

ABSOLVENTEN NACHRICHTEN

NÉMET-DIPLOMÁSOK EGYESÜLETE
INFORMÁCIÓS KIADVÁNYA

23. ÉVFOLYAM / JAHRGANG 23

NR. 2. SZÁM / SEPTEMBER 2016 SZEPTEMBER

INFORMATIONSBLATT

VEREIN DEUTSCHER AKADEMIKER AUS UNGARN E.V.

DW! 

www.nemet-diplomasok.hu

P R O G R A M J A I N K :

szepember 17. szombat, 10 óra

**V. városi séta
az Andrássy-n**



október 15. szombat, 18 órától

20. Egyesületi Oktoberfest

ismét a Bajor kolbászdában

*Bejelentkezés, helyfoglalás
a honlapon szeptember 18-tól!*





21 ohne Chaos



Esztergom-Vaskapu – szólt a túrafelhívás. (Esztergom a 1721-es folyamkilométernél található, a Vaskapu-szoros pedig a 930-as körül – majd 800 km távolság!) A fizikai felkészülésünket figyelembe véve ezért kicsit pontosította Nagy Edit túravezetőnk a célt, a Vaskapu szoros helyett a Vaskapu étteremnél volt a félállomás. Így – a választott visszaút függvényében 12-18 km-t tettek meg a túrakedvelő társak.

>> A Búbánatvölgy-Kerektónál a legfrissebbek már 10 órától lefoglalták az autóparkolót, ami bölcs előrelátást mutatott, mert a 10 jelentkezőből 19-en érkeztek – kisebb meg nagyobb késéssel a gyülekezőre. (Adná magát az elcsépeelt szöveg – „mindenki hozott magával még egy embert” – holott sokismeretlenes, sokadfokú függvénnyel sem lenne leírható, hogy mi minden alakította így a létszámot.) Az élcsapat a kétsebességes Európa mintájára a startnál a gyorsító sávra állt, s bár a fárikúti forrásnál egy csoportkép erejéig bevárta majdnem a teljes csoportot, de a jobb erőállapot a második résztávon is kiütközött.

A Vaskapunál 19-re még lapot kértünk és nyertünk, mert a Csepai házaspárral 21-főig jutottunk. Pürroszi volt a győzelem, mert a vendéglős a 10 főre foglalt asztal ürügyén a Donau-Seite-ről a Sonnenseite-re terelte a csoportot, amit a barnulni kevésbé vágyók, no meg Chaos és társai egy hatalmas napernyővel szűrtek meg. Chaos – a Berg-család közös dédelgetésében lévő kutyus – a kísértések: úgy mint tengeri malac, birka, macska, madarak okán – rövid pórázra lett fogva.



A nosztalgizálás, világmegváltás, ejtőzés, örömködés – a legifjabbak részéről nyelvtanulás is – jól megnyújtotta a Mittagspausét, majd az érkező esküvői vendégekkel váltásban – tervszerűen több irányt választva indultunk vissza.

A leggyorsabbak már 16.25-kor pecsételtek a parkolóban. A főcsapat kis lemaradással követte őket. A bodzavirágzszedő különítmény 17.05-kor érte el a kiinduló állomást, a leghosszabb távot választók – Chaos vezetésével/kíséretében (?)– 18.00-kor érkeztek.

Köszönet Nagy Editnek a nagyszerű túraválasztásért! Mindig biztosra megy, előre lejárja az utat, feltérképezve minden apró részletet. És az időjárásfelelősnek is, mert a sűrűn gyülekező bárányfelhők csak kellemesebbé tették a hőmérsékletet, de riadalmat nem okoztak! Ősszel folytatjuk!



Andrássy úti séták V.: Pesti Broadway



Ha szeptember, akkor Kulturális Örökség Napja és a már hagyományörző városvédő, -néző és -látó séta. Valamikor, évekkel ezelőtt az Andrássy út szinte beláthatatlan végéről indultunk, de tudjuk ma már, túlbecsültük magunkat, mint Napóleon Oroszországban. A majd három kilométeres hossz felénél stratégiát változtatnánk, csattanós választ adva a kor kihívásaira. Tematikus irányba megyünk, nem csak céltalan bolyongunk a Sugárúton, jobbra-balra kipipálva a jelentősebb épületeket és hozzá fűződő legendáriumot. A Pesti Bródvéj(ly), a Sugárutat keresztező és környező ezotérikus vigalmi- és botránynegyed lesz feldolgozandó témánk, melyhez a legalkalmasabb találkozóhelynek a Párizsi Nagyáruház, leánykori nevén Divatcsarnok ajánlkozik. Megtudhatja a nyájas közönség itt, ki találta fel a mulatschagot Pesten és mire vitte Emanuel Mai, német migráns-fotográfus e fővárosi fertő közepette.

A DU és a Séták hagyományait követve egyedülálló és felejthetetlen könyvnyeremények lesznek kisorsolva a résztvevők között, akik pozitívan kitüntethetik magukat provokatív kérdésekkel.

**Találkozó 2016. szeptember 17-én
szombaton, 10.00-kor az Andrássyn,
a Párizsi Nagyáruház előtt!**



Közgyűlési beszámoló

Egyesületünk a Civil törvény eredeti rendelkezéseinek megfelelően teljesítette az Alapszabály átalakításának kötelemét.

A 19. Konferenciánkat követő héten érkezett meg a Fővárosi Törvényszék végzése, melyben hiánypótlásokat írt elő 45 napos határidővel. Így lényeges elemként előírták a közgyűlési meghívók igazolható kiküldését és a tagok kötelező értesítését a tagdíjhátralékról. Előírták továbbá, hogy az Egyesület esetleges megszüntetéséhez az összes szavazati joggal rendelkező tag háromnegyedének egyhangú döntése szükséges.

A Vezetőség a közgyűlést május 23-ra hívta össze, ahol a taxatív előírt módosítások mellett, a helyzethez igazodóan a meghatalmazással és az írásban történő szavazás lehetőségével is kiegészíteni javasolta az Alapszabályt. Ezzel maximalizálni szándékoztuk önrendelkezési jogainkat és minimalizálni a törvény által kikényszerített költségnövekedést.

A közgyűlés a Vezetőség és a Felügyelő Bizottság közös javaslatát támogatta.

A célszerűség jegyében – és mivel a 2015-ös mérleg már a közgyűlés időpontjában készen volt, a közgyűlés erről is döntést hozott – elfogadva azt.

A következő évi rendes közgyűlést 2017-ben tartjuk, ha további intézkedést igényel a Fővárosi Törvényszék, akkor annak megfelelően rendkívüli közgyűlésen járunk el.

Az Egyesület határozatai az Egyesület honlapján elérhetőek.

www.nemet-diplomasok.hu



Lapzártakor érkezett a levél, hogy a Fővárosi Törvényszék 2016. július 27-én kelt határozatával a változásokat bejegyezte.

19. Konferenz – Familie und Wirtschaft

In den bisherigen 18 Konferenzen unseres Vereins haben wir viele, verschiedene Höhepunkte erlebt. Nach einer so langen Veranstaltungsreihe neigt man dazu – besonders die Stammgäste, und sie sind erfreulicherweise mehrere Dutzende – Vergleiche zu ziehen. In den zwei hochbeliebten Programmeinheiten – in der Kaffeepause und beim Mittagsbuffet – gab es reichliche Anregungen dazu.

