aber muß erkennbar sein, daß es sich um Buchstaben handelt (nicht um Hieroglyphen oder Fantasielinien) und daß das Schriftbild individuellen Charakter hat. Mit der Beurteilung von Unterschriften haben die Notare und Nachlaßbehörden zu tun, die z.B. die Gültigkeit eines Testaments beurteilen müssen. Die Unterschrift darf also nicht zu weit vom Lesbaren entfernt sein, es sei denn, der Unterzeichner hat einen solchen Grad der Berühmtheit erlangt, daß eine Art von Signum bereits genügt.

Wenn man zusammenhängende Schriftstücke verwendungssicher machen will, muß man jede Seite unterschreiben. Eine Unterschrift auf einem Briefumschlag genügt nicht; die Zusammengehörigkeit von Urkunden muß sich logisch ergeben. Nicht genügend ist der

Austausch einseitiger Erklärungen, insbesondere ein Briefwechsel; nur gleichlautende Erklärungen reichen aus.

Nicht erforderlich ist, daß die Unterschrift erst nach Fertigstellung des Textes geleistet wird; nachträgliche Änderungen bedürfen der nochmaligen Unterschrift.

Eine ganz besondere Bedeutung hat die Blanko-Unterschrift. Ein nachträglich darüber gesetzter Text gilt als echte Willenserklärung des Ausstellers (Blanko-Wechsel).

Eine Unterschrift muß „eigenhändig“ sein.

Auch darüber gibt es ganz erstaunliche Auslegungen. Sie, lieber Leser, können z.B. mit dem Vornamen und Familiennamen Ihrer Ehefrau unterschreiben, wenn Sie dazu bevollmächtigt sind. Sie können auch mit dem Namen einer Firma unterschreiben, z.B. „Niedermeier & Co.“, wenn Sie dazu bevollmächtigt sind.

Das Erfordernis der eigenhändigen Unterschrift hat im Laufe der Zeit durch Modernisierung enorme Einbrüche erdulden müssen. Mechanische, faksimilierte Unterschriften, Übermittlung durch Ferndrucker oder Telegramme bekommen immer größere Bedeutung. Aktien, Interimscheine, Mieterhöhungserläuterungen, maschinell hergestellt, haben oft einen höheren Grad von Glaubhaftigkeit als oberflächlich unterzeichnete Briefe. Oft sind die Maschinen total falsch eingestellt; sind sie es aber nicht, dann erzeugen sie sogar ein Bild besonders echter Urkunden, weil sie nicht aus dem Rahmen zu werfen sind, weil fortlaufende Nummern und Druckbild für die Echtheit eine große Gewähr geben.

Die Unterschrift durch eine Schreibhilfe genügt an sich nicht. Aber gerade hier ist fast immer zu vermuten, daß Unterzeichnungsvollmacht erteilt ist. Natürlich soll das Vertretungsverhältnis zum Ausdruck kommen. Am häufigsten ist die Unterzeichnung „ppa“ = „per procura“. Man sollte sich auch darüber klar sein, daß der Vorgesetzte links unterzeichnet, der Untergebene aber rechts.

Wer unterschreibt wie?

Unter Namensunterschrift versteht das Gesetz primär die Unterzeichnung mit dem Familiennamen; der Vorname hat nur charakteristische Bedeutung. Es gibt Namen, deren Klangbild nicht gut verwendbar ist. Ich hatte einen Schulkameraden, dessen Familienname lautete: „Geist“. Das störte ihn psychisch in einem solchen Maße, daß er nicht in der Lage war, seine Unterschrift mit „Geist“ zu leisten. Er kam mit sich selbst überein, daß er von seiner Volljährigkeit an nur noch mit „Max Geist“ unterschrieb. Aber er ist nicht der einzige, der unter diesem Komplex gelitten hat. Kein Geringerer als Adolf Hitler hat überhaupt nur mit beiden Namen unterschrieben, während von Adenauer nur sein Familienname als Unterschrift bekannt ist.

Man hat es dann noch mit Titeln, Dr., Dott. (Dottore) oder Prof. zu tun, die gesetzlich zum Namen gehören und zur Sicherheit der Unterschriftswertung beitragen. Kaiser Wilhelm schrieb natürlich nicht, daß er Hohenzollern heißt, sondern „Wilhelm“ (II) genügte; Bischöfe unterzeichnen mit einem Kreuz vor dem Vornamen, Päpste unterzeichnen mit drei Kreuzen vor dem Papstnamen, der immer nur ein gewählter Name ist, nicht aber der Name laut Geburtsurkunde.

Pseudonyme, Schauspielernamen, reichen aus, wenn die Persönlichkeit weiteren Kreisen bekannt ist. Ähnliches gilt für Kloaternamen, die zur Identifizierung ausreichen. Es gibt also rechtsverbindliche Unterschriften, die nicht mit

der Geburtsurkunde übereinstimmen.

Große Erleichterung hat die Gesetzgebung bei der Gestaltung von Testamenten gebracht. Neuerdings gilt sogar die Meinung, daß es genügt, wenn der Verstorbene mit „Euer Vater“ unterschrieben hat. Natürlich muß auch ein Zusammenhang hergestellt sein zwischen den erbberechtigten Kindern und diesem Vater.

Fälschungen – (kei)n Problem

Viel zu wenig Aufmerksamkeit wird der Fälschung von Unterschriften gewidmet. Behörden, Banken und sogar Kriminalisten geben sich zufrieden, wenn nur eine Unterschrift

dauer und Übung eines Typs von Täuschern. Ein Künstler oder Graphiker kann jede Unterschrift fälschen, er kann sie auch gegen technische Prüfungen sicher machen. Die technische Prüfung besteht in der Beurteilung von Druck, Dicke und Dünne der Schriftzeichen. Maschinen, die dazu da sind, eingereichte Schecks zu prüfen und Bargeld auch in der Nacht am Nachtschalter ausgeben, können glatt überlistet werden. Die technische Sicherung muß durch Kennwörter ergänzt sein.

Die Ursache, daß Fälschungen nicht erkannt oder nicht verfolgt werden, liegt weniger darin, daß man Fälschungen nicht sieht, sondern



Die Unterschrift des
Alt Bundeskanzlers
Konrad Adenauer

unter einem Dokument steht. Der Gedanke, daß diese Unterschrift gefälscht sein könnte, tritt zu allerletzt auf. Die Allgemeinheit im weitesten Sinne nimmt jeden Beleg, der unterschrieben ist, zunächst als echt zur Kenntnis und handelt danach, das heißt, die Bankbeamten zahlen aus, die Behörde erteilt eine Bewilligung usw. Niemand macht sich darüber Gedanken, mit welcher Leichtigkeit eine Unterschrift gefälscht werden kann. Sicher ist es eine Frage der Geschicklichkeit – aber leider auch der Aus-

vielmehr darin, daß man sie bürokratischerweise nicht sehen muß. Ein schweizerischer Bankbeamter ist also völlig zufrieden, wenn die Unterschrift vergleichsweise richtig ist. Die Hauptsache ist ihm nicht, ob die Unterschrift gefälscht ist, sondern die Hauptsache ist ihm die Frage, ob er zur Verantwortung gezogen wird: Er wird es nicht und abermals nicht – das besagen außerdem die Geschäftsbedingungen seiner Schweizer Bank.

