

WIR UNTER UNS

Hauszeitschrift der
JURID WERKE GMBH
Glinde bei Hamburg

JURID

April-Mai 71



Zum ersten Mal 10-jähriges JURID-Jubiläum eines ausländischen Mitarbeiters!

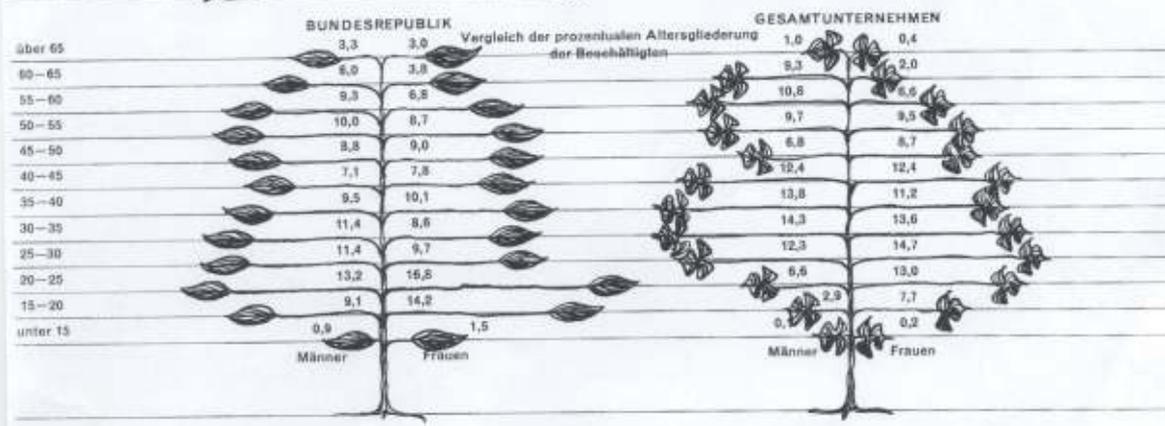
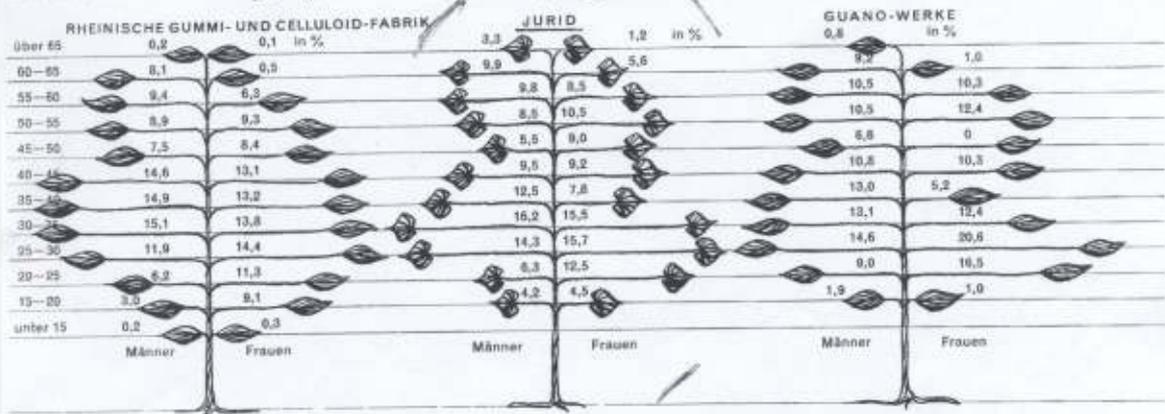
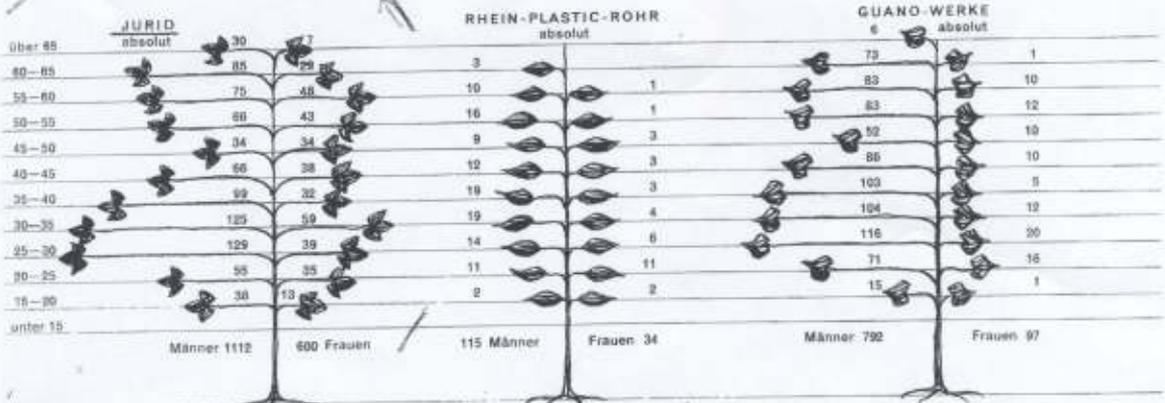
In unserer schnellebigen Zeit werden zehn Jahre aufmerksam gezählt. Zehn Jahre können auch ein großes Jubiläum sein. Nämlich dann, wenn der Jubilar ein Mitarbeiter aus dem Ausland ist. Da zählt die Treue zum Betrieb doppelt und dreifach. Denn fern der Heimat wiegen die Probleme schwerer. Auch dann, wenn man dort gutes Geld verdient. Wir freuen uns, daß wir zum ersten Mal ein solches Jubiläum melden können. Lesen Sie unseren Bericht auf Seite 2 über Domingos Assuncao, der 1961 zu uns kam.

1965

Diesem Gedanken folgend haben wir nun von allen Gesellschaften des Gesamtunternehmens eine „Bestandsaufnahme“ Mitte des Jahres 1965 gemacht. Die Unterlagen wurden getrennt für Lohn- und Gehaltsempfänger geliefert, was für jedes Werk wichtig ist. Soll jedoch der Vergleich zwischen den einzelnen Gesellschaften erfolgen, muß man die Gesamtzahl der Beschäftigten betrachten, da die Trennung bei der verschiedenartigen Zusammensetzung jeden Überblick verwirren würde. Alle im folgenden festgestellten

Zahlen umfassen deshalb sowohl Lohn- als auch Gehaltsempfänger in einer Ziffer.

Die ersten sieben Alterspyramiden von Wasag, RGCF, JURID, RPR, der Guano-Werke AG, der Nitrochemie und vom Gesamtunternehmen zeigen die absoluten Zahlen. Obwohl man schon aus diesen Ziffern die Unterschiede sehen kann, eignen sie sich nicht zu einem Vergleich, da die Anzahl der Beschäftigten zu sehr voneinander abweicht. Es ist aber durchaus zu ersehen, mit welchem



IHK in Südstormarns Industriegebiet

Neue Betriebe investierten bereits 165 Millionen DM



Erstmals hielt die Industrie- und Handelskammer Lübeck ihre Vollversammlung außerhalb Lübecks, und zwar in Glinde und Reinbek ab. Sie war mit einer Rundfahrt durch das dort entstandene Industriezentrum verbunden. Hier eine Gruppe der Versammlungsteilnehmer vor dem neuen Gebäude einer Papiergroßhandlung.

Zweiter von links ist Syndikus Rechtsanwalt Dr. Gaul, daneben IHK-Präsident Boie, im Hintergrund der Ahrensburger Stadtrat Heinz Beusen, Bargeheides Bürgermeister Clausen, Schönningstedts Bürgervorsteherin Gertrud Lege, der Chef der Juridwerke, Berthold von Bohlen und Halbach, etwas im Hintergrund Kreispräsident Hardt und im Vordergrund Landrat Dr. Haarman.

Zu Beginn wurde das Juridwerk, Deutschlands größter Reibbelaghersteller, besichtigt. Hier waren die Besucher, die der Hausherr Berthold von Bohlen und Halbach mit seinen Mitarbeitern selbst durch das Werk führte, von der Vielfalt der Brems-

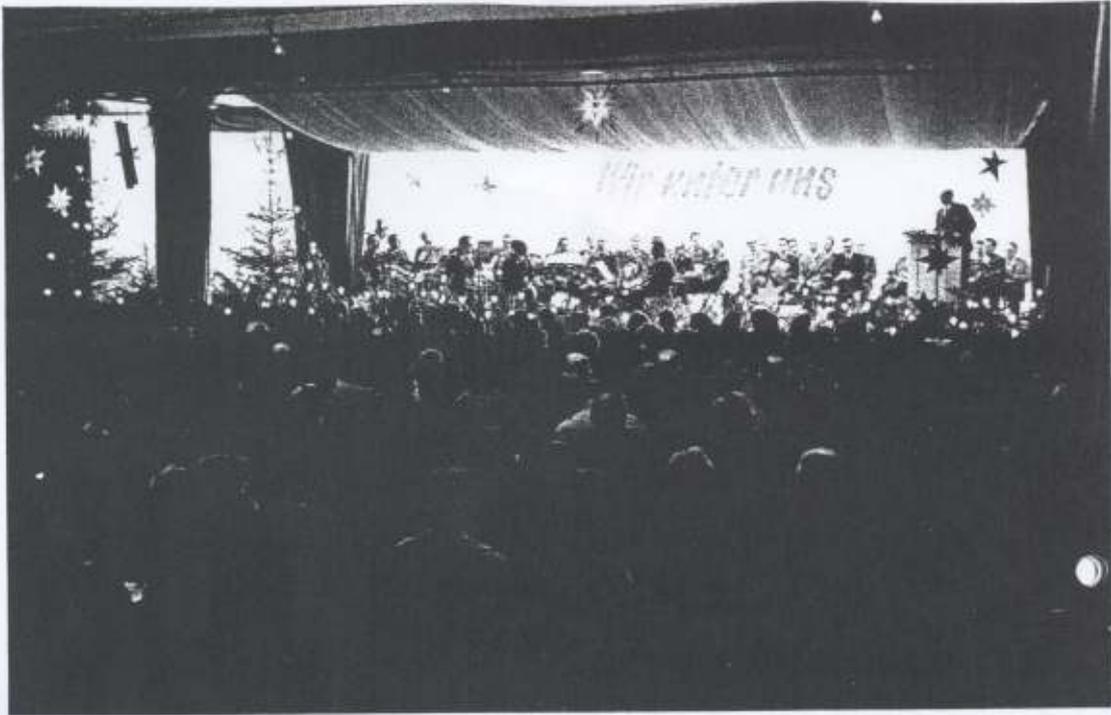
und Kuppelungsbeläge — es werden an 6000 verschiedene Modelle angefertigt — ebenso beeindruckt wie etwa von der Methode, wie man aus Gesteinsfasern (Asbest) richtige Gewebe mit Spinnmaschinen und Webstühlen herstellt. Die Fremdarbeiter aus vielen verschiedenen Ländern gaben Anlaß zur Erörterung vieler Fragen.