» Es gab Gleichgewichte – die Vorträge haben 2 Frauen und 2 Männer gehalten, sprachlich haben wir zuerst den Wechsel auf Ungarisch nach der Pause gewagt.

Wir wurden mit Absichten und Erfolgen der Teamarbeit – wo die Frauen eindeutig Vorteile haben – von Frau Dr. Fábíán Ágnes – Vorsitzende, Geschäftsführerin – Henkel Magyarország – und mit Hypothesen und Analysen von Wissenschaftlern – von Frau Palócz Éva – Generaldirektorin – Kopint-Tárki – vertraut gemacht.

Wir haben auch von Eindrücken und Erfahrungen, (Lebensweisheiten) aus mehreren Ländern, Kontinenten sogar von Welten gehört.

Die Geschichten und persönliche Betrachtungen von Herrn Gabriel A. Brennauer – dienstlich Geschäftsführender Vorstand der DUIHK – haben Deutschland-Italien-Brasilien und Ungarn aus der Sicht von Familie und Wirtschaft beleuchtet.

Aus einem ganz anderen Blickwinkel hat unser Kollege Dr Somody Imre – seinen Laufbahn beschrieben. Von der Pharmavit-Gründung bis zum Gebetsfrühstück im Centrál Kávéház führte ein langer, bemerkenswerter Weg. Von diesen Ausführungen kann es keinen schriftlichen Beitrag geben – kaum wiederholbare Gedankenführungen, Emotionen der Stunde – die uns bereichert haben.

In der Diskussion gab es dann Wortwechsel, Meinungsstreit – so heftig, daß der Tagungsleiter zum allerersten Mal seit 1994 eingreifen musste, damit der Zeitplan nicht aus dem Ruder läuft.

Dank der hervorragenden Vorsorge von Halmágyi Edit – „Gastgeberin“ im ELMŰ-Haus – konnten die Teilnehmer – Redner und Zuhörer – bis in den späten Nachmittagsstunden alles in Ruhe weiterdiskutieren.

In den nächsten Wochen – bei unseren Ausflügen ging es mit dem Thema auch noch weiter. Was sollte man sich besseres Wünschen?

Wir werden uns bei unserer 20. Konferenz wieder mal überraschen lassen!

PALÓCZ ÉVA

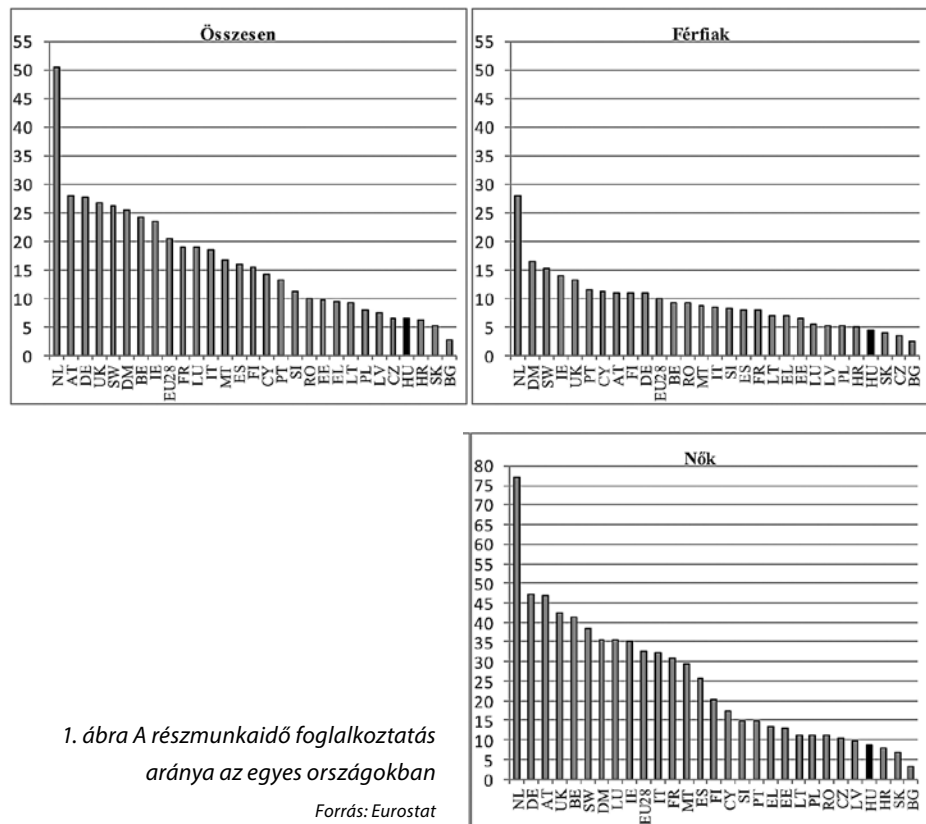
A részmunkaidős foglalkoztatás szerepe a család és a gazdaság összeegyeztetésében

» A család és a gazdaság harmóniájában a mai világban kimagasló szerepe van a gyermekeket nevelők foglalkoztatási lehetőségeinek. Itt jellemzően elsősorban a nőkre, anyákra szokás gondolni, bár – főként a fejlettebb országokban – egyre inkább erősödik az a gondolat, hogy a férfiaknak, apáknak is nagyobb szerepet kellene vállalniuk a gyermekek ellátásában. A Sheryl Sandberg, a Facebook ügyvezető igazgatója által meghirdetett „shared parenting” (megosztott szülői szerep) elv ugyan ma még viszonylag kevés követőre talál, azonban éppen Németországban a 7 gyermekes Ursula van der Leinen szociális miniszter működése idején bevezetett reformok határozottan támogatják az apák részvételét a gyermekek ellátásban, jelentős kedvezményben részesítve azokat a családokat, amelyekben az apák is vesznek ki pár hónap „gyermekgondozási szabadságot”.

Akár férfiak, akár nők veszik igénybe, több kisgyermeket csak az egyik fél részmunkaidős foglalkoztatása mellett lehet felelősséggel felnevelni. A következőkben azt vizsgáljuk meg, milyen arányú a részmunkaidős foglalkoztatás részaránya az egyes országokban, és ennek milyen a kapcsolata a termékenységgel, a gyermekvállalással.

Mint az 1. ábra mutatja, Európa nyugati és keleti fele között jelentős szakadék tátong a részmunkaidős foglalkoztatás arányát tekintve, akár a nők, akár a férfiak, akár a teljes népesség foglalkoztatását vizsgáljuk. A mindhárom kategóriában kimagasló részmunkaidős foglalkoztatást felmutató Hollandia (NL) példája ugyan extrémnek tekinthető a több mint 50%-ot képviselő részarányal, de figyelemre méltó, hogy az EU-átlagot meghaladó részarány szinte kivétel nélkül skandináv, illetve egyéb, magas egy főre jutó GDP-vel rendelkező államban tapasztalható. A dél-európai országok középtájon, a kelet-közép-európai EU-tagországok pedig egyértelműen a sor végén kullognak. Magyarország mind a nők, mind a férfiak tekintetében hátulról a negyedik helyen áll, a nők esetében Horvátországot, Szlovákiát a Bulgáriát megelőzve. A közép-kelet-európai országok esetében egyedül Csehországban figyelhető meg egyfajta diszkrépancia a férfiak és a nők között e téren: a férfiak részmunkaidős foglalkoztatásának alacsony aránya csak Bulgáriát előzi meg, miközben a nőké hátulról az „előkelő” hatodik helyen áll.