Dr. Markmiller, München

Ausbildung in klassischen Berufen:

In der Lehrwerkstatt von Hasse & Wrede



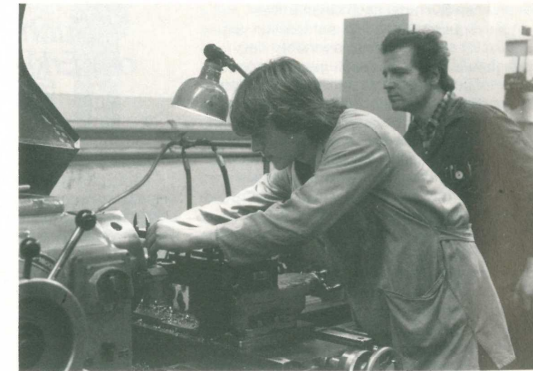
Betriebliche Ausbildung kann die beste berufliche Qualifikation für die junge Generation sein. Darin besteht wohl kein Zweifel. Die Ausbildungsbetriebe in der Metallindustrie – und dazu gehören auch die Werke der Knorr-Gruppe – tun nach Kräften alles, um den hohen Ausbildungsstand zu halten und möglichst noch auszuweiten. Sie sind sich ihrer Pflicht und Verantwortung zur Berufsausbildung auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten bewußt.

Ein Werk, das jahrelang – prozentual gesehen – Spitzenreiter in bezug auf die Anzahl von Auszubildenden ist, kann auf eine lange Tradition in der Lehrlingsausbildung zurück-

blicken. Es ist die Carl Hasse & Wrede GmbH in Berlin-Britz.

Präzision – nichts wird bei Hasse & Wrede größer geschrieben als dieses so typisch deutsche Fremdwort. Das wußten bereits die 30 Arbeiter, die im Gründungsjahr 1897 ihre sechzig Wochenstunden arbeiteten. Und das wußten 4 000 Mitarbeiter, als Hasse & Wrede Anfang der vierziger Jahre die modernste und größte Werkzeugmaschinenfabrik Europas war. . . . Und das gilt auch für alle, die seit 1945 in einer neuen Epoche des Maschinenbaus bei H & W arbeiten.

Der Firmennamen steht für Drehmaschinen und Automaten. Und seit Jahren ist es dort gute



Tradition, sich den Nachwuchs selbst heranzuziehen. So klagte man dort auch noch niemals anhaltend über einen Mangel an Facharbeitern.

Das kleine aber feine Werk mit seinen 220 Mitarbeitern bildet alles aus, was es braucht: Maschinenschlosser, Dreher und Bohrwerk-dreher, Universalfräser und seit kurzem auch Universal schleifer.

Die Grundausbildung erfolgt in der Lehrwerkstatt an Schraubstock und Werkzeugmaschine. Hier lernen die jungen Leute erst einmal sechs Monate lang sägen und feilen, bohren und hobeln, fräsen und schleifen und passen. Danach entläßt man sie vorerst in die entsprechenden Abteilungen im Betrieb, wo sie

erstmal in normalen Produktionsprogramm zeigen können, was sie bereits gelernt haben. Sporadisch, wie es der Lehrplan vorschreibt, kehren sie für ein paar Wochen in die Werkstat statt zurück, um dort weiter unter den kritischen Augen ihres Ausbilders ihre Übungen an Werkstücken fortzusetzen.

Der Schule trauert keiner nach – darin sind sich die Azubis von Hasse & Wrede einig. Übereinstimmung herrscht auch bei der Wertung solch positiver Erlebnisse, wie sie ein Ausbildungsplatz vermittelt: die neue Unabhängigkeit vom Elternhaus zum Beispiel (man verfügt jetzt über ein eigenes Einkommen und kann persönliche Ausgaben selbst bestreiten) und ein ganz neues Selbstwertgefühl. (Man ist plötzlich wer. Man hat eine Aufgabe, die Spaß macht – und scheinbar ist auch alles machbar).



Herzen liegt. „Es geht nun einmal nicht ohne intensive Lernbereitschaft, ohne Leistungs willen und Einsatzfreude. Darüber müssen sich alle Auszubildenden im klaren sein.“ – Und da müssen wir Herrn Zmudzinski rechtgeben.

Loyalität, eine vergessene Tugend?

Die vergebliche Suche nach der Erklärung des Wortes

Nehmen wir einmal an, Sohn oder Tochter hätten das Wort irgendwo gelesen oder gehört und fragten uns, was es bedeutet. Wir selbst sind auch nicht sicher und suchen deshalb in der eigenen Bücherei nach einer Antwort.

In Meyers Enzyklopädischem Lexikon von 1975 heißt es: „... treu gegenüber der herrschenden Gewalt, der Regierung, dem Vorgesetzten; die Interessen anderer achtend; vertragstreu, anständig, redlich.“ Wir begnügen uns noch nicht mit dieser Erklärung und sehen, weil wir Vorgesetzte sind, in den Büchern für Führungskräfte nach. Die Suche bleibt erfolglos. In 200 Veröffentlichungen zum Thema Führen kommt „Loyalität“ nur in einem einzigen Werk vor, und in diesem auch ohne jede Erläuterung. Was sollte man aus diesem Ergebnis schließen?

Die Bedeutung des Wortes
Loyalität ist sprachlich abgeleitet von dem lateinischen Wort „legalis“, es kommt im Französischen als loyalité vor. Gemeint ist damit Gesetzestreue, deshalb im Lexikon auch: vertragstreu.

Besonders häufig wird das Wort Loyalität in Seminaren für Führungskräfte und für Außendienstmitarbeiter verwandt. Die Vorgesetzten erwarten Loyalität von ihren Mitarbeitern, die im Außendienst Tätigen von ihren Führungskräften. Die Vorgesetzten verstehen unter Loyalität ebenso wie die Geschäftsleitungen, daß sich die Mitarbeiter mit ihren Entscheidungen identifizieren, auch wenn sie selbst einen anderen Standpunkt vertreten. Der Außendienstmitarbeiter erwartet, daß sein Vorgesetzter gegenüber dem Kunden hart bleibt, wenn er selbst zu Recht nach Anweisungen gehandelt und gegenüber dem Drängen des Kunden nicht nachgegeben hat.

Loyalität und Solidarität
In Gesprächen kommt es leicht zur Verwechslung der beiden Begriffe. Sehen wir wieder im griffbereiten Meyers Enzyklopädischen Lexikon nach. Diesmal sind die Ausführungen bedeutend umfangreicher als beim Wort „Loyalität“. Kurz zusammengefaßt heißt es in dem Artikel, daß mit Solidarität das Zusammengehörigkeitsgefühl gemeint ist, die gegenseitige Hilfe und Unterstützung. In der Regel werde dieses Verhalten durch störende Eingriffe von außen hervorgerufen. Übertragen wir diese Erläuterungen auf die betriebliche Situation, dann bedeutet Solidarität das Zusammenhalten und gegenseitiges Unterstützen der Mitarbeiter einer Abteilung oder Arbeitsgruppe gegenüber dem Vorgesetzten oder einer anderen Abteilung.

Hilfe bei den Juristen
Die juristischen Fachleute für unseren Bereich, die Arbeitsrechtler, verwenden zwar den Begriff selbst nicht, aber sie arbeiten mit den Inhalten. Vom Vorgesetzten erwarten sie als Vertreter des Arbeitgebers die Fürsorgepflicht gegenüber den Mitarbeitern, von diesen die Treuepflicht gegenüber dem Unternehmen. Was ist unter den beiden Begriffen im einzelnen zu verstehen?

Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers
Es fällt dem juristischen Laien am leichtesten, die Anforderungen anhand von Beispielen zu verstehen. Das bedeutet auf den Arbeitgeber bezogen:

- den Schutz des Mitarbeiters vor Unfallgefahren und anderen Schädigungen seiner körperlichen oder geistig-seelischen Gesundheit
- die Verteidigung der Ehre des Mitarbeiters, wenn sie innerhalb des Betriebes angegriffen wird wie durch Denunzianten oder ein Fehlverhalten des Arbeitgebers. Dieser behauptet z. B. in der betrieblichen Öffentlichkeit, der Mitarbeiter habe ein schwerwiegendes Fehlverhalten begangen. Das trifft aber nachweislich nicht zu
- die Gewährung von Rechten des Mitarbeiters, z. B. ausreichende Auskünfte über seine Altersversorgung
- den Schutz des Eigentums des Mitarbeiters vor Verlust und Beschädigung, soweit es sich um für die Arbeit im Betrieb Notwendiges handelt, z. B. seine Kleidung, die Uhr, den Ehering, so viel Bargeld, wie man üblicherweise bei sich trägt.

Mit diesen Beispielen sind die typischen Pflichten angesprochen, daneben gibt es weitere, weniger häufig vorkommende.

Die Treuepflicht des Mitarbeiters
Wieder will ich mich auf Wesentliches beschränken, z. B.

- den Schutz des Eigentums des Arbeitgebers vor Beschädigung und Verlust
- die Bereitschaft zu Mehrarbeit und Überstunden im Rahmen des Zumutbaren, was die Gesundheit und die familiären Pflichten betreffen, z. B. das Recht auf Fernbleiben

- von der Arbeit bei schwerwiegender Erkrankung eines Familienangehörigen
- die Berichtspflicht als Bringschuld, d. h. der Mitarbeiter muß von sich aus seinen Vorgesetzten über für diesen Wichtiges informieren und darf nicht warten, bis die Führungskraft ihn dazu auffordert. Dazu zählt auch, daß der Mitarbeiter sofort meldet, wenn er nicht zur Arbeit kommen kann
 - den Verzicht auf bezahlte Nebentätigkeiten in seiner Freizeit, wenn er deshalb im Betrieb nicht mehr die Leistung erbringen kann, zu der er sonst fähig wäre oder wenn er den Arbeitgeber durch das gleichzeitige Tätigwerden für die Konkurrenz schädigt
 - das Bewahren von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen, weil der Arbeitgeber durch deren Offenbarung ebenfalls Verluste erleiden kann
 - Ehrlichkeit bei Kaufleuten, die mit dem Vermögen ihres Arbeitgebers arbeiten.

Allgemein bedeutet die Treuepflicht des Mitarbeiters, daß er alles tut, was die Interessen des Arbeitgebers fördert und alles unterläßt, was diese schädigt. Ausgenommen davon sind ihm gesetzlich zustehende Rechte wie das auf eine rechtmäßige Arbeitsverweigerung (= von der Gewerkschaft ausgetretener Streik).

Der unterschiedliche Umfang der Treuepflicht

- Die Anforderungen an den Mitarbeiter sind unterschiedlich hoch
- bei Leitenden Angestellten am höchsten, bei Führungskräften höher als bei deren Mitarbeitern
 - bei Mitarbeitern mit langjähriger Betriebszugehörigkeit größer als bei den Kollegen in der Probezeit oder erst recht bei Aushilfskräften
 - bei Angestellten, z. B. im technischen Bereich, härter als bei den ihnen unterstellten Arbeitern

Allgemein kann man sagen: Die Treuepflicht des Mitarbeiters nimmt zu mit der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers. Deshalb sind beide Pflichten am stärksten im Öffentlichen Dienst ausgeprägt: Der Arbeitgeber sichert dem Beamten seinen Arbeitsplatz auf Lebenszeit zu, dieser darf deshalb auf keinen Fall seine Arbeit niederlegen, konkret nicht streiken. Als illoyal gilt gegenüber dem Arbeitgeber auch der sog. Dienst nach Vorschrift, wie ihn vor Jahren die Fluglotsen durchführten. Ihr Tun schädigte nämlich bewußt den Arbeitgeber. Deshalb mußten die Rädelführer Schadenersatz leisten und verloren ihren Arbeitsplatz.

Folgen bei schwerwiegender Verletzung der Loyalität

Für beide Seiten, den Arbeitgeber wie den Arbeitnehmer, können schwerwiegende Verletzungen der Loyalität einschneidende negative Folgen auslösen:

- 1) die fristlose Kündigung
- 2) zivilrechtliche = Schadensersatzleistungen
- 3) strafrechtliche

In der betrieblichen Praxis kommt es üblicherweise nur zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder zu noch weniger starken negativen Auswirkungen wie einer Abmahnung

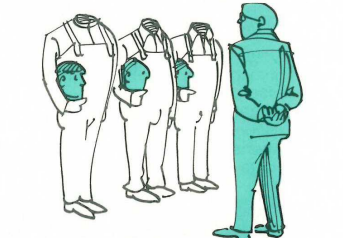
oder der Wegnahme von Kompetenzen (= Recht auf selbständige Entscheidungen).

Mögliche Rollenkonflikte mit Gefährdung der Loyalität

- Viele Menschen erkennen nicht sofort, wenn sie eine bestimmte Aufgabe übernehmen, daß sie dadurch früher oder später, stärker oder schwächer in die Gefahr kommen, illoyal oder unsolidarisch zu handeln. Einige Beispiele:
- der Werkarzt zwischen seinem Arbeitgeber und dessen Mitarbeiter, seinem Patienten
 - das Betriebsratsmitglied zwischen seinen Pflichten als Arbeitnehmervertreter und Mitarbeitern, vor allem, wenn es eine Führungsaufgabe oder eine besondere Vertrauensstelle innehat wie als Sekretärin oder Personalsachbearbeiter
 - der Sicherheitsbeauftragte zwischen den möglichen Anforderungen seines Arbeitgebers und seinen Pflichten
 - der Mitarbeiter als Angestellter der Firma und gleichzeitig als Kollege, z.B. wenn dieser etwas Unrechtmäßiges tut.

Loyalität, kein Kadavergehorsam

Es gibt Vorgesetzte, die aus der Loyalität des Mitarbeiters ihnen gegenüber sich ergebende Pflichten überstrapazieren. Das trifft nicht nur auf den in der betrieblichen Praxis seltenen Fall zu, daß sie von ihrem Mitarbeiter verlangen etwas zu tun, was unrechtmäßig ist. Autoritätäre



Vorgesetzte erwarten den absoluten Gehorsam gegenüber ihren Anweisungen. Nicht selten nehmen sie sich selbst gleichzeitig Rechte gegenüber Arbeitgeber und Kollegen heraus, die ihnen nicht zustehen. In ihrer Egozentrik arbeiten sie mit zweierlei Maß.

Schon vor Jahrhunderten hat der berühmte Theologe und Wissenschaftler Thomas von Aquin über die Grenzen des Gehorsams nachgedacht. Kein Mitarbeiter ist dazu verpflichtet, etwas zu tun, was gegen Recht oder sein Gewissen verstößt. Das Recht auf Verweigerung eines unrechtmäßigen Gehorsams galt auch für Offiziere, sogar im Dritten Reich.