Eine Fahrt durch das bald fertig ausgebaute große Industriegebiet Glinde — Schönningstedt — Reinbek schloß sich an. Die meisten der 39 Betriebe, die sich hier Bauland sicherten, haben bereits gebaut oder sind beim Bauen. 165 Millionen DM wurden schon für die Ansiedlung der meist aus dem Hamburger Raum kommenden Betriebe investiert.

In der abschließenden Besprechung unterstrich Kammervizepräsident Diplomingenieur Pawelzik (Bad Godesloe) das Heranwachsen des beträchtlichen Industriepotentials auf Stormarner Gebiet, hier im Glinder Raum, wie in Ahrensburg, Harksheide, Glasbütte und Bargeheide. Landrat Dr. Haarman hob die Notwendigkeit einer systematischen Industriean siedlung hervor. Dabei lasse sich oft eine Interessenkollision zwischen der eine festgefügte Einheit bildenden gemeindlichen Selbstverwaltungshoheit einerseits und der Staatsautorität und den landesplanerischen Notwendigkeiten andererseits nicht vermeiden. Diese Entwicklung veranlasse die Planer, die auch die Folgekosten der Industriean siedlung zu denken haben, eine Ansiedlung mehr im Kreisinneren anzustreben. Erschlossenes Bauland, Facharbeiterwohnungen und angemessene Schulen seien allerdings Voraussetzungen dafür.



Interessiert verfolgen bei einer Besichtigung des Juridwerkes Harksheides Bürgermeister Lange (links) und Glindes Bürgermeister Rühner (rechts) die Arbeit einer ausländischen Arbeiterin beim Bohren von Bremsbelägen.



Weihnachtsfeier

Wir unter uns

Selten ist ein Zeitschriften-Titel im Kreise seiner Leser so schnell populär geworden wie „Wir unter uns“. Und das hat einen guten Grund. Denn dieser Satz beschreibt genau die Empfindung, die alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemeinsam haben. „Wir unter uns“ stand schon viele Male unausgesprochen im Raum, wenn wir unsere Betriebsfeste feierten. Und so ist es nur natürlich, daß „Wir unter uns“ auch das Motto war, unter dem wir uns gemeinsam auf das Weihnachtsfest vorbereiteten.

Herzen der Zuhörer. Zum ersten Mal war die Bundeswehr mit einem Musikkorps bei Jurid zu Gast. Die Geschäftsführung gab ihrer Überzeugung Ausdruck, daß es nicht das letzte Mal gewesen ist. Denn solche Zeichen der Verbundenheit festigen die gegenseitige Sympathie und das Vertrauen zueinander. Die Musiker in Uniform wurden sehr herzlich aufgenommen. Sie sind immer bei uns willkommen!

Auch Mitarbeiter Helmut Schenk und sein in vielen fröhlichen Liederschichten ebenso wie zu manchem besinnlichen Anlaß bewährter Männerchor erwarb sich einmal mehr den Dank der Belegschaft. Dieser Chor ist ständig mit großem Fleiß darum bemüht, ein hohes Leistungs-niveau zu halten. Und wir dürfen es an dieser Stelle einmal aussprechen: „Es wird Nach-

wuchs gebraucht! Macht mit Freunde — singe, wem Gesang gegeben!“ Vor gar nicht langer Zeit hat der Bundespräsident auf die kulturelle Bedeutung des deutschen Liedes hingewiesen. Das ist echtes Volksgut, dessen Erhaltung jeden von uns eine Verpflichtung sein sollte. Also — Helmut Schenk nimmt gerne noch Anmeldungen entgegen!

Dipl.-Ing. Askevoild unterstrich die Bedeutung der Weihnacht in unserer Zeit. Im Glanz der Kinderaugen spiegeln sich das Glück und Hoffnung der Erwachsenen. Der tiefere Sinn aber liegt in der himmlischen Botschaft „Friede auf Erden“ zu dem der Mensch nur finden kann, wenn er zur Versöhnung und zur Verständigung bereit ist.

Im Betrieb wirkt sich diese Be-



Dipl.-Ing. Harald Askevoild, Mitglied der Geschäftsführung, richtete an jenem 23. Dezember um 13.15 Uhr herrliche Begrüßungsworte an die Jurid-Familie. Die große Fahrzeughalle war mit vielen Metern Dekorations-Stoffen und einem reichen Aufgebot von Tannengrün, Lametta, Sternen und Lichterglanz in einen festlichen Saal verwandelt worden.

Die große Überraschung dieser Weihnachtsfeier bot das Luftwaffen-Musikkorps 4 aus Hamburg-Osdorf. Unter der Stabführung von Hauptfeldwebel Gützow zauberten die „Feierklänge von Grumann“ weihnachtliche Atmosphäre in die



reitschaft als gute Zusammenarbeit aus. Trotz mancher Sorgen und Probleme, die sich immer ergeben, wo Menschen miteinander leben, ist das, was wir gemeinsam erreicht haben, schon sehr beachtlich. Auch dafür spricht die Geschäftsführung allen Mitarbeitern ihren Dank aus. Nun soll dies jedoch kein Anlaß sein, die Hände in den Schoß zu legen und auf den Lorbeeren auszuruhen. Im Gegenteil. Ein hoher Leistungsstand muß immer wieder Ansporn sein, noch mehr zu schaffen. In der heutigen Wettbewerbs-Situation ist das eine Existenzfrage. 1966 kommen große und schwere Aufgaben auf uns zu. Das Werk ist auf die aktive Mitarbeit jedes einzelnen angewiesen. Es besteht allerdings nicht der geringste Zweifel daran, daß wir es gemeinsam schaffen werden. Dazu gehört auch eine positive innere Einstellung zu den Dingen. Kritik ist heilsam, wenn sie den besseren Weg weist. Kritik um ihrer selbst willen muß man verurteilen, weil sie nur schadet, anstatt zu nützen. Dank und Gruß der Geschäfts-



Heinrich Einfeldt

Sinne zu einer großen Einheit zusammen, die es uns allen möglich macht, uns am Leben zu erfreuen, die schönen Stunden zu genießen und mit den Schwierigkeiten fertig zu werden. Heinrich Einfeldt, der Vorsitzende unseres Betriebsrates, schloß sich mit seiner weihnachtlichen Grußbotschaft dem Inhalt der



Chorleiter Schenk

führung galt ebenso auch unseren ausländischen Mitarbeitern, die sich in großartiger Weise in die Jurid-Familie eingefügt haben. Das soll hier einmal ausdrücklich gesagt sein. Einige von ihnen betten zum Weihnachtsfest die Strapazen einer zweiten Reise in ihre Heimat auf sich genommen. Die Wiederbegegnung mit ihren Angehörigen war der Lohn dafür. Die meisten blieben hier und feierten das Weihnachtsfest im Kreise ihrer Kollegen und Familien, soweit sie inzwischen ebenfalls nach Deutschland gekommen sind. Der Schmerz der Trennung ist gerade den Deutschen in den Jahren nach dem Krieg vertraut geworden. Deshalb gilt das Gedenken vor allem zu Weihnachten den Angehörigen in der sowjetisch besetzten Zone — und mancher alle Juridier wird insgeheim auch einen stillen Gruß nach Coswig gesandt haben, zur alten Arbeitsstätte, die nur noch in der Erinnerung fortlebt. Familie und Betrieb bilden das Fundament, auf dem unser Glück und unsere Sicherheit ruhen. So wachsen sie im übertragene

Worte seines Vorredners an. Er gab seiner Freude Ausdruck, daß so viele erschienen waren und wünschte allen ein frohes Fest und ein gutes neues Jahr. Das gemeinsam gesungene Lied „O du fröhliche“ beschloß diese



Ausklang - Einklang

würdige Feierstunde, die noch lange in uns fortlebt. Auch wenn uns das neue Jahr inzwischen schon längst frischen Wind neuer Aufgaben und neuer Ereignisse um die Ohren bläst. Wir werden die Ohren steif halten — „wir unter uns“!

Thema „Verkehrs-Sicherheit“

30 Skandinavier bei JURID

Eine Studiengruppe von 30 Verkehrsfachleuten aus Norwegen und Dänemark besuchte im Januar unser Werk. Die Skandinavier interessierten sich vor allem für Fragen der Verkehrs-Sicherheit aus der Sicht der Bremsbelag-Experten. Der Besuch verlief in freundschaftlicher Atmosphäre. Verkaufsleiter Heinz Hilge begrüßte die Gäste in norwegischer Sprache. Dieser besondere Akt der Höflichkeit wurde mit viel Beifall aufgenommen. Mitarbeiterin Gro Sjetnam aus der Export-Abteilung, von Haus aus ein Kind des Nordens, übersetzte die fachlichen Referate „simultan“. So gab es keinerlei Verständigungsschwierigkeiten. Auch dann nicht, als die Gruppe einen Rundgang durch das Werk machte. Hier erklärte Ingenieur Hans Bethke die Funktion der großen Schwungmassen-Aggregate auf dem Prüfstand, die über den Faktor „Sicherheit“ aufschlußreiche Daten liefern. Kundendienst-Chef Müller und sein weitgereiseter Mitarbeiter Elchler berichteten über Erlebnisse und Erfahrungen aus der Praxis.

Der erste Tag dieses Besuchs verging für unsere skandinavischen Gäste wie im Fluge. Geschäftsführungsmitglied Dipl.-Ing. Harald Askevold, der seinerseits fließend norwegisch spricht, richtete herzliche Abschiedsworte an die Gruppe. Was die Verkehrsfachleute aus dem Norden bei uns gesehen hatten, nahmen sie als Gewinn mit nach Hause. Sicherheit auf den Straßen ist eben nicht nur eine Verkettung glücklicher Zufälle. Sie muß von

der Technik her gewährleistet sein. Aber auch der Gesetzgeber ist in wesentlichem Maße daran beteiligt. Diese Erfahrung machten unsere Gäste am zweiten Tag ihres Besuchs.