Európa különösen fejlett országaiban tehát igen magas és folyamatosan növekvő a részmunkaidős foglalkoztatás aránya, elsősorban a női munkavállalók körében, de a férfiak is egyre nagyobb arányban veszik igénybe ezt a foglalkoztatási formát. A részmunkaidős foglalkoztatás a gazdag országokban várhatóan a jövőben is tovább fog emelkedni,



1. ábra A részmunkaidő foglalkoztatás aránya az egyes országokban

Forrás: Eurostat

részben a nők egyre kiterjedtebb munkaerő-piaci aktivitása, részben pedig a magas átlagbérek miatt, ami lehetővé teszi, hogy részmunkaidős munka mellett is meg lehessen élni. A gazdag országokban, aki a szabadidőt preferálja az anyagi javak felhalmozásával szemben, az meg tudja engedni magának, hogy részmunkaidőben dolgozzon. Nem zárható ki emellett, hogy a skandináv és egyes nyugat-európai országokban a megváltozott családfelfogás, a családi munkamegosztás folyamatos változása is szerepet játszik ebben.

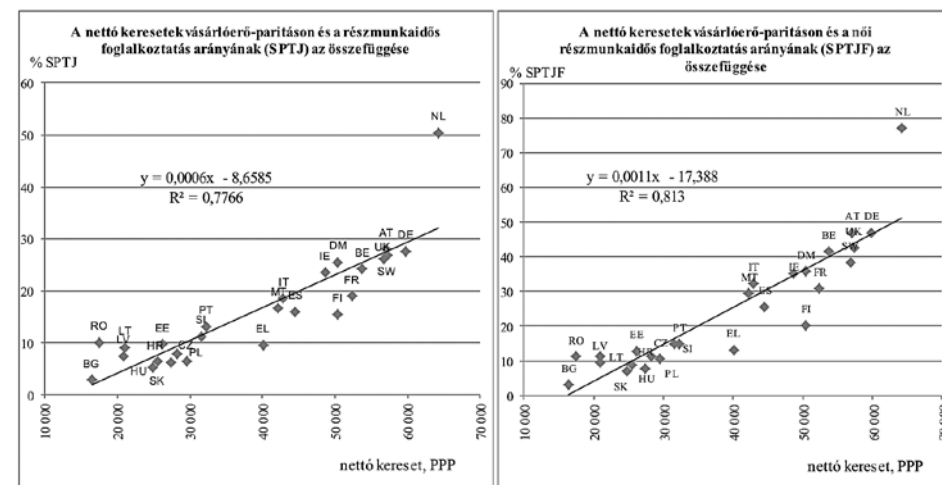
A szegényebb európai országokban elsősorban azért nem tud ez a foglalkoztatási forma teret nyerni, mert az átlagbérek alacsonyok, ezért a részmunkaidős foglalkoztatás nem fedezi a megélhetési költségeket. Magyarországon a foglalkoztatottak mindössze 5,9%-a, a nőknek pedig a 7,8%-a dolgozik részmunkaidőben, ami lényegesen alacsonyabb, mint az európai átlag (10, illetve 32%). Fontos gátja a részmunkaidős foglalkoztatásnak, hogy a munkaadók sem igazán támogatják ezt a foglalkoztatási formát. A versenyszférában a

részmunkaidős állások kínálata rendkívül alacsony, ilyen állásokat jellemzően csak speciális munkakörökben, például ügyfélszolgálat kínálnak. Ebben az államnak kellene élen járnia, azonban a közszférában is elenyésző a részmunkaidős formában foglalkoztatottak iránti kereslet. Mindazonáltal, még abban a (ritka) esetben is, amikor a cégek részmunkaidős konstrukciót kínálnak, például a kiskereskedelemben, a női munkavállalók nem igazán tudnak élni ezzel a lehetőséggel, mivel a napi 4-6 órás munkára felkínált bérek annyira alacsonyok, hogy még a bölcsődei-óvodai díjat sem fedezik.

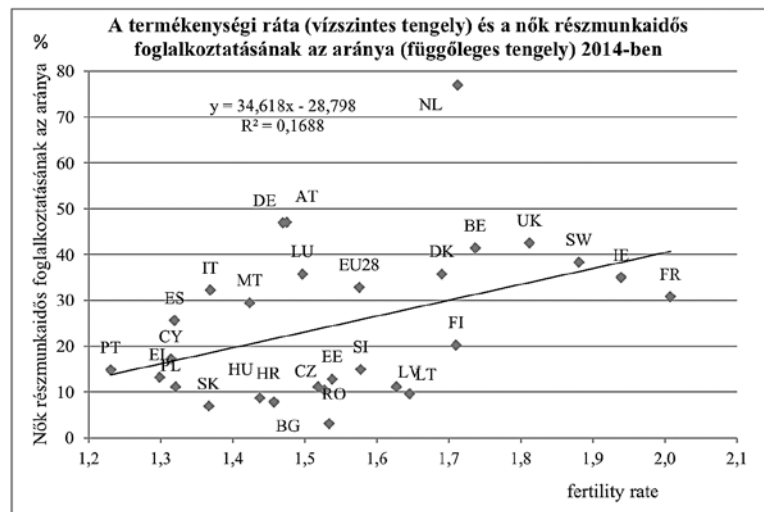
A dolgozó nők részmunkaidős foglalkoztatását jelentős tudná támogatni a gyerekellátási intézmények díjainak a csökkentése. Magyarországon, különösen a nagyvárosokban jellemzően nagy a hiány az állami bölcsődei-óvodai férőhelyek terén, ezért a gyermek elhelyezését sokan csak magán-intézményben tudják megoldani, aminek a havi díja nagyjából megegyezik egy havi félmunkaidős (4 órás) átlagkereset nettó összegével. Pedig nemzetközi példák bizonyítják, hogy más országokban nem kezelik hátrányosan az ún. magánbölcsődéket és magánóvodákat úgy, mint Magyarországon. Németországban például minden bölcsőde és óvoda megkapja az állami normatívát, attól függetlenül, hogy az állami vagy magán-keretekben (vagy úgynevezett szülői kezdeményezésre) működik.

A bérszínvonalnak tehát központi szerepe van a részmunkaidő terjedésében, azaz annak, hogy a részmunkaidős foglalkoztatás bére is fedezi-e a megélhetési költségeket.

A 2. ábra a vásárlóerő-paritáson mért nettó keresetek és a részmunkaidős foglalkoztatás arányának az összefüggését mutatja. A vásárlóerő-paritáson való összehasonlítás azt



2. ábra A vásárlóerő-paritáson mért nettó keresetek és a részmunkaidős foglalkoztatás arányának az összefüggése Forrás: Eurostat



3. ábra A termékenységi ráta és a nők rész munkaidős foglalkoztatásának aránya

Forrás: Eurostat

jelenti, hogy a kereseteket nem a hivatalos árfolyamon vetjük össze az egyes országok között, hanem azon az átszámítási arányon, amely figyelembe veszi az egyes országok közötti árárányok és árszínvonal különbségét. A 2. ábra bal grafikonja az összes munkavállaló, a jobboldali grafikon pedig a női munkavállalók nettó keresete (vízszintes tengelyek) és a rész munkaidős foglalkoztatás (függőleges tengelyek) közötti összefüggést jelzi. Mint látható, az összefüggés mindkét esetben szoros ($R^2=0,7766$, illetve $0,813$), a női munkavállalók körében szorosabb is, mint az összes munkavállaló körében..