Handeln gegen die eigene Überzeugung

Der typische Konflikt im Betrieb besteht darin, daß der Vorgesetzte gegen die ausdrückliche Meinungsäußerung seines Mitarbeiters entscheidet. Dieser muß nun das Angeordnete ausführen oder sogar, wenn es sich um eine Führungskraft handelt, glaubwürdig bei den eigenen Mitarbeitern vertreten. Das geschieht nicht immer. Einige Beispiele:

- Der nächsthöhere Vorgesetzte lehnt den Antrag der ihm unterstellten Führungskraft auf mehr Gehalt ab. Nicht selten distanzierter sich der unmittelbare Vorgesetzte des Mit-

arbeiters von dieser Entscheidung. Er verdeutlicht seinem Mitarbeiter, daß er den Antrag bewilligt hätte, aber „die da oben“ haben anders entschieden. Ein solcher Vorgesetzter fordert häufig mehr Kompetenzen, denkt aber dabei meist nur an die Möglichkeit, populäre Entscheidungen verkünden zu können

- Ein Außendienstmitarbeiter muß gegenüber seinem Kunden eine für diesen unangenehme Entscheidung vertreten. In dieser für ihn menschlich schwierigen Situation kommt es nicht selten zu dem illoyalen Ausweg, sich davon persönlich zu distanzieren, z. B. durch die Bemerkung: „Das hat unser Vorstand so entschieden“
- Manche Mitarbeiter kennen durch die enge Zusammenarbeit mit ihrem Vorgesetzten Informationen, die Kollegen gerne wissen möchten, weshalb diese immer wieder bedrängend nachfragen. Entweder sagen sie dann das, was sie hätten verschweigen müssen, oder sie deuten das Geheimzuhaltende durch bruchstückhafte Informationen so weit an, daß der andere sich das Richtige denkt. Damit haben sie ebenso gegen das Gebot der Loyalität verstoßen.

Wie bleibe ich loyal?

Zunächst muß ich mich in die Situation dessen hineinendenken, der von mir Loyalität fordert. Dann wird sich nämlich ergeben, daß auch ich an dieser Pflicht nachhaltig erinnert hätte. Wie soll ich z. B. meine Autorität als Vorgesetzter bewahren können, wenn mein Mitarbeiter sich in der betrieblichen Öffentlichkeit klar von meiner Anweisung distanzier?

Das Problem der Loyalität ergibt sich vor allem, wenn ich als Fachmann meinen Vorgesetzten beraten mußte oder durfte und mich deshalb intensiv mit dem Problem beschäftigt habe. Dann hat er dennoch anders als ich, der zuständige Spezialist, entschieden. Das wurmt mich! Ich frage andere nach ihrer Meinung, aber unfair. Zunächst erläutere ich meinen Standpunkt möglichst geschickt, dann nicht sehr überzeugend den des Chefs, und das bei Menschen, von denen ich annehme, daß sie meine Meinung teilen. Ich steigere mich immer mehr in die Sache hinein. Die negativen Auswirkungen der angeblichen Fehlentscheidung des Chefs nehmen folglich immer größere Ausmaße an. Was hätte ich in Wirklichkeit tun sollen?

- 1) Überlegen, weshalb mein Chef anders entschieden hat. Leuchtet mir sein Standpunkt zunächst nicht ein, dann muß ich entsprechend nachfragen, bis ich genügend Information besitze.
- 2) Wenn ich andere um ihre Meinung frage, dann sollte ich sie zunächst objektiv über die Ausgangssituation unterrichten und ihnen nicht sagen, wer was entschieden hat, und es sollten Menschen mit einem eigenen Standpunkt auch mir gegenüber sein.
- 3) Hat der Vorgesetzte die Frage endgültig entschieden, dann geht es um deren Verwirklichung. Als eine ihm unterstellte Führungskraft kann ich meine Mitarbeiter nur überzeugen, wenn ich mit den Argumenten des Chefs arbeite, die mich am stärksten beeindruckt haben, und davon gibt es fast stets welche – weil über mir nicht unsinnig entschieden wird. Dr. Klaus Rischar

FRÖHLICHE FESTE

Unbeschwerte Stunden für die Münchner Knorr-Bremser



Die beiden Damen – Frau Rita Maria Vielmetter und Frau Carola von Bandemer – fest im Griff, scheint sich BR-Vorsitzer Urban nunmehr voll auf die Tafelfreuden zu konzentrieren

Die alljährlich seit 1950 stattfindende Weihnachtsfeier der Knorr-Bremse hat selbstverständlich längst ihre eigene Note und Tradition. Programm-Mittelpunkt ist stets die Ansprache der Direktion.

Der knappe Bericht zur Lage wurde diesmal mit besonderem Interesse verfolgt – schließlich stand Kurzarbeit vor der Tür. Umso erleichterter war man über den positiven 'Zuspruch' von Herrn Vielmetter. „Wir alle wissen, wie schwierig die Zeiten für unsere Wirtschaft sind, aber wir werden das Nötigste tun, um über den Berg zu kommen. Sie alle hier im Saal ergänzen sich und stützen damit unsere Gesellschaft. Das macht uns stark... Flexibilität ist das Gebot der Stunde. Es wird darauf ankommen, etwas schneller zu denken und zu handeln als die anderen – dann wird auch 1983 für uns alle ein gutes Jahr werden!“

Der Auftakt für ein paar schöne Stunden war gegeben. Dem Betriebsratsvorsitzer Urban blieb nur noch, der Direktion im Namen aller Anwesenden für die Einladung zu danken – dann nahm das Programm seinen Lauf.

Die Münchner Hoagart Musi fing weihnachtliche Stimmung ein, und Mundartdichter Paul Schallweg, Autor zahlreicher liebenswerter Bücher, steuerte Besinnliches zum schönsten Fest des Jahres bei.

Die rund sechshundertköpfige Festfamilie nahm dankbar alle Genüsse wahr, die das ausgewogene Programm zu bieten hatte: Man traf sich beim Gang um das Buffet und auf der Tanzfläche; feierte frohes Wiedersehen mit ehemaligen Kollegen, staunte über geistige und körperliche Fitness der „Ehemaligen“ und gewann überdies auf mannigfache Weise Gesprächsstoff für den ganzen festlichen, schönen Abend.



Hans Jessen, Kavalier der alten Schule, schafft es noch immer, eine ganze Tischrunde zu unterhalten. Seine Lebensweisheiten amüsieren auch Renate Schmidt



„Was gib's Neues bei der KG?“ fragt Pensionär Dieter von Salis seinen ehemaligen Kollegen Gerhard Wacke. Der lächelt mit Frau Roßmann und Frau Rappl vorerst für den Fotografen



Hans Huber bei der „Gästabebreuung“ – hier mit einem Geschäftsfreund der Pakistanischen Staatsbahn



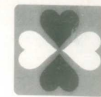
Sehr zum Wohle! Fast unglaublich, daß sich drei, die das ganze Jahr über zusammenarbeiten, auch noch nach Feierabend etwas zu erzählen haben. Aber das gibt's: auf der KB-Weihnachtsfeier! (V.l.n.r. die Herren Pirmoradi, Rittler, Krause)

Es war wie immer an einem Freitag im Dezember, als Knorr rief und (fast) alle kamen. Es war wie immer die Stadthalle in Alt-Wetter, die den Jubilaren für einige Stunden Platz und Kurzweil bot. Und es war wie immer der bewährte Ablauf, den unsere Jubilare gewohnt sind und den sie wohl auch erwarten.