Jurid hatte die Gruppe zum Abschluß ihrer Deutschland-Fahrt in die Großwerkstatt der Kieler Verkehrs-AG eingeladen. Hier wurde an einem Großraumwagen eine Bremsen-Hauptuntersuchung vorgeführt. In der Bundesrepublik sind die gesetzlichen Vorschriften (Straßenverkehrs-Zulassungsordnung) besonders streng und ausführlich. Diese technische Demonstration in einer hervorragend ausgestatteten Großwerkstatt verfehlte ihren Eindruck nicht. Um manche Erkenntnis reicher gingen die Skandinavier wieder an Bord. Der Informationsbesuch wurde von der schleswig-holsteinischen Tagespresse zum Teil sehr ausführlich gewürdigt. Seine Bedeutung liegt unter anderem auch darin, daß der Erfahrungsaustausch über Ländergrenzen hinweg mehr und mehr üblich wird. Das ist nur gut so.





Er schoß den Vogel ab:

**Mit 1200 DM wurde unser
griechischer Mitarbeiter Charalampos Kosioris
bisher erfolgreichster
„Spitzenreiter Vorschlagwesen“**

Das alte Griechenland gilt als Wiege der abendländischen Kultur. Schon vor mehr als 2000 Jahren war der Südzipfel der Balkanhalbinsel zwischen Makedonien und Kreta berühmt für seinen Reichtum an klugen Köpfen. Der Geist der Hellenen, so wurden die Griechen im Altertum genannt, breitet sich über ganz Europa aus. Die klassischen Grundlagen der Naturwissenschaften und der Philosophie haben ihre Wurzeln in Griechenland. Kein anderes Volk der Erde hat sich auf den Schlachtfeldern des Geistes größeren Ruhm erworben.

Aber von diesem Ruhm können die Menschen von heute nicht leben. Griechenland ist ein wirtschaftlich armes Land. Weite Strecken seines Territoriums sind karstiger Fels. Eine gnadenlose

Sonne, die sich auf den Plakaten der Reisegesellschaften sehr verlockend ausnimmt, macht die Landwirtschaft zu einem wenig



Argamontas im Mündungsgebiet des Kalamos. Im Hintergrund das karstige Bergland des Epirus – die Heimat unseres Spitzenreiters.

einträglichen Geschäft. Vielleicht hat die unerbittliche Natur die Menschen dort unten dazu erzo-gen, sich immer wieder etwas einfallen zu lassen. Weil nur der überleben kann, der sich zu helfen weiß.

Nun – die Zeiten des klassischen Hellenentums sind längst vorbei. Das Leben in Griechenland ist hart und entbehrungsreich. Trotzdem hat das Erbe der Klassiker einen starken Bildungswillen lebendig erhalten. Das ist sehr beachtlich, denn die Möglichkeiten, die einem hierzulande beispielsweise das Abitur bietet, können dort unten nur wenige nutzen.

Auch Charalampos Kosioris hat in seiner Heimat das Abitur gemacht. Trotzdem ist er ein schlichter, netter Junge geblieben, der sich vor keiner Arbeit scheut. Niemanden läßt er spüren, daß

er eigentlich ein „Gebildeter“ ist. Und gerade das macht diesen Siebenundzwanzigjährigen, der bei uns als ungelerner Arbeiter sein Brot verdient, von Grund auf so sympathisch.

Charalampos stammt aus Nordgriechenland. Alles, was wir über die kargen Lebensbedingungen dort unten sagten, trifft für seine engere Heimat in noch verstärktem Maße zu. Igumenitsa, seine Vaterstadt, liegt am Unterlauf des Kalamas, der sich durch den karstigen Epirus windet. Schafzucht, ein wenig Fischfang in der Straße von Otranto und eine kaum nennenswerte Landwirtschaft

kürzlich mit einem sehr guten Vorschlag ganz groß heraus. Er regte eine Veränderung der Ofenführung beim Härten der Beläge an, die eine Verbesserung der Produktfertigung zur Folge hat. Dafür sprach ihm der Prüfungs ausschuss die Rekordprämie von DM 1 200,- zu.

Charalampos Kosioris und seine hübsche junge Frau sind darüber sehr glücklich. Diese stattliche Prämie bringt sie ihrem Lebensraum, einem Häuschen in Igumenitsa, ein gutes Stück näher. Auch Nakos legt jeden Monat eine bestimmte Summe auf die hohe Kante. Er braucht das Geld



Charalampos Kosioris freut sich über den Erfolg seiner Idee. Es hat sich gelohnt!

schaft, die sich im ständigen Kampf mit der unwirtlichen Natur schwer behaupten kann, bilden die karge Lebensgrundlage für eine Bevölkerung, deren jüngere Generationen mehr und mehr in die westeuropäischen Industriestaaten abwandern.

Seit dem 22. 10. 1962 ist Charalampos Kosioris bei Jurid. Am 24. März 1963 heiratete er die damals achtzehnjährige Oberschülerin Dora Nakos. Sie stammt ebenfalls aus Igumenitsa — und ist ihrem unternehmungslustigen Mann auf dem Fuß zu Jurid. Hier gefiel es den beiden sympathischen jungen Leuten von Anfang an so gut, daß kaum anderthalb Jahre später auch noch der Schwiegervater seine Zelte in Igumenitsa abbrach und nach Glinde reiste.

Dimitrios Nakos war leitender Angestellter in der Gemeindeverwaltung. Als Ungelerner in der Imprägnierung bei Jurid verdient er wesentlich mehr. Es macht ihm nichts aus, den „feinen“ Anzug mit der Arbeitsluft getauscht zu haben. Im Gegenteil, er ist sehr zufrieden, daß er dem Vorschlag seines Schwiegersohnes so begeistert gefolgt ist.

Es sollte nicht der einzige gewinnbringende Vorschlag bleiben, den Charalampos ersann. Bei Jurid, wo er nun schon im vierten Jahr mit wachen Augen und einer angeborenen Liebe zur Technik seiner Arbeit nachgeht, kam er

für die Ausbildung seiner zwei Mädchen und vier Jungen, die in Griechenland bei der Mutter zurückgeblieben sind. Beim Vorschlagswesen hat er sich noch nicht versucht. Vielleicht bringt ihn der Erfolg seines Schwiegersohnes jetzt auf die Idee — auf eine gute Idee, die sich in klingender Münze auszahlt. Diese Möglichkeit steht allen offen. Und Charalampos Kosioris hat gezeigt, daß man dazu nichts weiter braucht als den klaren Blick für die Wirklichkeit und die Kunst, sich zu helfen zu wissen.



Dimitrios Nakos — stolzer Vater von Charalampos' junger Frau, arbeitet seit Februar 1966 auch bei Jurid. Früher war er leitender Angestellter in der Gemeindeverwaltung seiner Heimatstadt.

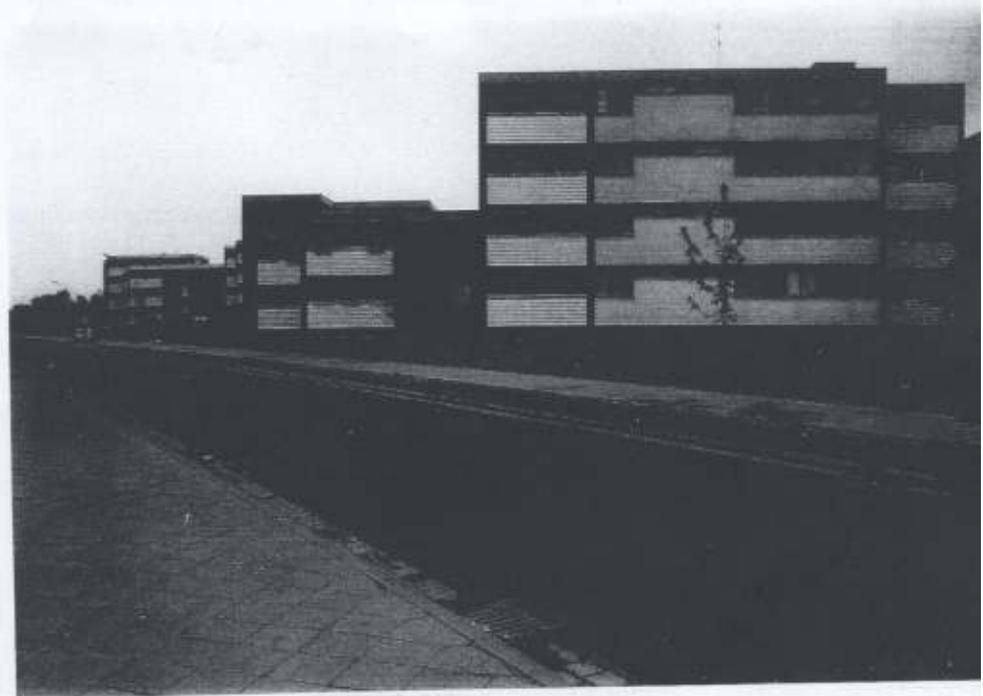
Wer nachdenkt, hat mehr zum Leben

Gute Ideen bringen immer wieder gutes Geld. Wie schön, wenn Sie nächstes Mal auch dabei wären. Das Vorschlagswesen erwartet Sie.

Henry Steffen Betriebschlosser	Verbesserungen an der Ballenpresse	DM 125,-
Benno Kruth Verkauf-Fabrikant	Verteilung von Wareneingangsbereichten	DM 150,-
Walter Mürer Vet. Köln	Fortlaufende Numerierung der einzelnen Register im JURID-TIP	DM 75,-
Charalampos Kosioris Sinter	Verminderung der Bleiausschwitzung durch verbesserte Ofenführung	DM 1200,-
Wilhelm Diel Endfertigung	Anbringung von Stahlblechstreifen auf Spannplatten von Diskusschleifmaschinen	DM 150,-
Werner Roßberg Endfertigung	Preßluftgesteuerte Aushebevorrichtung an der Ständerbohrmaschine	DM 100,-
Rudi Sauer Schleibremsebelag-Fertigung	Verwendung einer Feststellvorrichtung für Schleifscheiben an Schleifautomaten	DM 50,-
Hans-Werner Liehr Sinter	Verwendung von Thermotix-Kleber	DM 200,-
Adolf Kahl Betriebschlosser	Verwendung eines Unterzuges mit Laufrolle beim Auswechseln des Schlagkreuzes bei der Hammermühle	DM 50,-
Günther Rubarth Betriebschlosser		DM 50,-
Lorenz Rohwerder Sonderfertigung	Verwendung eines 1 1/2 bis 2 mm breiten Stahls zum Eintragen von Stahllamellen	DM 50,-
Ludwig Reder Schleibremsebelag-Fertigung	Anbringung eines Schutzbleches an einer Präsvorrichtung	DM 100,-
Wolfgang Dübbern Endfertigung	Verwendung der Breitschleifmaschine IK 67 zum Schleifen von Verbundbremsbelägen	DM 250,-
Wilhelm Diel Endfertigung		DM 250,-
Friedhelm Rodonbusch Typen- u. Programmplanung	Systematische Datenerfassung für Stückfortschreibung und Katalognummern	DM 150,-
Arthur Meek Endfertigung	Anfertigung einer Meßvorrichtung für PKW-Bremsbeläge	DM 300,-
Gerhard Weimer Magazin	Vorrichtung zur Stapelung von Streifen beim Schneiden von Blechstreifen	DM 275,-
Karl-Heinz Riech Versand	Aufbau der Artikelnummern	Buch
Adolf Eck Endfertigung	Vorrichtung zum exakten Schleifen von windischen LKW-Belägen	Buch



Siedlung, Wobau in Glinde - Wiesenfeld.
Gruppe I und II, 141 Wohnungen für JURID
sowie 59 Pendler- Wohnungen. Gebaut 1962/64.