A rész munkaidős foglalkoztatás kiterjedtsége tehát elsősorban a nettó keresetek szintjétől függ. A szoros összefüggést az is mutatja, hogy az országok jelentős része helyezkedik el a trendvonalon vagy annak közelében.

Azokban az országokban, ahol a munkavállalók nettó keresete relatíve alacsony, ott a rész munkaidős elterjedtsége is csekély, mivel az nem fedezi a megélhetési költségeket, míg a magas nettó keresettel rendelkező országokban a rész munkaidős jóval nagyobb arányú. Ez pedig azt is implikálja, hogy a gazdagabb országokban szélesebb tere nyílik a rész munkaidős foglalkoztatásnak, ami másfelől a magasabb termékenységi rátát is meg alapozottabbá teszi.

Ezután érdemes megvizsgálni a termékenységi ráta és a rész munkaidős foglalkoztatás közötti összefüggést.

A 3. ábrából az olvasható ki, hogy egyértelmű, de nem túl szoros összefüggés mutatható ki a születési arány és a rész munkaidős foglalkoztatás között. A kapcsolat jóval lazább ($R^2=0,1688$), mint amelyet a rész munkaidős és az átlagkeresetek között tapasztaltunk. Lényegében csak 1-2 ország található a trendvonalon, az országok többsége attól távol helyezkedik el.

Megállapítható azonban, hogy azokban az országokban, ahol magas a női rész munkaidős foglalkoztatás aránya, ott a termékenységi ráta meghaladja az európai átlagot. Franciaország és Írország kivételével a magas termékenységi ráta az átlagnál magasabb női rész foglalkoztatással párosul. Ausztriában és Németországban másfelől az 50%-ot közelítő női rész munkaidős arány nem jár együtt magas termékenységgel. A közép-kelet-európai országokban, ahol a női rész munkaidős foglalkoztatás aránya különösen alacsony, a születési arányszám is jóval elmarad az európai átlagtól, bár kétségtelenül nem annyira alacsony, mint azt a rész munkaidős alacsony aránya sugallná.

A 3. ábra tehát arra utal, hogy a rész munkaidős nem elhanyagolható szerepet játszik a születési arány alakulásában, korántsem magyarázza azonban a termékenységi ráta mértékét. Ebben nyilvánvalóan jelentős szerepe van a kulturális hagyományoknak, a szociális juttatások mértékének, valamint a gyermekintézmények fejlettségének és kiterjedtségének is. Ezek a tényezők azonban már túlmutatnak ennek az írásnak a keretein.

DR. ÁGNES FÁBIÁN

Vorsitzende, Geschäftsführerin, Henkel Magyarország Vorstandsmitglied
des Hungarian European Business Councils (HEBC)

Familie und Wirtschaft – Erkenntnissen der HEBC Unternehmen



Sehr geehrter Herr Präsident, sehr geehrte Damen und Herren!

Es ist eine grosse Freude und Ehre für mich, Sie im Namen des HEBC begrüßen zu dürfen. Ich bin auch dafür dankbar, dass Ihr Präsident hin und wieder unseren Business-Rat zu Gesprächen einlädt, wo wir über Themen, die uns alle interessieren, miteinander diskutieren können.

Es ist für mich eine besondere Freude, dass ich Sie in meiner Arbeitssprache zu einem Thema ansprechen darf, das meinem Herzen so nahe steht. Ich halte die Lage der Familien sowie die Beschäftigung der Frauen nicht nur als Privatmensch, sondern auch als Leiterin eines multinationalen Unternehmens für besonders wichtig.

Im Namen unseres Business Council möchte ich mit Ihnen unsere Gedanken bezüglich der Beschäftigung der Frauen teilen. Zuerst aus europäischer, dann aus ungarischer Sicht, denn sie wirken sich grundsätzlich auf die Lage der Familien aus. Zum Schluss möchte ich als Frau, wie auch als eine Frau in leitender Position anhand persönlicher Erfahrungen das Gesagte untermauern.

Ich bin davon überzeugt, dass man auch die schwierigsten Dinge mithilfe der Frauen lösen kann und dass man so auch die komplizierteste Theorie wie die Relativitätstheorie erklären kann. Für meinen Vortrag habe ich überwiegend Zitate von deutschen Autoren ausgewählt, beispielsweise die Gedanken von Einstein, der einmal gesagt hat:

„Legen Sie Ihre Hand auf einem heißen Ofen für eine Minute, und es scheint, wie eine Stunde. Setzen Sie sich mit einem hübschen Mädchen für eine Stunde, und es scheint, wie eine Minute. Das ist Relativität.“

Doch kommen wir zum seriösen Thema zurück und gestatten Sie mir, Ihnen kurz unseren Hungarian European Business Council vorzustellen.

Der HEBC wurde 1998 gegründet, auf Initiative des Runden Tisches der Europäischer Industriellen. Unsere Muttergesellschaft ist eines der einflussreichsten Foren leitender Führungskräfte, Präsidenten von 50 multinationaler Gesellschaften. Der europäische Umsatz dieser Gesellschaften liegt über 1 600 Milliarden Euro, sie schaffen damit 6,8 Millionen Arbeitsplätze in der europäischen Region.

Es ist das exklusive Ziel des HEBC, zur aufrechterhaltbaren Entwicklung und zur Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit Ungarns beizutragen. Unsere Mitglieder sind leitende Führungskräfte multinationaler Gesellschaften, die oft nicht nur für Ungarn, sondern für 8-10 Länder verantwortlich sind. Wir fassen auf unseren wirtschaftlichen Erfahrung basierende Vorschläge, sowie unsere politikfreie Meinung von Anfang an in Jahresberichten zusammen. In unseren „country reports“ wurden Beschäftigung der Frauen, Lage der Familien und die Unterstützung des Kinderwunsches immer als Thema mit Priorität behandelt.

EUROPÄISCHE AUSSCHAU

Als die Europäische Union die Richtlinie für den inklusiven Wachstum 2020 festlegte, sah sie eine europäische Wirtschaft vor sich, die die wirtschaftliche, soziale und regionale Kohäsion fördert und eine hohe Beschäftigungsrate erzielt. In diesem Konzept spielt die Beschäftigung der Frauen und der Jugendlichen eine prominente Rolle, aber es wird auch der Verbesserung von Arbeitsmöglichkeiten für ältere Jahrgänge Beachtung geschenkt.

Die Beschäftigungspolitik hängt eng mit der Schulung und Bildung zusammen. Deswegen ist es eine wichtige europäische Aufgabe, durch Investitionen in Bildung und Kompetenzförderung die Menschen – unabhängig von ihrem Alter – zu befähigen, bevorstehende Änderungen zu bewältigen.

Auch die Besserung der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern, die Durchsetzung dieser Gleichheit bei Entscheidungsfindungen sowie die Überbrückung der Diskrepanz in der Beschäftigung, bei den Löhnen und bei den Renten verlangen nach gesamt-europäischen Massnahmen. Man muss leider immer noch gegen die Gewalt kämpfen, die den Frauen meistens innerhalb der Familie droht. Die Anstrengungen sind aber nicht nutzlos: es gibt greifbare Fortschritte auf europäischer Ebene bezüglich der Behandlung des Lohngefälles zwischen Frauen und Männern, bei der Transparenz der Löhne, und man konnte die Anzahl der Frauen in leitenden Funktionen genauso wie bei den europäischen Entscheidungsprozessen erhöhen.