Aber beginnen wir um 17.30 Uhr, am 10. Dezember 1982. Das Stahlwerk auf dem Berg hatte 157 Altjubilare eingeladen, und

121 von ihnen ließen es sich auch trotz Winterwetters nicht nehmen, zum Teil aus entlegenen Orten anzureisen. Dazu zählte der Chronist noch 4 Jubilare mit 40 Jahren Betriebszugehörigkeit und 10 mit 25 Dienstjahren. Der Betriebsrat war mit 10 Personen vertreten (unter ihnen ein Jubilar), und die Betriebs- und Abteilungsleiter rundeten das Bild ab, als Direktor Monstadt unsere Gäste begrüßte. In seiner Ansprache ging er dann auch auf die

AM JAHRESENDE



wirtschaftliche Situation der Gießerei Volmarstein ein.

1982 war ein gutes Jahr mit einer erfreulichen Umsatzsteigerung; für 1983 allerdings kann es keinen guten Ausblick geben: Geringe Auftragseingänge machen eine Kurzarbeit wohl unvermeidbar...

Dies hat die Gießerei seit weit über 30 Jahren nicht mehr erlebt, und dies sorgte auch später unter den Altersjubilaren für Gesprächsstoff. Für die 70- bis 80jährigen war dies ein Grund, den Jüngeren zu sagen: „Kinder, das haben wir auch schon mal mitgemacht. Wir haben die Ärmel hochgekrempelt und dann alle an einem Strick gezogen!“

Herr Monstadt beschloß seine Ansprache mit der Ehrung unserer verstorbenen Jubilare – es waren 13 im Alter zwischen 58 und 87 Jahren.

Ernst Kanne, Vorsitzter des Betriebsrats, gab nach der Begrüßung unserer Gäste „Feuer frei!“ für Abendessen und ein Unterhaltungsprogramm, das mit Musik, Gesang, Artistik und Conference begeistert Aufnahme fand.

Das Nationalgetränk der Westfalen – Korn und Pils – sah man auf allen Tischen, und nach dem Programm blieben viele Minuten Zeit zum Klönen mit alten Arbeitskollegen oder guten Freunden. Auch bot sich die Gelegenheit, die Betriebsleiter anzusprechen oder auch mal dem Herrn Direktor die Hand zu schütteln.

(Wenn man weiß, daß unser Technischer Werkleiter Direktor Monstadt ebenfalls schon Jubilar ist, dann weiß man auch, daß alle 121 Jubilare diesen Wunsch gehabt haben! 121 Hände – mehr schafft auch Bundespräsident Carstens nicht beim Neujahrsempfang für Diplomaten.)

Es war eine Feier ohne Mißklang, und sie war gut organisiert dank des Festkomitees, bestehend aus den Herren Dr. Grabley, Kanne und Schauberer.

Als unsere Gäste gegen 23 Uhr schließlich „Auf Wiedersehen“ sagten, meinten sie das Wiedersehen in der Stadthalle Wetter 1983.

R. Weber, Volmarstein



Die Sängerin bündelt am Vorstandstisch an. Ihr Opfer: Prokurist Krückeberg



Einkauf, Verkauf, Finanzen und Schmelzbetrieb üben Teamwork mit Pils



Die Jubilare hören dem Lagebericht aufmerksam zu – das Wohlergehen des Werkes ist auch ihr Anliegen

Die Südbremse feierte ihre Jubilare

Ein Prosit der Gemütlichkeit!



Die Pointe hat gegessen! Darüber freuen sich die Herren Ernst, Wilmerdinger, Dr. v. Bandemer und Vrba



Gruppenbild mit Dame Frau Pohl, umgeben von den Herren Dr. Bodey, Schultz, Biller und Benedikt



Die Begrüßung ist auf beiden Seiten herzlich: Die Herren Gorr und Dr. Bodey beim Wiedersehen mit Herrn Zangl

„Wie schnell doch das Jahr vergeht!“ ging es den Organisatoren der traditionellen Jubilarsfeier zu Ehren ihrer „Langgedienten“ durch den Kopf, als sie im Herbst mit den Vorbereitungen begannen. „Wie schnell doch die Jahre vergehen!“ stellten nachdenklich auch die Hauptpersonen des festlichen Abends, die Jubilare mit 40jähriger Werkszugehörigkeit, fest. Und weil ihr Kreis in dem abgelaufenen Jahr so groß wie nie zuvor war, sah Direktor Rudi Gorr Grund genug, in seiner Ansprache ausführlicher auf die ersten Berufsjahre dieser Mitarbeiter einzugehen. Sie fielen in die schwerste Zeit Deutschlands und seiner Bevölkerung...

Man erinnerte sich der Not- und Elendsjahre, und so mancher Blick streifte dabei fast anachtsvoll die reich gedeckten Tische des „Bayerischen Buffets“. Es gehört, wie manches andere, längst zum festen Bestandteil dieses Abends. Nach dem Streifzug durch die Vergangenheit mit ihren Hungerjahren damals erschienen die Schmankekn in allen Anwesenden heuer noch köstlicher als je zuvor.

Für die Tafelmusik sorgte wie alljährlich, Franz Erlacher an der Hammond-Orgel; ausgelassene Stimmung war der Poesie des Mundartdichters Prof. Helmut Zöpfl zu verdanken. So war der guten Laune keine Grenzen gesetzt an diesem denkwürdigen, vergnüglichen Abend – der sich dank der guten Kondition der Teilnehmer bis in die Nachtstunden ausdehnte.

Die Jubilarsfeier der Volmarsteiner:

Darauf freut man sich das ganze Jahr!



Mit den SB-Auszubildenden im Münchner Pschorr-Keller

Da kam Freude auf . . . !

. . . mal sehen, was drin ist! Geschenke für die Herren Hinkel, Ernst, Aumiller und Dr. v. Bandemer. FrI. Mehrrens freut sich, daß die Überraschung gelungen ist



Ein lustiger Einakter gehört zu jeder Jahresabschlussfeier



Niemand ging leer aus. Frau Müller hat alle Hände voll zu tun. Gleich werden die beiden Azubis Grastat und Sirch wissen, was in der großen Tüte ist

Höhepunkt im Jahresablauf der Auszubildenden ist hier die Jahresabschlussfeier kurz vor Weihnachten. Denn es ist *ihr* Nachmittag; sie sind die Hauptpersonen, um die sich alles dreht.

Das beginnt bereits mit der Begrüßung der Gäste (und hier speziell der Eltern und Lehrer) durch den Leiter des Personalwesens, Prok. G. Zimmermann. Kernstück der Ansprache ist der Jahresrückblick: ein Bericht über den Stand der Lehrlingsausbildung. Dem folgt die mit Spannung erwartete Preisverteilung mit der Vorstellung der „Besten“ durch den Vorstand. Zu den Glücklichen dürften sich in dem abgelaufenen Jahr fünf Auszubildende zählen; sie wiesen in ihren Leistungen Durchschnittsnoten auf, die besser als eine „2“ waren: Kathi Hamatschek, angehende Mechanikerin; Erich Zanner, Chemielaborant; Andreas Engelhardt, Masch.-Schlosser; Jürgen Schmidl, Mechaniker, und Reinhold Willer, Dreher, erhielten jeweils ein wertvolles Geschenk aus der Hand der obersten Chefs, Dr. Bodey und Rudi Gorr. Sie hatten es sich wahrlich verdient.