Interview Zeitzeugen

Wie war die Wohnsituation für Beschäftigte mit Migrationshintergrund?

Es gab hier 7 Wohnheime. Erst 5 und dann durch die Einwanderung zusätzlicher Arbeitskräfte hat man noch zwei zusätzliche Wohnheime 6 und 7 gebaut, da hab ich auch noch drin gewohnt, im Wohnheim 6, zuerst bei meinen Eltern in einem Zimmer und ... das war aber illegal, aber das wurde geduldet, das war egal und dann, nachdem ich hier angefangen habe, habe ich mit noch zwei weiteren Kollegen ein Zimmer (geteilt), also wir waren zu dritt. Das war bis 76, also 3 Jahre habe ich da gewohnt. Ich denke, es wäre wohl möglich gewesen, eine Wohnung zu bekommen, aber ich hatte gesagt – wir hatten hier noch Betriebswohnungen und meine Idee war dann, sobald ich verlobt wurde, habe ich dann eine Betriebswohnung bekommen. Die Wohnungen wurden zum Teil schon Ende der 50er Jahre in Reinbek gebaut. Reinbek und der Rotdornweg in Glinde sind Ende der 50er Jahre gebaut worden. Die neuen in Wiesenfeld sind in den 70er Jahren gebaut worden. Hier gab es früher einen Betriebswohnungsausschuss, in dem auch Betriebsräte waren, und die haben die Wohnungsvergabe nach Kriterien, also ob man verheiratet ist und welche Position man im Betrieb hatte, (vorgenommen). Das waren Sozialwohnungen, die sind an die Firma abgetreten worden, weil, das war die Neue Heimat und nur unsere Firma hat dort Wohnrecht bekommen. Das waren Verträge, die abgeschlossen worden waren, und dadurch gingen die Wohnungen nur an Jurid – Mitarbeiter. Problematisch war – das war auch der Grund, warum ich gesagt habe: „Ich nehme hier keine Wohnung“ – weil ich nicht wusste, wie lange ich hier bleibe und wenn man jetzt eine Wohnung genommen hätte und man hätte Möbel gekauft und wäre hier ausgeschieden, dann hätte man die Wohnung innerhalb von 3 Monaten freimachen müssen. So, und das war alles auch mit bürokratischen Ängsten verbunden, wo wir gesagt haben: „Nee, dann mach ich das nicht.“

Am Anfang haben die Nationen für sich gewohnt. Es gab ein griechisches Wohnheim, ein portugiesisches und dann gemischte, weil, Türken waren noch nicht so viele da. Das Verhältnis der Leute untereinander war sehr gut, sie haben sich gegenseitig respektiert. Na gut, Spannungen gibt es immer mal, aber man hat zusammen Weihnachten gefeiert, man hat auch Geburtstage, den 18. Geburtstag oder so, zusammen gefeiert und sich gegenseitig respektiert. Jeder hat seine kleinen Interessen, man wollte günstig wohnen und Geld verdienen. So gesehen, war das leicht. Ich denke, früher waren die Menschen nicht so anspruchsvoll wie heute. Die waren mit wenig schon zufrieden und da keiner etwas hatte, war diese Situation „Ellbogengesellschaft“ nicht da, wie das heute zum Teil der Fall ist in jeder Nation.

Sonntag, den 24. Oktober 1970

Reinbek und Umgebung

„Auf die Dauer nicht ideal“

Sechstes Gastarbeiter-Wohnheim bei Jurid bezogen
Möglichkeit der Freizeitgestaltung / 17 Wohnungen in Wiesenfeld reserviert



60 ausländische „Juridler“ haben seit gestern ein neues Heim.

Foto: K66

Glände/Reinbek (gk). — „Wir wollen weiterhin alles tun, damit sich auch unsere ausländischen Mitarbeiter bei uns wohlfühlen.“ Was der Personalchef der Jurid-Werke, Dr. Hesse, gestern nachmittag zahlreichen Gastarbeitern der Firma in der Kantine erneut versprach, wurde praktisch zur gleichen Zeit zu einem gut Teil in die Tat umgesetzt. Anlaß der kleinen Feierstunde: ein weiteres Wohnheim für ausländische Arbeiter konnte bezogen werden.

Seit 1962 kämen ständig neue Mitarbeiter aus dem Ausland zu den Jurid-Werken. Hesse: „Das wird wohl auch so bleiben, denn es hat ein großes Maß von Selbstverständlichkeit angenommen.“ Die Unterbringung die-

ser Arbeiter in Wohnheimen sei zwar noch die bestmögliche Lösung, „aber sie ist auf die Dauer gesehen nicht ideal!“

Dr. Hesse erläuterte erneut die Auffassung, die er u. a. im vergangenen Monat vertreten hatte, als der CDU-Praktionsarbeitskreis für Wirtschaft des schleswig-holsteinischen Landtages in Glände tagte. Er sagte damals: „Wir müssen die Voraussetzungen schaffen, daß Gastarbeiter zwischen Deutschen wohnen. Sie dürfen auch beim Facharbeiter-Wohnungsbauprogramm nicht etwa als Fremdkörper aufgefaßt werden, sondern sollten einbezogen werden.“ Hesse gestern: „Wir werden unsere ausländischen Mitarbeiter in normalen Jurid-Werkswohnungen unterbringen.“

Ein erster Schritt hierzu soll schon in den nächsten Monaten folgen. 17 der 100 noch im Bau befindlichen Wohnungen in Glände-Wiesenfeld werden von Gastarbeiter-Familien bezogen.

Weitere Redner in der Jurid-Kantine Betriebsratsvorsitzender Hartkop, Betriebsleiter Riechers von der „Organischen Fertigung“ und H. Völker von der Abteilung Pulvermetallurgie.

Einzelheiten erläuterte der Leiter der Abteilung für gewerbliche Arbeitslosenzustellung, Werner Sperrling, der bei seinem Anliegen zählte nicht zuletzt auch die Wohnraumbeschaffung für die ausländischen Arbeitnehmer. Das nunmehr fertiggestellte Wohnheim auf dem Werksgelände sei das sechste seiner Art. Ein weiteres befindet sich im Bau.

Da jedes Wohnheim über 20 Zimmer verfügt, werden in einigen Wochen etwa 360 Ausländer untergebracht sein (in den Räumen wohnen entweder vier Personen oder ein Ehepaar).

Geplant sind Aufenthaltsräume mit Fernsehgeräten und Waschräumen. Sperrling: „Wir sind aber dabei, verstärkt für die Möglichkeit der Freizeitgestaltung unserer ausländischen

Arbeitnehmer zu sorgen.“ So denke man zum Beispiel an die Einrichtung einer Bücherei und die Beschaffung von Brettspielen und Filmvorführungsapparaten. Zu diesem Zweck sei man bereits in Verbindung getreten mit der Bundesanstalt für Arbeit und den Caritasverbänden.

Zur Zeit sind bei Jurid 551 ausländische Arbeitnehmer beschäftigt. Sie kommen zu etwa gleichen großen Anteilen aus der Türkei, Griechenland und Portugal. Weitere Arbeiter aus Jugoslawien, Spanien und Italien sind ein Gastarbeiterverhältnis mit den Jurid-Werken eingegangen.

JURID im Weltverbund der Bendix Corporation

**Neue Chancen,
mehr Sicherheit**
*
**Großprogramm
Autozubehör**

Es war für viele die Nachricht des Jahres, als bei uns bekannt wurde, daß die Bohlen Industrie AG, Essen, ihren Anteil von 51 % an der JURID WERKE GMBH der Bendix Corporation, Southfield/Michigan (USA) übertragen hat.

Bendix hielt seit 1969 schon 49 % bei JURID. Die beiden Anteile addieren sich zu 100.

Das bedeutet:

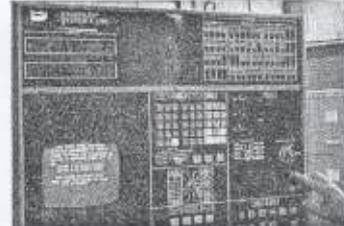
JURID ist jetzt ganz in den Weltverbund der Bendix-Unternehmen aufgenommen worden. Eine gute Nachricht!

Bendix

Wer Bendix kennt, der weiß, daß den einzelnen Unternehmen die nationale Eigenständigkeit voll belassen bleibt. Gerade das gehört zum Erfolgskonzept der Bendix Corporation, die als breit diversifizierter Konzern unter anderem der Welt größter Anbieter von Autoteilen ist. Das bedeutet für JURID neue Chancen auf dem internationalen Markt und mehr Sicherheit für alle Mitarbeiter.

Als bedeutender Bendix-Bereich ist der Sektor „Automotive“ hervorzuheben, der Kraftfahrzeugteile produziert und vertreibt. Er hatte 1975 mit über 1,3 Milliarden Dollar rund 50% am Gesamtumsatz des Unternehmens. Zu diesem Sektor gehört JURID.

Bendix-Automotive bietet in der Erstausrüstung und im Ersatzteil- und -zubehörgeschäft ein ungeheuer breit angelegtes



Denn nun gehören wir alle zu einer weltweiten Gemeinschaft von über 85 000 Beschäftigten! Zu einem Konzern, der 1974/75 über 2,6 Mrd. Dollar Jahresumsatz erreichte — das sind über 7 Milliarden Mark! Ca. 29% davon in Ländern außerhalb der USA erzielt! In dieser Zeit der globalen Verflechtung von Konjunktur und Krisen, von Risiko und Sicherheit, ist es gut zu wissen, daß man zu einer Gruppe gehört, die stark und erfolgreich ist wie Bendix.