Viviane Reding, frühere Kommissarin und Vizepräsidentin der Europäischen Kommission, Mitglied des Europäischen Parlaments formulierte es folgendermassen: „Europa verpflichtet sich seit 1957 für die Chancengleichheit der Geschlechter – dieses Prinzip ist Teil des genetischen Codes der Europäischen Union. Für uns, für Europäer ist die Chancengleichheit keine Wahl und kein Luxus, sondern eine unvermeidbare Pflicht. Wir können stolz darauf sein, was Europa in den letzten Jahren auf diesem Gebiet erreicht hat.“

Europa steht jedoch vor grossen Herausforderungen. Wenn wir im aktuellen Rhythmus weitergehen, werden wir fast 30 Jahre brauchen, um die Zielsetzung der Europäischen Union einer 75%-igen Beschäftigungsrate der Frauen zu erreichen und 70 Jahre brauchen, wenn wir den Grundsatz der Lohngleichheit für Mann und Frau verwirklichen wollen. Für den Ausgleich der Geschlechter in den nationalen Parlamenten brauchen wir circa 20 Jahre...

Schauen wir uns jetzt ein bisschen in der Welt um, damit wir sehen, wo es am besten ist, eine Frau zu sein. Vor kurzem hat das Magazin „The Economist“ einen Bericht über die Lage der Frauen in 26 Ländern veröffentlicht. Unter den entwickelten Ländern wurde eine Reihenfolge nach fünf Kriterien – Hochschulabschluss, Arbeitsmarkt, Lohndifferenzen, Beteiligung an leitenden Positionen, Kosten der Kindererziehung – aufgestellt. Der Bericht lieferte zahlreiche Überraschungen. Würden Sie jemals denken, dass Neuseeland den ersten Platz einnimmt? Im Hinblick auf Schulung und Bildung ist es in Finnland am besten, eine arbeitstätige Frau zu sein und was deren Anteil betrifft, arbeiten in Schweden die meisten Frauen. Das Lohngefälle zwischen Männern und Frauen ist in Spanien am niedrigsten. Ungarn befindet sich in der Mitte der Tabelle, an der Stelle 14, zwischen Belgien und Irland, vor der Schweiz, vor Österreich und Grossbritannien. Am Ende der Liste stehen Süd-Korea und Japan.

Wenn wir nach Europa zurückkehren, müssen wir unbedingt beachten, dass die negativen demographischen Tendenzen in Europa seriöse Probleme in der Zukunft aufzeichnen. Die Zahl der arbeitsfähigen Bevölkerung nimmt immer mehr ab, immer weniger auf dem Arbeitsmarkt Tätige müssen für immer mehr Inaktive aufkommen. Diese negativen demographischen Tendenzen machen europaweit den Umfang des Wachstums des geis-

tigen Kapitals; der gebildeten Arbeitskraft fraglich und damit auch die Verteilung der Investitionen zwischen Europa, Amerika und Asien. Wir sind der Meinung, dass eine enge Zusammenarbeit unter den europäischen Regierungen, zwischen Schulung, Bildung und Business notwendig ist, um nachhaltiges Wachstum in Europa aufrechterhalten zu können.

HEBC ANSICHTEN

Wir haben uns in unserem Council oft mit der Alterung der Bevölkerung und den damit zunehmenden Druck auf den Arbeitsmarkt, auf das Gesundheitswesen und auf das Rentensystem beschäftigt.

Bereits in unserem Jahresbericht von 2005 haben wir auf Gefahren hingewiesen, die der bedenkliche Rückgang der Bevölkerungszahl zur Folge hat. Wir haben auch den engen Zusammenhang zwischen dem berechenbaren Wirtschaftsumfeld und der Steigerung der Geburtsraten aufgezeigt. Wir haben uns dafür eingesetzt, den Frauen mehr Möglichkeiten und Unterstützung zu geben, damit sie ihr Familienleben sowie die Planung ihrer Karriere besser gestalten können. Wir haben zahlreiche gut funktionierende Modelle empfohlen, die gute Praxis aus den skandinavischen Ländern, aus Frankreich und aus den Niederlanden.

Nach 2008 konnten wir die Auswirkungen der Weltwirtschaftskrise nicht ausser Acht lassen, diese haben nämlich nicht nur die Wirtschaftsentwicklung, sondern auch das Leben des Einzelnen und den Kinderwunsch beeinflusst.

In unserem Jahresbericht vom Jahre 2012 haben wir mit besonderer Freude die Massnahmen der zweiten Orbán-Regierung begrüsst, die die Familien mit Kindern oder mit Kinderwunsch unterstützen. Wir sind aber weiterhin der Meinung, dass eine nationale Strategie, ein gut formuliertes Zukunftsbild dazu dienen würde, der Gesellschaft und dem Einzelnen Berechenbarkeit, Planbarkeit und ein Stabilitätsgefühl zu geben, was die Familien mit Kinderwunsch bestimmt motivieren würde.

Es scheint vielleicht widersprüchlich, aber wir sind trotzdem der Meinung, dass man die Erhöhung der Geburtszahlen und die bessere Ausnutzung der Potentiale in der Beschäftigung der Frauen miteinander in Einklang bringen kann. Aus der Sicht der Entwicklung des Landes beide wären wünschenswert.

Wir begrüssen auf jeden Fall, dass die Beschäftigungsrate der Frauen in Ungarn in 2014 eine Höhe erreicht hat wie nie in den vorigen zwei Jahrzehnten. Das spricht für den Erfolg des Programms der Regierung für Chancengleichheit.

Das Netz der Kinderkrippen und Kindergärten, sowie die finanzielle Unterstützung der Familien können deutliche Fortschritte aufzeigen. Es sind aber weitere Massnahmen notwendig, um eine Infrastruktur und ein günstiges Milieu zur Verfügung zu stellen, um nach dem Mutterschaftsurlaub eine Rückkehr zum Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Wir halten es

für wichtig, die guten Initiativen, Regierungsprogramme bis zum weiten Kreis der kleinen und mittleren Unternehmen wirken zu lassen.

Es ist ein Wert, die Frauen moralisch und finanziell zu respektieren, und die Unternehmen unseres HEBC vertreten und verwirklichen erstrangig diese Werte. Die Vielfalt spielt in unserer Strategie eine hervorragende Stelle. Die Vielfältigkeit der Geschlechter, der Nationalitäten, der Altersgruppen bedeuten einen Wettbewerbsvorteil für unsere Unternehmen. Unser Ziel ist es, ihre Anteile Jahr zu Jahr zu erhöhen.