Glänzen als Schauspieler dagegen durften Andrea Reule, Sabine Robin, Doris Schmid, Manfred Binder, Markus Merl und Eduard Kohl in einem lustigen Einakter. Danach ließ man sich das Abendessen schmecken.

Musikalisch umrahmt wurde die Feier von den „Lustigen Grünwaldern“. Nicht zuvergessen übrigens die Volkstänze vom Trachtenverein „Lustige Wendelstoana Stamm 1884.“ Mit diesem Programm ging ein Nachmittag zu Ende, der sicher allen Anwesenden Freude gemacht hat.

MWM-Jubilärfest 1982



War das eine schöne Bescherung! Herr Vielmetter bedankt sich bei FrI. Schmid und FrI. Reule für den schönen Zeitungsständer

Die schon zu einer lieben Tradition gewordene Jubilärfest 1982 fand am 12. November in den Räumen des Kulturhauses in Mannheim-Käfertal statt.

Zum Auftakt sang die MWM-Gesangsgruppe unter der seit Jahren bewährten Leitung von Musikdirektor Gerhard Wind die „Festhymne“ von Rolf Hartmann.

Vorstand Dr. h. c. Onno Syassen begrüßte die Jubilare und die begleitenden Angehörigen. Er dankte Ihnen für die treue Mitarbeit über 40 und 25 Jahre.

Beim Bericht zur augenblicklichen Situation wies er darauf hin, daß das Jahr 1982 mit einem befriedigenden Abschluß enden würde.

Trotz der schwierigen weltwirtschaftlichen Situation sähe man doch mit gedämpfter

Hoffnung auf das kommende Jahr. Die Neuentwicklung von drei Motoren sei ein Beweis dafür, daß es bei MWM weitergeht und wir uns von den äußeren Umständen nicht unterkriegen lassen. Betriebsratsvorsitzender Werner Nagel gab ebenfalls seiner Hoffnung Ausdruck, daß der Umschwung zu einer besseren Weltkonjunkturlage auch uns wieder bessere Tage sehen lassen wird.

Küchenchef Baron und seine Helferinnen und Helfer sorgten dann in der Pause mit einem herrlich hergerichteten kalten Büfett für das leibliche Wohl. Diesmal offerierte er wiederum köstliche Fisch- und Fleischspezialitäten, und die angebotenen guten Tropfen verschiedener Weinsorten begeisterten auch verwöhnte Kenner.

Ein besonderer Augenschmaus aber waren die dann folgenden Darbietungen der Kunstturnerinnen des Mannheimer TSV 1846. Ihre Boden- und Jazzgymnastik und die akrobatischen Übungen waren wirklich Spitze. Nach dem Abschluß des Show-Teils spielte dann die Kapelle „Dancing Brass Band“ unter der Leitung von Werner Nagel zum Tanz auf und gab allen Anwesenden Gelegenheit, selbst das Tanzbein zu schwingen.

VF. Mö.



MWM feierte mit seinen Pensionären

Am zwei aufeinanderfolgenden Nachmittagen feierten die Pensionäre von MWM am 20. und 21. Dezember ihr jährliches Pensionärstreffen.

Die MWM-Gesangsgruppe eröffnete die Veranstaltung mit dem Lied „Herr, Deine Güte“ von A. B. Grell. Dann erläuterte Vorstandsmitglied Dr. h. c. Onno Syassen die gegenwärtige Situation des Unternehmens und die wichtigsten Aktivitäten wie Neuentwicklungen und gab einen Ausblick auf 1983.

Betriebsratsvorsitzender Werner Nagel wies darauf hin, daß die MWM zur Zeit eine kritische Phase durchmache und es einer größeren Gemeinschaftsleistung bedürfe, um das Tief zu durchstehen.

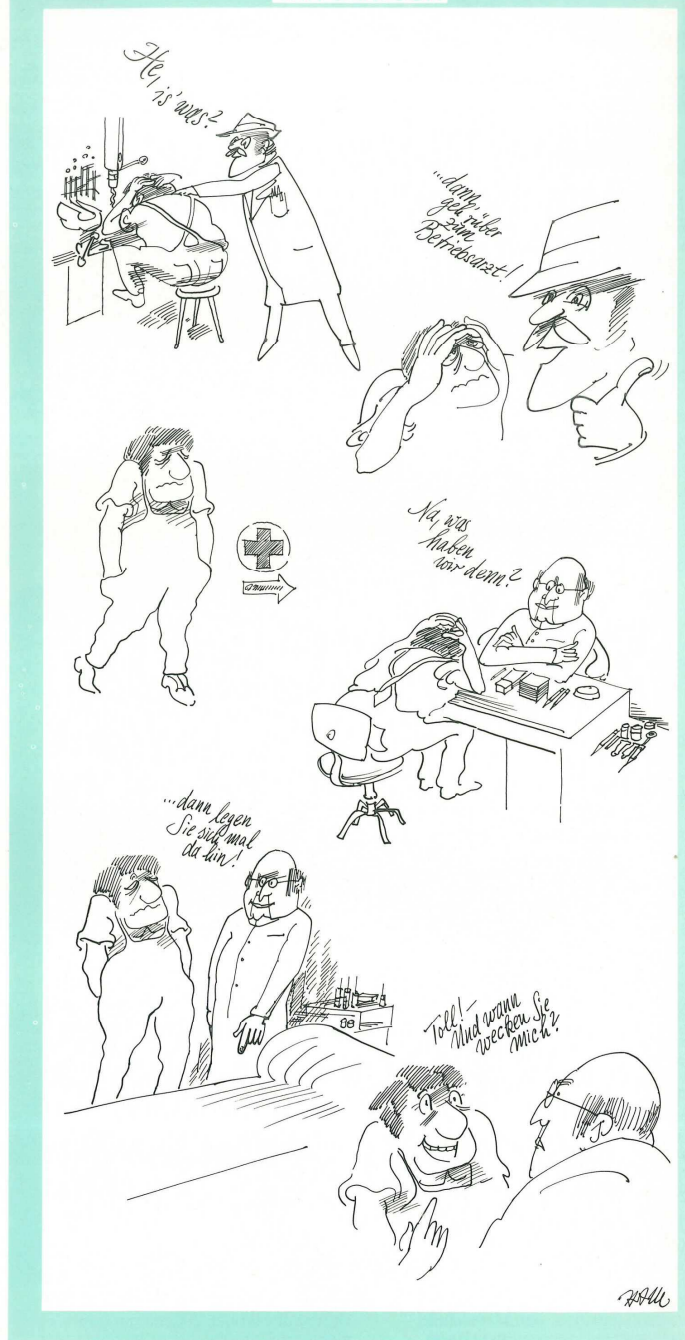
Er konnte darauf hinweisen, daß es zur Zeit 793 MWM-Pensionäre gäbe, von denen die meisten länger als 25 Jahre dem Werk angehörten.

Der offizielle Programmteil endete mit dem Lied „Fröhliche Weihnacht“, dargebracht wiederum von der MWM-Gesangsgruppe.