Dieses Unternehmen, 1929 gegründet, verdankt seine Bedeutung für den internationalen Markt nicht zuletzt der Tatsache, daß es in mehreren, zum Teil sehr unterschiedlichen Bereichen erfolgreich tätig ist.

Kfz-Teilprogramm von Bremsen und Reibwerkstoffen über Autolicht, Elektrik, Elektronik, Zündkerzen, Kraftstoff-Versorgungssysteme, Vergaser, Einspritzpumpen, Kompressoren, Ventile, Zylinder, Armaturen, Lenkhilfen, Hydraulik-Anlagen, Kontrollsysteme und tausend Dinge mehr für Per-

Bendix

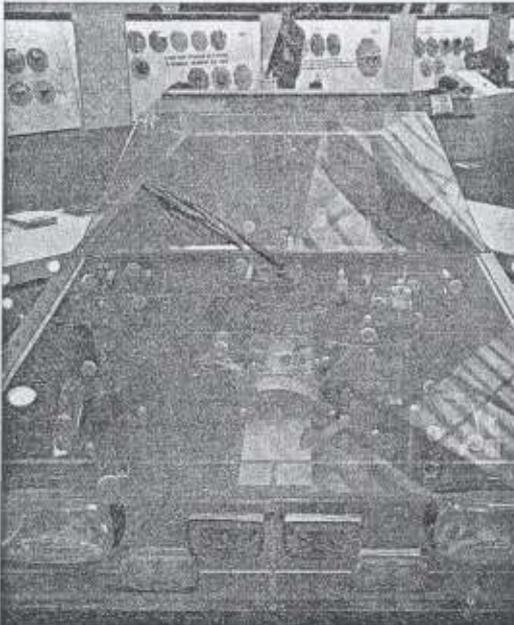
sonenwagen, Nutzfahrzeuge und Spezialfahrzeuge jeder Größenordnung. International bekannte Marken sind u. a. FRAM, DUCELLIER, AUTOLITE, ZENITH, STROMBERG, WESTINGHOUSE – und auch JURID. Sie alle sind im Bendix-Verbund



als Produktions- und Verkaufsgesellschaften eigenständig geliebt.

Elektronische Benzineinspritzung und ein Antriebsblockiersystem für Bremsen sind Bendix-Entwicklungen, die bedeutendes Aufsehen erregt haben. Bendix ist auch auf dem Gebiet der cerametalischen Reibwerkstoffe – Keramik statt Asbest – als führend anerkannt. Ein für deutsche Verhältnisse gewaltiges Potential an Forschungs- und Entwicklungskapazität bildet die Grundlagen für neue Produkte. JURID hat nun auch hier klaren Anschluß an die Spitze der Technologie.

Der zweitgrößte Bendix-Bereich, Aerospace-Electronics, befaßt sich mit Produkten für Luftfahrt und Raumfahrt. An den amerikanischen Raumfahrtprojekten ist Bendix namhaft beteiligt gewesen. Radaranlagen, Leitsysteme, elektronische Steuerung von Luftlandesystemen, Mikrowellentechnik und viele andere Entwicklungen der neueren Zeit sind eng mit dem Namen Bendix verknüpft. Aerospace-Electronics steht mit 715,2 Millionen Dollar – das



sind etwa 30% am Gesamtumsatz der Bendix Corporation – an zweiter Stelle.

Shelter und Industrial-Energy, Haustechnik/Anlagenbau und Industrielle Energieversorgung, waren mit 330,4 und 246,7 Millionen Dollar 1975 am Bendix-Umsatz beteiligt. Insgesamt also ein enormes, eindrucksvolles Unternehmen, das im Weltmarkt breit abgesichert ist.

Die JURID-Aufsichtsratsmitglieder
(Gesellschafterversammlung vom 7.1.1976)

Nicolas M. Georgitis
(Bendix)
A.-Vorsitzender

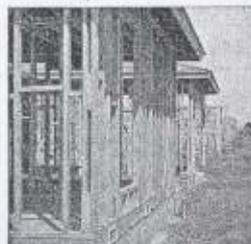
Stanley M. Cleveland
(Bendix)
A.-stellvert. Vorsitzender

George P. Larounis
(Bendix)

Charles E. Heilmann
(Bendix)

Werner Hornmann
JURID-Arbeits-Vorsitzer

Karl-Heinz Hartkop
JURID-Arbeits-Vorsitzer



Bendix – Verwaltungsratsvorsitzender, W. M. Blumenthal, hat vor der Presse erklärt, daß die Verbindung von JURID und Bendix für beide günstig ist, nachdem Bendix nicht nur in Europa, sondern auch in Lateinamerika als Produzent von Bremsystemen und Reibwerkstoffen seit langem gewichtig vertreten ist. Für JURID verbinden sich damit neue Möglichkeiten gesunder Rationalisierung und absatzorientierter Ausweitung im Produktionsbereich. Die Marke JURID bleibt im Markt erhalten!

JURID

Mit 3400 Beschäftigten und etwa 240 Millionen DM Jahresumsatz paßt JURID in das Bendix-Konzernmodell, dessen Erfolg nicht zuletzt darauf gegründet ist, daß Bendix in Nordamerika, Südamerika, Japan, Australien, im Raum der EG und im übrigen Europa zahlreiche, hochspezialisierte Unternehmen betreibt, alle sozusagen von „händlerischer Größe“. Weder zu klein, noch zu groß – insgesamt aber ein in sich elastischer Block, der technologischen Fortschritt, Qualität, Wirtschaftlichkeit und den arbeitenden Menschen Sicherheit bietet. Gut für alle, die dazugehören.



Susanne Rathlau
Projektleitung



Kalilou Diaby



Geneviève
Granier-Nerlich

S I C H T w e i s e n

Wer?

Das CJD Eutin ist seit zwei Jahren anerkannter Kooperationspartner der Firma Honeywell. Viele unter Ihnen kennen uns aus dem ersten Projekt. Mit Ihnen haben wir in der Produktion Teamentwicklungsseminare durchgeführt, ein mehrsprachiges Glossar in Broschüren- und Plakatform entwickelt, Empfehlungen zur Vereinfachung von schriftlichen Arbeitsanweisungen gegeben.

Unter dem Titel **SICHT**weisen geht jetzt unsere Zusammenarbeit in die zweite Runde, erweitert und vertieft die Ergebnisse des ersten Projekts und setzt dabei neue Schwerpunkte.

Was?

Wir möchten eine Studie erstellen, die die Chancen einer interkulturell gemischten Belegschaft für das Unternehmen deutlich macht. Im Vordergrund steht für uns die Frage: Was kann man ändern, um diese kulturelle Vielfalt bei allen Arbeitsabläufen und auf allen Hierarchieebenen noch besser zu nutzen und die Chancengleichheit aller MitarbeiterInnen zu verbessern?

Wir möchten dazu 6 Felder untersuchen:

1. Weiterbildung und Qualifizierung
2. Anerkennungssystem und Beförderungspraxis
3. Gesundheitsvorsorge
4. Unfallverhütung
5. Mitbestimmung
6. Ausbildung



Wann?

Das Projekt **SICHT**weisen läuft von August 2005 bis Juli 2007. Die Maßnahmen im Betrieb sind in regelmäßigen Abständen über diese zwei Jahre verteilt.

Wie?

Unsere Arbeit soll so objektiv und repräsentativ wie möglich sein. Deshalb möchten wir Sie direkt befragen, denn Ihre Sicht der Dinge ist uns wichtig! Wir planen drei Befragungsrunden:

1. Befragungsbögen und Aushänge
2. vertiefende Einzelinterviews
3. Befragungen in Fokusgruppen

Wer uns schon kennt, weiß: Selbstverständlich werden alle Ergebnisauswertungen anonymisiert!

Außerdem werden wir in verschiedenen Abteilungen hospitieren. Da wir oft im Betrieb sein werden, haben Sie die Möglichkeit, uns jederzeit anzusprechen.

Parallel wollen wir mit den Auszubildenden interkulturelle Trainings durchführen.

Wo?

Wir möchten Sie in den Pausenräumen, in der Kantine, auf dem Weg von und zur Arbeit treffen. Einige Maßnahmen finden in den Schulungsräumen statt.

Warum?

Die Europäische Union als Auftraggeber ist der Überzeugung, dass der Abbau von verdeckter Diskriminierung in europäischen Betrieben ein wichtiger Vorteil im globalen Wettbewerb ist. Wir möchten mit unserem Projekt zur Anerkennung und Wertschätzung anderer Kulturen beitragen.



Gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds

So sind wir und Sie auf der sicheren Seite!

Mit Freude haben wir festgestellt, dass einige Abteilungen unseres Hauses bereits seit Jahren sicher arbeiten. Hier eine kleine Übersicht:

Das gesamte Engineering ist seit 2,5 Jahren unfallfrei: 440.000 Arbeitsstunden.

Der Bereich Werkzeugbau ist seit 4,5 Jahren unfallfrei: 320.000 Arbeitsstunden.

Die Qualitätsabteilung ist seit 2,5 Jahren unfallfrei: 170.000 Arbeitsstunden.

Der Bereich automatische Fertigungslinien ist seit 1 Jahr unfallfrei: 136.000 Arbeitsstunden.

Auch in diesem Jahr erhalten die unfallfreien Abteilungen wieder nützliche Präsente als kleine Anerkennung.

Zu den häufigsten Unfallursachen im Jahr 2005 gehörte übrigens risikoreiches Verhalten in den täglichen Arbeitsprozessen. Deshalb sollte das Wort **Risikofreude** im betrieblichen Alltag für uns ein Unwort sein. Richtig ist, ein Vorsorgeverhalten durch „Aufpassen“ zu entwickeln. Dazu einige Voraussetzungen:

- Aufpassen kann nicht beschlossen, befohlen oder angeordnet werden.
- Aufpassen ist ein Vorsorgeverhalten wie auch eine Bewältigungsstrategie und ist nur mit Konzentration möglich.
- Konzentration steht in Abhängigkeit zur Risikoeinschätzung und zum Respekt vor dem scheinbar Harmlosen.

Hier ein paar Tipps zur praktischen Umsetzung:

- Richte deinen Wirkungsraum immer so ein, dass du möglichst wenig aufpassen musst.
- Das Arbeitsumfeld muss sicher sein – dann bleibt mehr Kapazität für die eigentliche Arbeitsaufgabe.
- Improvisationen dürfen nie erlaubter Standard sein.