Als leitende Führungskräfte in der Wirtschaft sehen wir ganz genau, dass die grössere Beteiligung der Frauen an der Erwerbstätigkeit wesentlich zum GDP-Wachstum beitragen kann. Wir haben voriges Jahr in unserem Jahresbericht mit Freude festgestellt, dass die Beschäftigungsrate der Frauen in Ungarn weiterhin zugenommen hat. Aber sie hat noch den EU-Durchschnitt nicht erreicht, hier gibt es noch Potentiale für eine weitere Entwicklung. Die ungarische Regierung hat zahlreiche Massnahmen getroffen, auch unsere Unternehmen führen erfolgreiche Programme zur Schaffung eines familienfreundlichen Betriebsklimas durch. Wir unterstützen die Mütter, Kinderwunsch und Erwerbstätigkeit miteinander in Einklang zu bringen. Wir sind jedoch der Meinung, dass eine bessere Zusammenarbeit zwischen der Regierung und der Wirtschaft notwendig sein wird, um Telearbeit (Fernarbeit) und Teilzeitarbeit sowie flexible und familienfreundliche Beschäftigungsformen zu stärken.

Zum Glück kommt man bei immer mehr Unternehmen zur Erkenntnis, dass die Frauen auf zahlreichen Gebieten ebenbürtige oder sogar bessere Leistungen erbringen können. Forschungsergebnisse bestätigen, dass Unternehmen mit mehr Beteiligung von Frauen auf der Führungsebene höheren Profit erzielen.

Laut Bloomberg ist es überhaupt kein Zufall, dass die Unternehmen in Krisenperioden weibliche Führungskräfte bevorzugen.

EIGENE ERFAHRUNGEN

Meiner Meinung nach wäre es wünschenswert, dass weder Vorteile noch Nachteile für uns dadurch entstehen würden, dass wir Frauen sind. Nur die Leistung und die Qualität sollte ausschlaggebend sein, aber ohne Kompromisse!

Ich hoffe sehr, dass bald keine obligatorischen Frauenquoten mehr notwendig sein werden, denn es ist selbstverständlich, dass auch Frauen als Entscheidungsträger benötigt werden. Dazu brauchen wir aber eine Bewusstseinsänderung, denn die gläserne Decke existiert immer noch. Als Frau ist es schwieriger, in die Geschäftsleitung zu kommen, und das allein reicht nicht; man muss auch dort bleiben können, um dem uns geschenkten Vertrauen in jedem Moment gerecht zu werden.

Es wird gesagt, hinter jedem erfolgreichen Mann steht eine Frau. Ich würde diesen Gedanken an meine Erfahrung adaptieren und denke, dass hinter jeder erfolgreichen weib-

lichen Führungskraft ein professionelles und stützendes Team steht. Bei uns, im Henkel Ungarn tragen meine hervorragenden Kollegen mit ihrer alltäglichen Leistung und Begeisterung zur Verwirklichung der gemeinsamen Erfolge bei. Ich glaube an das persönliche Beispiel. Wir haben in der Geschäftsführung einen Führungsstil erreicht, der auf Partnerschaft und auf der gegenseitigen Achtung des Anderen basiert.

Wir achten sorgfältig darauf, unsere Werte zu bewahren, auch unsere Produkte verkörpern Sorgfalt und Aufmerksamkeit. Wir verrichten unsere Arbeit liebevoll, in guter Stimmung, was unsere Kräfte nicht reduziert, sondern sie vervielfältigt, so bleibt uns genügend Energie und Zeit für unser Privatleben.

Der Weg zum Erfolg mag bei den Frauen vielleicht länger sein, denn sie bleiben einige Jahre dem Berufsleben weg, wenn sie Kinder bekommen. Als Mutter von zwei Kindern kann ich mit Sicherheit feststellen, dass die „Work Life Balance (die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben) keine leichte, aber auch keine unmögliche Aufgabe ist. Planung, Organisationsstalent und Geduld sind wichtige Merkmale einer guten Führungskraft. Als Frau haben wir den Vorteil, dass wir durch die Kindererziehung Geduld und Organisationsfertigkeiten erlernt haben. Ich plane mutig, denn ich tue ja alles für die Verwirklichung. Keinem fliegen die gebratenen Tauben in den Mund. Es reicht nicht, sich nach etwas zu sehnen, man muss dafür alles tun, mit Geduld, demütig und ehrlich.

Zum Schluss rate ich den Damen, Ziele zu haben, und sie sollen ihre Träume verwirklichen. Es gibt kein Ergebnis ohne Fleiß. Wenn wir uns auf den Kinderwunsch konzentrieren und uns vom Berufsleben zurückziehen, sollen wir vorher schon eine hervorragende Leistung aufzeigen können. Dadurch sichern wir uns die Rückkehr und den beruflichen Fortschritt.

Ich warne sie aber davor, Opfer zu bringen. Ich denke, ein guter Kompromiss reicht vollkommen, um alle zufriedenzustellen.

Zum Schluss verabschiede ich mich mit einem Goethe-Zitat (aus dem zweiten Teil von Faust):

*Alles Vergängliche
Ist nur ein Gleichnis;
Das Unzulängliche,
Hier wird's Ereignis;
Das Unbeschreibliche,
Hier ist's getan;
Das Ewig-Weibliche
Zieht uns hinan.*

Használjátok ki az egyesület megújult honlapjának minden lehetőségét!

Az egyesületi honlap teljes körű használatához felhasználói fiókra van szükség. A regisztrációhoz belépési nyilatkozatot kell kitölteni és **aláírni**, majd postai úton:

Német-diplomások Egyesülete, H-1631 Budapest, Pf. 28,

vagy beszkenelve e-mailben: **info@nemet-diplomasok.hu**

az egyesületnek visszajuttatni.

A Civil törvény előírásai miatt kérjük, hogy a belépési nyilatkozatot **valamennyien küldjétek be, tehát régi tagjaink is!**

A belépési nyilatkozat a honlapon letölthető. Kérünk benneteket, lehetőség szerint **számítógéppel töltsétek ki** a mezőket! Mindenkinek **saját, egyedi e-mail** címmel kell bejelentkeznie, tehát pl. házastársak sem használhatnak erre a célra közösen egy e-mail címet.

A kitöltött és aláírt belépési nyilatkozat feldolgozása után a megadott e-mail címre küldjük ki a bejelentkezési információkat. Ha már rendelkeztek google+ vagy facebook regisztrációval, javasoljuk, hogy az ott megadott e-mail címet használjátok honlapunkon is. Így a regisztrációt követően egy kattintással, a közösségi oldalon használt jelszóval is be tudtok jelentkezni.

Ha van felhasználói fiókotok

- frissítheted elérhetőségeidet,
- megnézheted, **mikor, mennyi tagdíjat fizettél be** (a bejelentkezés után 15 napon belül feltöltjük az eltelt 22 év adatait, és a banki kivonatok alapján havonta frissítünk)
- egy kattintással **jelentkezhetsz az egyesület rendezvényeire** (bizonyos rendezvényekre csak tagok regisztrálhatnak),
- feliratkozhat az egyesület **elektronikus hírlevelére**,
- jelezheted, hogy az *Absolventenzeitungot* nyomtatott vagy elektronikus formában szeretnéd-e megkapni.

Willkommenskultur a la 1967

Es gab schon einmal so etwas Ähnliches vor fast 50 Jahren. Überhaupt nicht vergleichbar, oder doch? „Unsere“ Bundeskanzlerin war noch junior FDJ-lerin; ich war selber als ungarischer Stipendiat im 11. Semester meines Elektrotechnik-Studiums an der TU Dresden.