Bei appetitlichen Häppchen und einem guten Glas Wein saßen die weiblichen und männlichen Pensionäre noch lange in angeregten Gesprächen beisammen. Sie alle verband die Hoffnung und der Wunsch auf ein gesundes Wiedersehen im nächsten Jahr.

VF. Mö.

WIR CARTOON



VF. Mö.

Unsere Jubilare

40 DIENSTJAHRE

Motoren-Werke Mannheim AG

Carl Hasse & Wrede GmbH



HEINRICH KÖHLER
Packer
21. 1. 83



OTTO MOOS
Drehler
12. 2. 83



WERNER SCHOß
Lohnbuchhalter
25. 2. 83

Motoren-Werke Mannheim AG

Carl Hasse & Wrede GmbH



HANS-G. FEIERABEND
Verkaufssachbearbeiter
1. 1. 83



ANNA UDVARI
Vorarbeiterin
27. 1. 83



GEORG DEUSCHLE
Fräser
17. 2. 83



VOLKER FLECKNER
Sachbearbeiter (Gruppenleiter)
7. 1. 83



PETER BEYER
Tischler
17. 2. 83

Wasser für Beirut

Mit dem Technischen Hilfswerk im Libanon
Im Küchenzelt: Eine von uns!



Oktober 1982. Auf dem Markt im Ostteil der libanesischen Hauptstadt kauft eine kleine blonde Frau ein: Sie prüft das Obst. Greift sich ein paar Karotten aus einem Sack. Wiegt einen Kohlkopf in der Hand. Feilscht nach Landessitte mit den Händlern und nimmt die Hände zur Hilfe, wenn es um Menge und Preis geht. Und bespricht sich mit ihrem Begleiter. – Deutsche Touristen im Libanon? Dazu sehen beide zu angestrengt aus. Außerdem bietet das Land zur Zeit keinen erfreulichen Anblick für Urlauber. Aber was dann? Es sind zwei Angehörige des Technischen Hilfswerks (THW), die zusammen mit 73 anderen Deutschen aus Bayern und Berlin praktische Hilfe im zerstörten Beirut leisten. Die beiden Marktbesucher sind für die Verpflegung der Gruppe zuständig. Die Frau ist Rosemarie Förster und allen Münchner Knorr-Bremsern bekannt: sie gehört dem Betriebsrat an.



Frau Förster an der Feldküche.
Unter schwierigsten Bedingungen
nicht nur Eintopf – sogar Menüs!

Johanniter und Mitglieder ähnlicher Organisationen – die für den Katastrophenschutz ausgebildet sind und in Beirut mit ihrer Arbeit den „deutschen Beitrag zum Wiederaufbau des Libanon“ leisteten. So jedenfalls bezeichnete die deutsche Botschaft den Einsatz des THW. Sie brauchten für ihre Arbeit vier Wochen. Dann floß das Wasser wieder zwischen Ost- und West-Beirut. Installateure, Elektroingenieure, Schallschutzexperten, Schweißer, Maurer, Zimmerleute, Schlosser und Elektriker, 74 Männer insgesamt, machten's möglich. Und eine Frau. Frau Förster. Sie ging als Köchin nach Beirut.

Als Innenminister Zimmermann am 19. Oktober die Gruppe verabschiedete, drückte er Frau Förster stellvertretend für alle anderen Helfer die Hand und wünschte Glück und Erfolg. Den konnten alle brauchen... Frau Förster dachte an die Vorräte, die sie vorsorglich mit ihrem Küchenchef geordert hatte: je zwei Zentner Mehl, Nudeln und Reis als Grundnahrungsmittel. Sie reisten bereits zusammen mit der Feldküche und dem ganzen Fahrzeug- und Gerätepark per Schiff nach Beirut. Alles andere würde man wohl im Lande bekommen. Sie dachte an das fade ausländische Brot und an ihren 12tägigen Einsatz 1980 im süd-

italienischen Erdbebengebiet. Was die schwerarbeitenden Männer damals am meisten vermißt hatten, war gutes, dunkles Roggenbrot. – Diesmal sollte es besser werden. Mehrere Päckchen mit frischer Hefe befanden sich jedenfalls in ihrem Reisegepäck.

Die Zeltstadt

Der Empfang der THW'ler auf dem Beirut Flughafen war herzlich. Das libanesische Fernsehen machte die ersten Interviews. Danach bezog man Quartier, und als zwei Tage später der italienische Frachter mit den Arbeitsgeräten im Hafen einlief, konnte man an die Arbeit gehen.

Auf dem Gelände einer fast zerstörten kleinen Fabrik richtete man sich „häuslich“ ein. Mannschaftszelte wurden erstellt, ein Aufenthaltszelt und Frau Försters Reich: das Küchenzelt mit der offiziellen Ausrüstung. Sie besteht aus einem Feldkochherd, einem großen Kessel (Fassungsvermögen: 300 Portionen Eintopfessen), einem Wasserkessel (90 l) und einer Bratpfanne, in der ca. 30 Schnitzel Platz haben. Gottlob hatte das zweiköpfige Küchenteam „für alle Fälle“ aus der eigenen häuslichen Küche noch einen Zweiplattenherd und zwei riesige Kochtöpfe mitgehen lassen! Diese Gerätschaften waren in den folgenden Wochen unentbehrlich, denn es gab nur alle 48 Stunden Wasser. (Na klar, um diesen Notstand abzuwehren, war man ja schließlich ins Land gekommen!) Der 90-Literkessel fiel für Kochzwecke aus, weil er als Wasserspeicher dienen mußte. – Und doch ließ sich trotz aller Schwierigkeiten ein abwechslungsreicher Speiseplan einhalten.

Stets unter Zeitdruck: Die Arbeit in der Feldküche

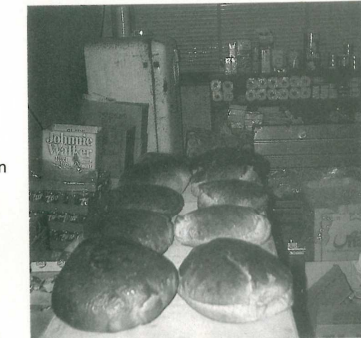
Die Arbeit war kein Zuckerlecken, für niemanden. Und jeder hatte es gewußt. Die beiden von der Küche standen an sechs Tagen in der Woche um 3.30 Uhr als erste auf und gingen nach dem abendlichen Zeltputz gegen 22 Uhr als letzte schlafen. Dazwischen lagen 18 Arbeitsstunden, die angefüllt waren mit Frühstücksherrichten (für 73 Männer), mit Lunchpaket-Packen, den täglichen Einkäufen bei Bäckern, Metzgern und auf dem Gemüsemarkt und natürlich den Kochvorbereitungen und dem Kochen selbst. Aber gerade deshalb war ja Frau Förster dem Technischen Hilfswerk beigetreten. Sie kocht so gern!

Kochen ist ihr Hobby, und zwar nicht nur für einen kleinen Zwei-Personen-Haushalt, sondern gleich im großen Stil. 75 Rindsrouladen wickeln und braten? Kein Problem. Hauptsache, es hat geschmeckt. Acht Kilo Sauerbraten, selbst einlegen, würzen und anrichten? Wird gemacht. Guten Appetit! Sieben Dutzend Wiener Schnitzel, schön knusprig und appetitlich? Macht zwar Mühe, aber zufriedene Gesichter sind ein reicher Lohn... Der Renner auf dem Beirut Speisezettel war übrigens Schweinefleisch auf chinesisches. Es stand auf ausdrücklichen Wunsch als einziges Gericht in vier Wochen zweimal auf dem Menüplan.