In diesem Sinne: Take Care – passt auf!

Gerd Sahren



Schnecken bringen Massen in Bewegung

Der „bergmännische“ Abbau am Mischer 5 ist endlich Geschichte! Als Hintergrund: Früher wurde die Masse mittels eines Luftstroms aus dem Sendegeäß unterhalb des Mischers 5 ausgetragen. Diese Druckförderung erwies sich allerdings für einige Qualitäten als ungeeignet. Außerdem kam es sehr häufig zu einer sogenannten Schachtbildung im Sendegeäß, d.h. die Masse blieb an den Wänden des Sendegeäßes kleben. Daraufhin musste die Masse bergmännisch – Schicht für Schicht – abgetragen werden.

Das bedeutete Schwerstarbeit für die Kollegen und führte zusätzlich zu erheblichen Wartezeiten. Ende November vergangenen Jahres war es dann so weit: Die neue Entleerung am Mischer 5 wurde in Betrieb genommen. Jetzt wird die Masse über zwei Förder-

schnecken in eine Entleerstation befördert. Dabei sorgen der große Einlaufquerschnitt, die hohe Förderleistung der Schnecken sowie eine schrittweise Öffnung der Klappe für einen guten Abtransport der Masse aus dem Sendegeäß. Am Auslauf der Schnecken kann die Masse wahlweise in Container oder Massenboxen eingefüllt werden.

Dank der Förderschnecken können die Wartezeiten, die aufgrund der schlechten Entleerung entstanden sind, vermieden werden. Bereits im Dezember 2005 wurde die Produktivität um 10% gesteigert und gleichzeitig die Arbeit der Kollegen deutlich erleichtert. Die Schnecken bringen also Massen in Bewegung!

Ralf Reinke und Hans-Ulrich Bossert

Gefragt: Ihre „SICHTweisen“ zur interkulturellen Zusammenarbeit

Zurzeit wird bei uns das Projekt „SICHTweisen – eine Studie zur interkulturellen Unternehmensentwicklung“, in Zusammenarbeit mit unserem Kooperationspartner CJD Eutin durchgeführt. Im August vergangenen Jahres gestartet, läuft es noch bis voraussichtlich Juli 2007. Es ist bereits unser zweites Projekt mit dem CJD Eutin, das im Rahmen des Xenos-Programms aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und durch das Ministerium für Soziales, Gesundheit, Familie, Jugend und Senioren des Landes Schleswig-Holstein finanziert wird. Im Vorgängerprojekt I.B.K. (Interkulturelles Training, Beratung, Konfliktmanagement) haben wir gemeinsam mit dem CJD Eutin Maßnahmen erarbeitet, die speziell auf unser Unternehmen ausgerichtet sind. So wurden Teamentwicklungsseminare in der Produktion durchgeführt, mehrsprachige Broschüren und Plakate entwickelt sowie Empfehlungen zur Vereinfachung von schriftlichen Arbeits-

anweisungen umgesetzt. Unter dem Titel „SICHTweisen“ geht die Zusammenarbeit nun in die zweite Runde. Dabei werden die Ergebnisse des ersten Projekts vertieft und um neue Schwerpunkte erweitert. Es wird eine Studie erstellt, in der die Chancen einer interkulturell gemischten Belegschaft aufgezeigt werden. Im Vordergrund dabei steht die Frage: Welche betriebsinternen Veränderungen ermöglichen die optimale Nutzung der kulturellen Vielfalt in den Arbeitsabläufen und auf allen Hierarchieebenen wie auch die Chancengleichheit aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter? Dazu werden innerhalb der nächsten zwei Jahre Maßnahmen bei uns im Betrieb durchgeführt. Zunächst sollen sechs innerbetriebliche Bereiche untersucht werden:

- Weiterbildung und Qualifizierung
- Anerkennungssystem und Beförderungspraxis
- Gesundheitsvorsorge
- Unfallverhütung
- Mitbestimmung
- Ausbildung

Um dabei zu richtigen Ergebnissen zu kommen, brauchen wir Ihre Unterstützung: Der CJD Eutin möchte Sie direkt zu diesen Themen befragen. Selbstverständlich werden Ihre Angaben vertraulich behandelt und die Ergebnisse anonymisiert aufbereitet! Geplant sind drei Befragungsrunden:

- Fragebögen und Aushänge
- Vertiefende Einzelinterviews
- Befragungen in Fokusgruppen

Parallel dazu wird den derzeitigen Auszubildenden in Trainings vermittelt, wie sie sich z.B. als künftige Fachkräfte für kulturelle Offenheit im Arbeitsalltag engagieren und interkulturelle Unternehmensentwicklungen verantwortlich mitgestalten. Herr Kallou Diaby vom CJD Eutin wird auf dem Firmengelände für Ihre Fragen zu Verfügung stehen. Er freut sich jetzt schon auf Ihren Besuch!

Sylvia Steling

Projekt SICHTweisen

Bitte unterstreichen / ergänzen Sie:

Alter : 25-35 Jahre

35-45 Jahre

45-55 Jahre

über 55 Jahre

männlich / weiblich

Ich übe einen gelernten Beruf aus.

Ich wurde in meiner Tätigkeit angeleitet.

Herkunftsland:



1. Finden Sie eine interkulturelle Zusammensetzung des Betriebsrates wichtig?

- a) Sehr wichtig
- b) Wichtig
- c) Nicht so wichtig
- d) Unwichtig

2. In welchen Situationen bekommen Sie Unterstützung vom Betriebsrat?

- a) Bei der Qualifizierung
- b) Beim Konflikt mit Vorgesetzten
- c) Beim Konflikt mit KollegenInnen
- d) Bei der Bewerbung
- e) Bei der Chancengleichheit für alle
Herkunftskulturen
- f) Bei der Abmahnung
- g) Bei der Kündigung
- h) Bei der Kündigung
- i) Bei einem Arbeitsunfall
- j) Sonstiges _____

3. Wer ist für die Sicherheit am Arbeitsplatz verantwortlich?

Bitte max. 3 Kreuze!

- a) Sicherheitsfachkräfte
- b) Abteilungsleiter
- c) Vorarbeiter
- d) Betriebsrat
- e) Bereichsleiter

- f) Geschäftsführung
- g) Das Schichtteam
- h) Der Mitarbeiter selbst

4. Was ist die Ursache für viele Unfälle?

- a) Stress und Hektik
- b) Ich bekomme keine Informationen über Gefahren
- c) Wenig Gefahrenbewusstsein bei den Mitarbeitern
- d) Monotonie und Routine
- e) Zu wenig Absprachen unter Kollegen

5. Wie beurteilen Sie die Sicherheitsinformationen in der Firma?

- a) Schriftliche Infos sind verständlich ja nein
- b) Bilder/ Symbole sind leicht zuzuordnen ja nein
- a) Hinweisschilder sind gut zu sehen ja nein
- b) Die Übersetzung in andere Sprachen ist sinnvoll ja nein
- c) Praktische Übungen sind wichtig ja nein
- d) Mündliche Informationen von Sicherheitsbeauftragten sind verständlich ja nein

6. Wie oft gehen Sie zum Betriebsarzt?

- a) Mindestens 1-2 Mal im Jahr
- b) Mindestens 3-4 Mal im Jahr
- c) gar nicht

7. Aus welchem Grund gehen Sie zum Betriebsarzt?

- a) Akute Erkrankungen
- b) Betriebliche Vorsorgeuntersuchung
- c) Arbeitsunfall

8. Nehmen Sie an den Gesundheitswochen in der Firma teil?

- a) Ja, weil ich die Themen interessant finde
- b) Ja, weil ich gut informiert werde
- c) Nein, weil die Themen mich nicht ansprechen
- d) Nein, weil ich die Informationen nicht verstehe
- e) Nein, weil ich mich mit bestimmten Themen lieber privat beschäftige

9. Mit wem würden Sie über Suchtprobleme sprechen?

- a) Mit dem Suchtpräventionsbeauftragten
- b) Mit dem Vorgesetzten
- c) Mit dem Vorarbeiter
- d) Mit dem Betriebsarzt
- e) Mit dem Hausarzt
- f) Mit Kollegen

10. Woher erfahren Sie, dass eine Stelle neu ausgeschrieben ist?

- a) Von Vertrauensleuten
- b) Von Kollegen
- c) Durch Aushänge
- d) Vom Vorarbeiter
- e) Durch das Intranet
- f) Durch den Betriebsrat
- g) Durch die Personalabteilung

11. Was ist am wichtigsten für die Qualität der Arbeit? max. 1 Kreuz!

- a) Deutsche Berufsausbildung
- b) Berufserfahrung
- c) Ausländischer Berufsabschluss
- d) Weiterbildungszeugnis

12. Welche Form der Anerkennung ist für Sie wertvoll?

Bitte max. 3 Kreuze!

- a) Werbematerial (Tassen Kugelschreiber, etc.)
- b) Einkaufsgutschein
- c) Essensgutschein
- d) Gemeinsames Essen mit den Kollegen
- e) Respekt und Lob durch Vorgesetzten
- f) Sonstiges

und zwar _____

13. Woher erfahren Sie über die Weiterbildungsangebote der Firma?

- a) Vorarbeiter
- b) Aushang
- c) Kollegen
- d) Betriebsrat
- e) Personalabteilung
- f) E-Mail
- g) Intranet

14. Warum nehmen Sie an den Schulungen der Firma teil?

- a) weil es mich interessiert
- b) weil ich befördert werden möchte
- c) weil die Schulung vom Vorgesetzten angewiesen wurde
- d) weil ich an den neuen Maschinen arbeiten möchte
- e) weil ich meinen Arbeitsplatz sichern möchte

oder

Ich nehme nicht an Schulungen teil, weil _____

15. Haben Sie schon eine Schulung abgebrochen?

Ja

Nein

Wenn ja, warum?

- a) Meine Deutschkenntnisse reichen nicht aus
 - b) Ich mochte den Trainer nicht
 - c) Ich mochte die Trainerin nicht
 - d) Die Schulungszeiten waren nicht günstig
 - e) Anderer Grund: _____
- _____

16. Welche Stichworte fallen Ihnen zum Begriff „Globalisierung“ ein?

(+)	(-)

Projekt SICHTweisen

Por favor sublinhar/completar:

Idade: 25-35 anos
36-45 anos
46-55 anos
Acima de 55 anos

Sexo: Masculino/feminino

Eu pratico uma profissão qualificada.