Die Bruderländer (DDR und Ungarn) vertreten durch die Bussi-Genossen Walter Ulbricht / Erich Honecker und János Kádár haben sich entschlossen, den Arbeitskräftemangel in der Süd-DDR durch ungarische Facharbeiterinnen und Facharbeiter zu lösen. Bei leicht oder stark alkoholisierten Treffen klang immer wieder: „Genossen, wir schaffen das“. Die Herausforderungen waren nicht zu unterschätzen:

Wohnungsnot in der DDR

Integrierung der Fachkräfte in die Planproduktion ab Stunde Null

Sicherung der gesundheitlichen und sozialen Versorgung

Merkwürdigerweise gab es dann doch Wohnungen mit menschenwürdigen Verhältnissen, kombiniert mit 100%-er Unterstützung der Dreifaltigkeit (Partei, Gewerkschaft und FDJ) und akribischer Registration und ausbildungsgerechter Zuteilung zu Betrieben.

Bei der großen Begeisterung des Empfangs mit Blumenstrauß hat man eine Sache vergessen. Die qualifizierten Arbeitskräfte aus Ungarn konnten praktisch kein Deutsch. Und da komme ich mit meinen Kommilitonen ins Bild. Auf der höchsten Regierungsebene im Bezirk Dresden suchte man fieberhaft nach Lösungen. Irgendwie hat man uns als Rangältesten im Studium gefunden. Nach kurzer Unterredung waren wir mit den Verantwortlichen einig, die Betriebe untereinander aufgeteilt und danach „fürstlich“ verdient.

Ich persönlich war für Tabakuni, Mühlenbau, Möbelfabrik Hellerau und für die Druckerei in Friedrichstadt in Dresden verantwortlich. Wir mußten alle drei Schichten mit Dolmetschern besetzen und den Deutschunterricht nach oder vor den Schichten organisieren.

Arbeitskollegen und die Bevölkerung waren freundlich und hilfsbereit. Man redete nicht groß herum über Integration, Anpassung und Multikultur, sondern man hat die ungarischen Kollegen zu Weihnachtsfeiern eingeladen. Alle Sozialleistungen waren zugesichert; auch die medizinische Versorgung war – den damaligen DDR-Verhältnissen entsprechend – akzeptierbar. An Brandstiftungen oder an andere Schikanen hat man überhaupt nicht gedacht.

Dresden in 1967 war nicht vergleichbar mit Köln in 2016. Oder gab es doch Ähnlichkeiten?

Stellen wir uns vor, daß über 10.000 junge, alleinstehende, gesunde, geld- und sexhungrige Männer ein Bezirk bewohnen. Es gab sehr viele Zwischenfälle und Auseinandersetzungen mit der humorlosen Volkspolizei. Aber diese Fälle haben die positiven Erfahrungen nicht in

Schatten gestellt. Damals war ja die Berichtserstattung in der DDR sowieso dürftig. Ich habe persönlich „leider“ sehr viel erfahren. Die Kommissare haben mich – wahrscheinlich durch Mundpropaganda – entdeckt und fast jeden Sonntag früh geholt. Dann wurden die Kriminalfälle der Vornacht aufgearbeitet. Stundenlange Verhöre – vor allem mit ungarischen Bauarbeitern. Prekär war die Situation, wenn jemand bewußtlos geprügelt war. Die Ursachen waren immer die gleichen: Kampf um Frauen unter Alkoholeinfluß. Die verhafteten Personen waren Sonntag Vormittag immer noch nicht nüchtern, dementsprechend deren Wortwahl. Die ungarische Sprache ist sehr reich an Schimpfwörtern – sie sind nicht nur nicht druckreif, sondern auch nicht übersetzbar.

Meine Rolle war nicht einfach: Landsleuten irgendwie helfen, die Straftaten begangen? Oft konnte ich mit ruhigen Worten auf sie einwirken, damit sie höflich mit Reue antworteten. Ich mußte allerdings immer damit rechnen, daß ich sie paar Tage später auf der Straße oder in einer Kneipe treffe. Alles konzentrierte sich ja auf Dresden-Süd: Technische Universität (heute eine der Elite-Universitäten Deutschlands), Bauarbeiterwohnheime (heute A&O Hostel) und Arbeiterwohnungen (heute renovierte Eigentumswohnungen).

Vielleicht einige Fälle, die ich erst als Student, dann als Doktorand begleiten mußte. Der zweite Wagen einer Straßenbahn wurde durch rhythmische Bewegungen von 20-25 Ungarn fast zum Entgleisen gebracht. Beim Frühlingsfest wurde ein Auge eines Polizisten ausgedrückt. Eine Mutter meldete sich bei der Polizei, daß ihre Tochter verschwunden ist. Sie wußte noch so viel, daß die Tochter mit jemandem, der braune Schuhe trug in einem ungarischen Wohnheim eingegangen ist. Die Polizei hat sie erst nach 3-4 Tagen gefunden. Sie wurde vom Zimmer zu Zimmer gegen Sachwerte wie Kartoffel, Kaffee und Bier weitergereicht. Oder der tragikomische Jugendstreich, als Schwäne eines Stadtteiches ausgefischt und zur Suppe zubereitet waren. Für so etwas fand man keine Paragraphen im Strafgesetzbuch. Die Täter wurden unverzüglich nach Hause geschickt – oder mit der heutigen Terminologie: in das Ursprungsland abgeschoben.

Auf der anderen Seite haben viele geheiratet und auch nach dem Ablauf der Verträge in der DDR geblieben. Mehrfach wurden ich zu Hochzeiten und Taufen eingeladen. Viele Fußballspiele der ungarischen Facharbeiter habe ich – ohne Blutvergießen – geleitet. Viele persönliche Kontakte haben Jahrzehnte überlebt, obwohl unser Lebensweg uns aus Dresden über Ungarn nach München führte.

Nach meiner Ansicht hat bei zweidrittel der Gastarbeiter der Aufenthalt in Deutschland ihr weiteres Leben geprägt. Sprachkenntnisse, andere Länder und Landschaften, Freundschaften und ein anständiges Einkommen haben die Grundlage für ihre damalige Zukunft gelegt.

*Dr.-Ing. Kornel Terplan
TU Dresden – Matrikel 1962*

EPRESKERTI Este

Surányi András 2016 május 12-én „hazai pályára”, az Epreskertbe invitálta társainkat a Szent Efrém férfikar koncertjére. A számos nemzetközi kórusverseny győztese komoly vonzerőt jelentett, de az időjárás előrejelzés többeket elbizonytalanított.

» András még 17.00-kor is nyugodt szívvel adott „száraz idő szigete” jelentést a helyszínről és az időben érkezőket érdekfeszítő kert-tárlat-vezetéssel várta. Hiába változott rövidesen esernyősre a program, a beéneklés hangfoszlányai reményt adtak: mégis lesz koncert!

A kezdésre csitul ugyan az eső, de a megoldást a Jókai villa hozta.

Az énekesek két italautomata és egy mosogató környezetében átöltöztek, majd a nézőkkel együtt átrendezték a termet, és egy csodálatos koncertet adtak. Négy földrész különböző stílusát jelenítették meg a lendületes, magas színvonalú, bensőséges hangulatú koncerten. Érdekes, izgalmas zenei élmény volt a férfikar, melynek tagjai hangfekvésben, hangerőben, intonációban is sokszínű előadást nyújtott. A felvezető történelmi, liturgiai ismertetőik érdekes összefüggésekre világítottak rá. A közönség pedig tippelhetett – inkább több, mint kevesebb sikerrel – az elhangzott mű szövegének nyelvére.