Das höchste Lob aber erhielt Frau Förster von ihren Männern für das selbstgebackene Bauernbrot mit den Zutaten aus der Heimat. Nachdem sich wunderbarerweise in einer Ecke des Fabrikgebäudes ein richtiger Backofen fand (er war zwar defekt, wurde aber von den

Männern schnell repariert), begann das große Backfest. Fünf Tage brauchte der Sauerteig, bis er „gegangen“ war, und was dann schließlich aus dem Ofen geholt wurde, war das beste Brot, das die Männer seit Tagen gegessen – nein, genossen – hatten.

KüchENZAUBER unternimmt
ZeltDACH! Und das
Mannschafts-„Restaurant“
gleich nebenan, links



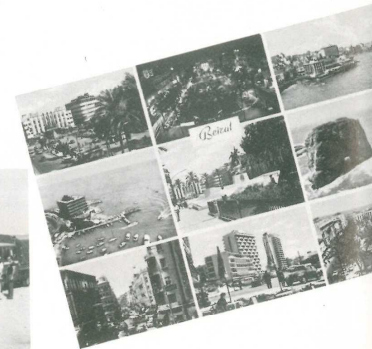
Brote aus „eigener Bäckerei“!

Ausflug nach Byblos, Stätte historischer Ausgrabungen – und verdierter Schwimmpause im Meer. An der Spitze der Fahrzeugkolonne ein Mietbus der Beirut Wasserwerke



Gemüseintopf für 250 Personen

Zu den aufrichtigsten Bewunderern der Kochkunst von Frau Förster gehörte Ali, der als Wachmann seine Brötchen verdiente. Allabendlich erschien er – oft genug mit ein paar frischen Blumen für die Dame – und durfte Platz nehmen zum Abendessen. Kostproben aus der Feldküche begehrten auch eigene Landsleute in Beirut: Korrespondenten von deutschen Zeitungen und Zeitschriften etwa und Mitglieder des ZDF-Teams. Und nachdem die Hilfswerke auf soviel Freundlichkeit und Interesse in der Stadt gestoßen waren, wurde dann auch eine Einladung zum deutschen Eintopfessen fällig. 250 Personen füllten die Zeltstadt; auch Angehörige der deutschen Botschaft mit ihren Damen erschienen ebenso wie die libanesische Partner vom Wasserwerk. Sie alle ließen sich



Ansichtskarte, noch aus Jahren vor den Zerstörungen. Schönes Beirut

den Schlag aus der Gulaschkanone schmecken. Für die Speisung der 250 war als Küchenhilfe die 11jährige kleine Tochter eines ZDF-Korrespondenten vom Papa abkommandiert worden. Sie saß zwischen 35 Kilo Kartoffeln, 25 Kilo Karotten, 15 Kilo Bohnen, 5 riesigen Kohlköpfen und Bergen von Lauch, Zwiebeln und Petersilie. Nachdem sich die arme Kleine stundenlang durch die Wagenladung von Grünzeug geschält und geschnipst hatte, revidierte sie ihren tags zuvor gefaßten Entschluß, später auch einmal Frau Försters Platz anzustreben, dahingehend: „Ich will bestimmt später auch zum THW – aber nicht unbedingt in die Küche. Vielleicht gehe ich lieber mal graben.“

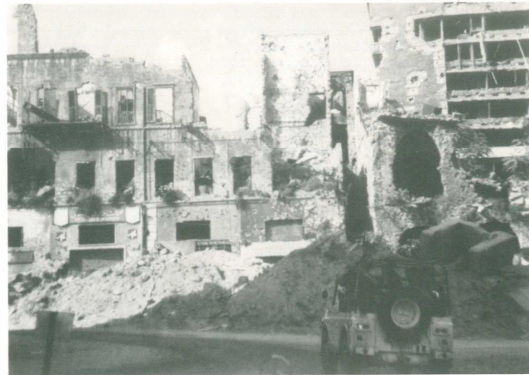
Lohn für den harten Job: die Dankbarkeit der Bevölkerung

Sonntags freilich blieb die Küche kalt. Dann zeigten die Beiruter Wasserwerker der „Blauen Brigade“, wie die THW'ler wegen ihrer blauen Fahrzeuge in der Stadt genannt wurden, etwas von ihrem Land. Man fuhr mit Bussen in die nahen Berge, auf denen teilweise Schnee lag, machte dort einen Abstecher zu einer katholischen Kirche, wo man einen Priester traf, der einige Zeit in München gelebt hatte und fuhr zum Schwimmen nach Byblos, einer hübschen kleinen Stadt am Meer. Übrigens waren die Beiruter von der deutschen Hilfe so angetan, daß die deutsche Botschaft ganze Packen mit Einladungen ansässiger Firmen an die Zeltstadt weiterleiten konnte. Doch es war unmöglich, sie anzunehmen: Der Aufenthalt war auf vier Wochen begrenzt. Aber gefreut hat es sie trotzdem.

Was hatte doch der Sprecher des Wasserwerks bei der Begrüßung gesagt? „Die Deutschen sind die ersten, die anstelle von Waffen Hände zu Hilfe geschickt haben. Herzlichen Dank dafür!“



Die guten Wünsche für Gesundheit und Erfolg bei ihrer Arbeit in Beirut, mit denen Bundesinnenminister Zimmermann die Gruppe vor ihrem Abflug in Bonn verabschiedete, waren eingetroffen: Der Einsatz hatte sich gelohnt



Anblick des Grauens: Trümmerlandschaft in West-Beirut



Ein typischer Kleintransporter der „Blauen Brigade“ auf dem Gelände der Zeltstadt. Der entstiegene THW'ler gönnt sich einen privaten „Einsatz“: er hängt seine Wäsche auf

Wenn man Zeitungen und Illustrierte aufschlägt, den Rundfunk hört oder das Fernsehen einschaltet, dann wird man mehr als genug mit negativen Nachrichten eingedeckt. Der Pessimismus, der davon ausgeht, ist wie eine schleichende und ansteckende Krankheit. – Daß es aber auch anders geht, beweisen uns so positive Gemeinschaften wie die der Malteser und Johanniter, der Frauen und Männer vom Roten Kreuz, von der Caritas, der Bergwacht, dem Seenotrettungsdienst und – last but not least – diejenigen, von denen unsere kleine, ganz und gar unsensationelle Geschichte handelt: die Mitglieder des Technischen Hilfswerks.

Vielleicht sind Sie, lieber Leser, zufällig auch Mitglied in einer dieser positiven Hilfsgemeinschaften und können etwas darüber berichten? Es wäre doch eine gute und lohnende Sache, endlich mehr Positives zu lesen. Wollen Sie uns nicht dabei helfen? Ein Anruf mit Nennung Ihres Namens, der Adresse und der Telefonnummer genügt – wir melden uns dann wieder!

Übrigens – Sie brauchen die Geschichte dann natürlich nicht selbst zu schreiben; wir tun es gern für Sie nach Ihren Stichworten! Ihre Werkzeitschrift (Tel. 3505476. Nur vormittags.)