Eu fui instruído na minha atividade.

País de origem:



Gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds

1. O/A senhor/a considera importante uma composição intercultural do conselho dos funcionários?

- a) muito importante
- b) importante
- c) não tão importante
- d) não é importante

2. Em quais situações o/a senhor/a recebe apoio do conselho dos funcionários?

- a) na qualificação
- b) em conflitos com os superiores
- c) em conflitos com os colegas
- d) na candidatura
- e) na igualdade de chances para todas culturas
de origem
- f) em advertências escritas
- g) em demissões
- h) em caso de doenças
- i) em casos de acidentes de trabalho
- j) outros _____

3. Quem é responsável pela segurança no local de trabalho?

Por favor, marcar no máximo 3 vezes!

- a) pessoal especializado pela segurança
- b) chefe de departamento
- c) chefe da equipe
- d) conselho dos funcionários
- e) chefe de area

- f) gerente
- g) pessoal de turno
- h) o proprio empregado

4. Qual é a causa de muitos acidentes?

- a) stress e pressa
- b) eu não recebo informações sobre perigos
- c) pouca consciência sobre os perigos entre funcionarios
- d) monotonia e rotina
- e) pouca comunicação entre os colegas

5. Como o/a senhor/a avalia as informações sobre segurança na firma?

- a) informações escritas são entendíveis sim nao
- b) imagens/simbolos são fáceis de associar sim nao
- c) placas indicativas são bem visíveis sim nao
- d) a tradução em outras línguas é útil sim nao
- e) exercícios práticos são importantes sim nao
- f) as informações orais dos encarregados pela segurança são entendíveis sim nao

6. Com que frequência o/a senhor/a vai ao médico da empresa?

- a) pelo menos 1-2 vezes por ano
- b) pelo menos 3-4 vezes por ano
- c) Nunca

7. Por qual motivo o/a senhor/a vai ao médico da empresa?

- a) doenças agudas
- b) exames médicos preventivos empresariais
- c) acidentes de trabalho

8. O/A senhor/a participa nas “Semanas da Saúde” da Firma?

- a) Sim, porque eu considero os temas interessantes
- b) Sim, porque eu sou bem informado/a
- c) Não, porque os temas não me interessam
- d) Não, porque eu não entendo as informações
- e) Não, porque eu prefiro me ocupar pessoalmente
de determinados temas

9. Com quem o/a senhor/a falaria sobre problemas de vícios?

- a) com o encarregado pela prevenção de vícios
- b) com os superiores
- c) com o chefe da equipe
- d) com o médico da empresa
- e) com o médico de casa
- f) com os colegas

10. Como o senhor é informado que um novo emprego é anunciado?

- a) por pessoas de confiança
- b) pelos colegas
- c) por cartazes
- d) pelo chefe da equipe

- e) pela Intranet
- f) pelo conselho dos funcionarios
- g) pelo departamento pessoal

11. O que é mais importante para a qualidade do trabalho?

Marcar só 1 vez!

- a) formação profissional alemã
- b) experiência profissional
- c) formação profissional concluída no exterior
- d) comprovante de formações adicionais

12. Qual forma de reconhecimento é valiosa para o/a senhor/a?

Por favor marcar no máximo 3 vezes!

- a) material de propaganda (xícaras, canetas, etc)
- b) abono de compras
- c) abono de refeições
- d) refeições comunitarias com os colegas
- e) respeito e elogio por parte dos superiores
- f) participação gratuita em um curso
- g) outros,

a saber _____

13. Como o/a senhor/a é informado das ofertas de cursos de formações adicionais da firma?

- a) chefe da equipe
- b) cartazes
- c) colegas

- d) conselho dos funcionarios
- e) departamento pessoal
- f) E-mail
- g) Intranet

14. Porque o/a senhor/a participa nos cursos da Firma?

- a) porque me interessa
- b) porque eu gostaria de ser promovido
- c) porque eu gostaria de melhorar meus conhecimentos de alemão
- d) porque eu gostaria de melhorar meus conhecimentos de inglês
- e) porque eu gostaria de trabalhar nas maquinas novas
- f) porque eu gostaria de assegurar meu emprego

ou

eu não participo dos cursos da firma porque _____

15. O/A senhor/a já interrompeu um curso?

Sim

Não

Se sim, porque?

- a) meus conhecimentos de alemão não são suficientes
- b) porque eu nao gostei do professor
- c) porque eu nao gostei da professora
- d) porque o horario do curso não era favorável
- e) outros motivos _____

Projekt SICHTweisen

Prosze podpisac i uzupelnic

Wiek: 25-35 lat

36-45 lat

46-55 lat

ponad 55 lat

mezczyzna / kobieta

Pracuje w moim wyuczonym zawodzie.

Zostalem do mojej pracy przyluczony.

Kraj pochodzenia:



1. Czy uważa Pani/Pan że międzynarodowy skład rady zakładowej ma ważne znaczenie?

- e) Bardzo ważne
- f) Ważne
- g) Średnio ważne
- h) Nieważne

2. W jakich sytuacjach otrzymuje Pan/Pani pomoc od rady zakładowej?

- k) Podnoszenie kwalifikacji
- l) Konflikty z przełożonymi
- m) Konflikty z innymi pracownikami
- n) Rozmowy kwalifikacyjne
- o) Wyównywanie szans dla wszystkich grup kulturowych
- p) Nagany/upomnienia
- q) Zwolnienia
- r) Choroba
- s) Wypadek przy pracy
- t) inne _____

3. Kto jest odpowiedzialny za bezpieczeństwo na miejscu pracy?

Maksymalnie 3 możliwości

- i) Siły bezpieczeństwa
- j) Kierownik oddziału
- k) Brygadzista
- l) Rada zakładowa
- m) Kierownik odcinka

- n) Dyrektor zakładu
- o) Załoga zmianowa
- p) Pracownik

4. Co jest przyczyną wielu wypadków?

- f) Stres i pośpiech
- g) Nie otrzymuje informacji o niebezpieczeństwach
- h) Mała świadomość ewentl. niebezpieczeństwa
- i) Monotonia i rutyna
- j) Zbyt mała komunikacja z innymi pracownikami

5. Jak ocenia Pani / Pan informacje dotyczące bezpieczeństwa w zakładzie pracy?

- c) Pisemne informacje są zrozumiałe tak nie
- d) Znaki/ Symbole są łatwe do zrozumienia tak nie
- e) Szyldy wskazujące są łatwe do zauważenia tak nie
- f) Tłumaczenie w innych językach jest sensowne tak nie
- g) Praktyczne ćwiczenia są ważne tak nie
- h) Usne informacje dot. bezpieczeństwa są zrozumiałe tak nie

6. Jak często chodzi Pan/Pani do lekarza zakładowego?

- d) Minimum 1-2 razy w roku
- e) Minimum 3-4 razy w roku
- f) W ogóle

7. Z jakiego powodu chodzi pani do lekarza zakładowego?

- d) Nagłe zachorowanie

- e) Zakładowe badania zapobiegawcze
- f) Wypadek przy pracy

8. Bierze Pani/Pan udział w zakładowych tygodniach zdrowia?

- f) Tak, ponieważ interesują mnie tematy
- g) Tak, ponieważ będę dobrze poinformowany
- h) Nie, ponieważ te tematy mnie nie dotyczą
- i) Nie, ponieważ nie rozumię tych informacji
- j) Nie, ponieważ wole zajmować się tymi tematami prywatnie

9. Z kim rozmawiałaby/rozmawiałby Pani/Pan o problemie nalogu?

- a) Z pracownikiem zaangażowanym do walki z nalogiem
- b) Z przełożonym
- c) Z brygadzystą
- d) Z lekarzem zakładowym
- e) Z lekarzem domowym
- f) Z kolegami

10. Od kogo dowiaduje się Pani/Pan o zapotrzebowaniu na nowego pracownika?

- h) Od ludzi zaufania
- i) Od kolegów
- j) Poprzez ogłoszenia
- k) Od brygadzysty
- l) Poprzez Internet
- m) Poprzez radę zakładową
- n) Poprzez oddział personalny

11. Co jest najważniejsze dla jakości pracy?

maksymalnie 1 zakreslenie

- e) Niemieckie wykształcenie zawodowe
- f) Doświadczenie zawodowe
- g) Zagraniczne wykształcenie zawodowe
- h) Dalsze kwalifikacje zawodowe

12. Jaka forma uznania jest dla Pani/Pana wartościowa?

Maksymalnie 3 zakreslenia!

- g) Materiały reklamowe (kubki, długopisy, itp.)
 - h) Bon towarowy
 - i) Bon na jedzenie
 - j) Wspólny obiad, kolacja z kolegami
 - k) Respekt albo pochwała ze strony przełożonych
 - l) Inne
-

13. Od kogo dowiaduje się Pani/Pan o możliwościach zdobycie dodatkowych kwalifikacji w zakładzie?

- h) Brygadzista
- i) Ogłoszenie
- j) Koledzy
- k) Rada zakładowa
- l) Biuro personalne
- m) E-Mail
- n) Internet

14. Dlaczego bierze Pani/Pan udział w szkoleniach zakładowych?

- f) Ponieważ to mnie interesuje
- g) Ponieważ chce dostać awans
- h) Ponieważ zostałem skierowany na szkolenie przez kierownika
- i) Ponieważ chciałbym pracować na nowych maszynach
- j) Ponieważ chciałbym zabezpieczyć sobie stanowisko pracy

albo

Biore udział w szkoleniach, ponieważ _____

15. Czy przerwała/I Pani/Pan już jakieś szkolenie?

Tak

Nie

Jesli tak, dlaczego?

- f) Nie wystarczająca znajomość języka niemieckiego
- g) Nie lubiłem wykładowcy/mezczyzny
- h) Nie lubiłem wykładowcy/kobiety
- i) Czas szkolenia był niekorzystny
- j) Inny powód
Przyczyna: _____

16. Jakie skojarzenia narzucają się Pani/Panu z pojęciem „globalizacja“?

(+)	(-)

Проект SICHTweisen

Пожалуйста, дополните/ подчеркните нужное:

Возраст: 25-35 лет

36-45 лет

46-55 лет

55 лет и более

Пол: мужск. / женск.

Я работаю по образованию

Я рабочий средней квалификации

Страна происхождения:



При содействии федерального министерства труда и социальных вопросов и европейского социального фонда

a) На сколько важен интернациональный состав профсоюза?

- i) очень важен
- j) важен
- k) не очень важен
- l) неважен

2. В каких ситуациях Вы получаете поддержку профсоюза?