A lelkes közönség vastapsa az eltervezett ráadást még két számmal meghosszabbította, hisz a kórus is élvezte az előadást.

Remény azoknak, akik most lemaradtak, hogy Bubnó Tamás művészeti vezető is megerősítette: lesz folytatás az Epreskertben is!



Raus in die Natur – mit Noten

» Egyesek most lettek 50 évesek, mások szerették volna tovább beszélgetni a konferencia érdekes előadásait, volt, aki klasszikus piknikre vágyott, vagy végre, sok év után ismét találkozni a régi évfolyamtársakkal!

De annyira nincs idő semmire, minden nyugodt hely messze van Budapesttől, hétvégére általában elromlik az idő, vagy esik még egy kis friss hó, a társamnak kötelező ajánlott programja van családostól.

Mi lesz ebből a dilemmából – ha Szandi Nelin múlik – egy nagyszerű szombat délután a III. kerületi Rókahegyen, mert ő már ebéd előtt lefoglalta a legjobb sütőhelyet, megbeszélte az illetékesekkel, hogy süt a nap és nem lesz szél, szervezett és hozott sok-sok finomságot, az egész heti eső után volt, aki gondoskodott száraz fáról a sütéshez, és e-mailek sorozatával emlékeztette a jelentkezőket, hogy nem a jövő héten és nem vasárnap, hanem április 30-án lesz az esemény, amire érdemes jönni.

Nebenbei „megszervezte” azt is, hogy egy



bennszülött vezetésével a bevándorló budapestiek csapata felderítse mind a három bányateret, gyönyörködve a budai-pesti-fóti-gödöllői panorámában. Ártatlan szemekkel csodálkozott rá a felfedezésre, hogy van egy bejárat az Ibolya utcánál is a kőfejtőhöz.

Laza mozdulattal tüntette el telefonja téreréjét, aminek következtében a felderítők csapata a legszebb sziklaképződményeket is megnézhetette, miközben a gondosan bújtatott főerők a zsendülő fák lombjai mögött meghúzódva fogyasztották már a tortát.

Az örömteli egymásra találás első felismerése az volt, hogy ugyan se kotta se szöveg, de minden szólam jelen van – a szépemlékű és reméljük még szebb jövőjű egyesületi kórusból! A mi csodálatos Armmeisterin-ünk hangolás és beéneklés nélkül elkezdte, mi pedig folytattuk, hol az öröm, hol a megihatottság, hol a nevetés könnyeivel küszködve a Hal-kórus reper-toárjának visszaidézését.

Kulinárisch gesehen große Palette volt angeboten. Alapanyagban, elkészítési módban és szenesedési fázisban egyaránt! Amiből még mindenki részesült – még este a Zeneakadémia közönségének 4-5-6 sora bal oldala is, az a szabadtéri tűz füstjének hamisítatlan szaga. Az ünnepeltek és ünneplők szívét pedig Seeman Ági énekes áldása melengette.

Az ifjabb generáció a sültök után nekiállt a hegyoldalnak, a bátrabbak pedig kedvtelve nézegették a falmászók attrakcióját. A történetek pedig vég nélkül következtek közel-és régmúltból egyaránt.

Mindazoknak, akik most kimaradtak a jóból van egy kedvező hírünk: hagyományt alkotunk, minden tavasszal – konferencia helyett, vagy után, ugyanitt – 15 percre az Árpád hídtól – indítjuk majd a szabadtéri szezont a sétákkal, kirándulásokkal, összejövetelekkel!



Újra itt van, újra itt van a drezdai csapat



Pünkösöd, akkor drezdai találkozó és ez töretlenül már lassan 20 éve. Mi tart minket össze? A közösen eltöltött pár drezdai év, az újra és újra felelevenített emlékek, élmények, közös sors és a város Drezda. Már a családtagok is kívülről fűjják a kalandjainkat, amiket mi meg nem tudunk unni, mesélni már több mint 25-30 éve. Ebben a hangulatban jöttünk össze az idén is, most Kehidakustány színvonalas apartmanjaiban és áztattuk, a még nem elég öreg csontjainkat a termál vízben, a belsónket pedig az otthonról hozott, a korral igényesebbé váló, ízlésünknek megfelelő finom borokkal. A Kicsi jóvoltából majdnem sörben is fürödtünk, de a jókedv, a csínytevés még mindig úgy bennünk van, mint régen. Ilyenkor mindenki elengedi magát és újra fiatal, felhőtlen lesz és nem öreg diák. Közben az általunk létre hozott és felnevelt első generáció már kinőtt mellőlünk. Ta-

lán ez volt az első év, hogy alig vett minket körül gyerek zsvaj, nem kellett külön gyerek bulis házat foglalni, mert már csak a nagyon kisebbek tartotak velünk. Lassan a harmadik generáció is felnő abban a megszokásban, hogy ha Pütkösd, akkor drezdai találkozó. Mondjuk, erre még egy kicsit várni kell, de addig megint magunk között emlegetjük annak a pár évnek a történéseit, ami minket összeköt. Mindig kerülnek elő újabb és újabb emlékek, amiket a családtagoknak is el kell mesélni.

Most is igaz volt a mondás „ wenn die Engel reisen, scheint die Sonne“. Szakadó esőben indultunk, de mire oda értünk kisütött a nap és az esőáztatta székeket letörölve az egyik ház teraszán már egy kupacban ültünk. Előkerültek a nassolni valók, a szomjoltók. Ez hozzá tartozik a jó hangulathoz, pedig a szálloda éttermében nagyon finom és bőséges kosztot kínáltak. Persze azt is megettük. A Zalai Domság lankáin aztán, akinek kedve volt még két kerékre is pattant, vagy felvette futócipőt. Gyorsan eltelt ez a három nap és mindenki feltöltődve indult haza. Nem mondtuk el néhányszor, hogy jövőre Veled Pütkösdkor ismét együtt, mert tudjuk: ez még nagyon sokáig így lesz!

w w w . n e m e t - d i p l o m a s o k . h u

Kérjük, hogy a tagdíjat lehetőleg banki utalással fizessétek, és a közlemény rovatban feltétlenül adjátok meg aktuális postai címeteket! Aki csekkel kíván fizetni, jól olvashatóan töltsé ki azt. Külön köszönjük, ha valamelyik OTP fiókban adjátok fel a tagdíjat, mert akkor nem kell postai közreműködői díjat fizetnünk. A könyvelési szabályok miatt a befizetést a számlára érkezés évére érvényes tagdíjként tudjuk figyelembe venni.

BANKSZÁMLÁNK OTP XVI. KER.: 1171 6008-2013 0020 Budapest, XVI. Jókai u. 3.

IBAN: HU88 11716008-20130020-00000000 SWIFT: OTPVHUHB

Szerkesztőség: dr. Korencsy Ottó, Nagy Edit, Rudiné Kelemen Nóra, Surányi András, Sziviné Harsányi Lucia • Felelős kiadó / Herausgeber: Bornemissza Tamás – az Egyesület elnöke • Layout: Ráczi Julianna • Megjelenik 500 példányban • Készült a Seriart Nyomda Kft.-ben

i n f o @ n e m e t - d i p l o m a s o k . h u

A lapban megjelent írások nem feltétlenül esnek maradéktalanul egybe a szerkesztőség véleményével.
Die veröffentlichten Beiträge geben nicht zwingend den Standpunkt der Redaktion wieder.