- a) повышение квалификации
- b) конфликт с начальником
- c) конфликт с коллегами
- d) подача заявления о приеме на работу
- e) равенство возможностей для всех национальностей
- f) замечания
- g) увольнение
- h) в случае болезни
- i) несчастный случай на работе
- j) прочее _____

3. Кто несет ответственность за безопасность на рабочем месте?

Максимум 3 крестика!

- q) специалисты по технике безопасности
- r) начальник отдела
- s) бригадир
- t) профсоюз
- u) мастер
- v) администрация

w) смена

x) сам рабочий

4. Какова причина возникновения несчастных случаев на рабочем месте?

k) стресс и спешка

l) я не получаю информации об опасностях

m) сотрудники рискуют, не осознают опасность

n) монотонность и однообразие работы

o) коллеги редко согласовывают друг с другом действия

5. Как часто Вы обращаетесь к врачу на предприятии?

g) минимум 1-2 раза в год

h) минимум 3-4 раза в год

i) вообще не обращаюсь

6. По каким причинам Вы обращаетесь к врачу на предприятии?

g) острые заболевания

h) профилактическое обследование

i) несчастный случай на работе

7. Принимаете ли Вы участие в Неделе Здоровья?

k) да, по скольку темы меня интересуют

l) да, по скольку я получаю интересные информации

m) нет, по скольку темы мне не интересны

n) нет, по скольку я не понимаю информации

o) нет, по скольку есть темы, которыми я предпочитаю заниматься частным образом

8. К кому бы Вы обратились с вопросами о наркомании?

- a) уполномоченный по предотвращению наркомании
- b) начальник
- c) бригадир
- d) врач на предприятии
- e) домашний врач
- f) коллеги

9. Как Вы оцениваете информацию по технике безопасности на предприятии?

- a) информация в письменном виде понятна да нет
- b) картинки / символы легко опознать да нет
- c) указательные знаки хорошо видно да нет
- d) перевод на другие языки имеет смысл да нет
- e) важны практические тренировки да нет
- f) устные информации специалистов по технике безопасности понятны да нет

10. Откуда Вы узнаете, что на рабочее место объявлен конкурс?

- o) Von Vertrauensleuten
- p) коллеги
- q) объявления
- r) бригадир
- s) профсоюз
- t) отдел кадров

11. Чем измеряется качество работы?

максимум 1 крестик!

- i) профессиональное обучение (в Германии)
- j) опыт работы
- k) профессиональное обучение за границей
- l) аттестат о курсах повышения квалификации

12. В какой форме Вы наиболее цените похвалу?

Максимум 3 крестика!

- m) рекламные подарки (чашки, ручки)
- n) товарный чек
- o) талон на обед
- p) совместный обед с коллегами
- q) уважение и похвала начальника
- r) курсы повышения квалификации бесплатно
- s) прочее,

а именно _____

13. Откуда Вы узнаете о курсах повышения квалификации?

- o) бригадир
- p) объявление
- q) коллеги
- r) профсоюз
- s) отдел кадров
- t) электронная почта
- u) интранет

**Projekt SICHTweisen
PROJE - GÖRÜŞ**

LÜTFEN ALTINI CIZIN:

YAŞ 25 – 35

YAŞ 35 – 45

YAŞ 45 – 55

55'İN ÜSTÜNDE

ERKEK / KADIN

ÖĞRENDİĞİM MESLEKTE CALIŞIYORUM.

İŞİ CALIŞARAK ÖĞRENDİM.

GELDİĞİ MEMLEKET:

1. SENDİKADA İRKLARARASI BİR GRUPLASMA YI MÜHİM BULUYORMUSUNUZ ?

- a) ÇOK MÜHİM
- b) MÜHİM
- c) ÇOK MÜHİM DEĞİL
- d) HIÇ MÜHİM DEĞİL

2. HANGİ DURUMLARDA İŞÇİ TEMSİLCİSİNDEN YARDIM GÖRÜYORSUNUZ?

- a) ELEMEDE
- b) ŞEFLE ANLASMALIKLARDA
- c) İŞ ARKADAŞLARLA OLAN ANLASMALIKLARDA
- d) İŞ ADAYLIĞINDA
- e) HER İRKA AYNI SANSI TANEMAK BAHSİNDE
- f) İHTAR DURUMUNDA
- g) İSTİFA DURUMUNDA
- h) HASTALIK NEDENİNDE
- i) BİR İŞ KAZASINDA
- j) VE BAŞKA _____

3. FİRMANIN DOKTORUNA NE SIK GİDİYORSUNUZ ?

- a) SENEDE 1-2 DEFA
- b) EN ASAGI SENEDE 3-4 DEFA
- c) HIÇ

4. NE SEBEBTEN FİRMANIN DOKTORUNA GİDİYORSUNUZ?

- a) AĞIR HASTALIK
- b) ÖNLEYİCİ MUAYE NE İÇİN
- c) İŞ KAZASINDA

5. FİRMANIN SAĞLIK HAFTASINA KATILYORMUSUNUZ ?

- a) EVET, ZİRA MEVZULARI İLGİNÇ BULDUGUMDAN
- b) EVET, ZİRA İYİ İNFORMASYON VERDİKLERİNDEN
- c) HAYIR, ZİRA TEMALAR BENİ İLGİLENDİRİYOR
- d) HAYIR, ZİRA İNFORMASYONLARI ANLAMİYORUM
- e) HAYIR, ZİRA BAZI TEMALARLA SAHSEN MESGUL OLURUM

6. UYUSTURUCU PROBLEMLERİ KİMİNLE KONUSURDUNUZ?

- a) BAĞIMLILIKLA MÜCADELE GÖREVLİSİYLE
- b) ŞEFİMLE
- c) USTABASIYLA
- d) FİRMANIN DOKTORUYLA
- e) AİLE DOKTORUMLA
- f) İŞ ARKADAŞLARIMLA

**7. İŞ YERİNİN GÜVENLİYLE KİM SORUMLU ?
(LÜTFEN ENFAZLA 3 CARPII)**

- a) GÜVENLİK KUVVETLERİ
- b) ŞUBE MÜDÜRÜ (SERVIS MÜDÜRÜ)
- c) USTABAŞI
- d) İŞÇİ TEMSİLCİSİ
- e) SERVİS YÖNETİCİSİ
- f) YETKİLİ YÖNETMEN
- g) VARDIYA
- h) BİZ ÇALIŞANLAR

8. BU KADAR SIK İŞ KAZALARININ SEBEBLERİ NEDİR?

- a) ACELE VE TELAŞ (STRESS)
- b) TEHLİKE HAKKINDA BİR BİLDİRİ ALMIYORUM
- c) ÇALIŞANLARIN TEHLİKEYE LAKAYIT OLMALARI
- d) MONOTON VE RUTİN
- e) ÇALIŞANLARIN BU NOKTAYI AZ VEYA HIÇ KONUSMAMALARI

9. İŞ YERİNDEKİ GÜVENLİK TEDBİRLERİNİ NASIL HÜKÜMLÜYORSUNUZ ?

- a) YAZILI INFORMASYONLAR YETERLİ EVET / HAYIR
- b) RESİMLİ SİMBOLLER ANLAMAYA KAFI EVET / HAYIR
- c) İSARET LEVHALARI YETERLİ EVET / HAYIR
- d) BASKA LİSANLARA TERCÜME ŞART EVET / HAYIR
- e) PRATİK TALİMLER ŞART EVET / HAYIR
- f) SÖZLÜ BİLDİRİLER KOLAY ANLASILYOR EVET / HAYIR

10. MÜNHAL BİR İSYERİ OLDUGUNU NEREDEN ÖĞRENIYORSUNUZ ?

- a) TANIDIKLARDAN
- b) İŞ ARKADAŞLARINDAN
- c) KARA TAHTADAN
- d) USTABAŞINDAN
- e) INTRANET'DEN
- f) SENDİKADAN
- g) PERSONAL BÜRODAN

11. KALİTELİ İŞ İÇİN MÜHİM OLAN NEDİR ? (SADECE BİR CARPI)

- a) ALMAN MESLEK EĞİTİMİ
- b) MESLEK TECRÜBESİ
- c) YABANCI MESLEKİ EĞİTİM
- d) EĞİTİMİNİ İLERLETME KAGIDI (ALDIGI KURSLAR)

12. NE CESIT BIR TAKDIRLENME SIZIN İÇIN MÜHİM ?
LÜTFEN ENFAZLA 3 CARPI!

- a) REKLAM MALZEMELERİ (KUPA, KALEM, GIBI SEYLER)
 - b) SATINALMA MARKASI (GUTSCHEIN)
 - c) YEMEK MARKASI
 - d) İŞ ARKADAŞLARLA BERABER YEMEK YEMEK
 - e) ŞEFLERDEN TAKDIR VE SAYGI
 - f) MASRAFSIZ KURLARA KATILMAK
 - g) VE BAŞKA
- ÇÜNKÜ _____

13. FIRMANINKURS TEKLIFLERINI NEREDEN HABER ALIYORSUNUNUZ?

- a) USTABAŞ INDAN
- b) KARATAHTADAN
- c) İŞ ARKADAŞLARINDAN
- d) SENDIKADAN
- e) PERSONALBÜRODAN
- f) E-MAIL
- g) INTRANET

14. NEDEN FIRMA KURLARINA KATILIYORSUNUZ ?

- a) BENI INTERESE ETTİĞİ İÇIN
- b) TERFI ETMER İSTEDİĞİMDEN
- c) SERVİS MÜDÜRÜNÜN TANSİYESİ ÜZERİNE
- d) YENİ MAKİNELERDE ÇALIŞMAK İSTEDİĞİM İÇIN
- e) İŞYERİMİ GARANTİ ETMEK İÇIN

VEYA

KURLARA KARTILMIYORUM, ÇÜNKÜ

15. ŞİMDİYE KADAR BIR KURSADEVAMDAN ÇIKTINIZMI ?

EVET

HAYIR

EVETSE NEDEN?

- a) ALMANCAM TAZI GELMIYOR
- b) ÖĞRETMENİ BEYENMEDİĞİMDEN
- c) KURS SAATLERİ UYGUN OLMADIĞINDAN
- d) BAŞKA SEBEP: _____

16. EVRENSELLEŞME (GLOBALISIERUNG) DENİNCE AKLINIZA NE GELİYOR?

(+) MÜSBET

(-) MENFİ

--	--

projekt SICHTweisen

Befragung I

Ausbildung / Auszubildende

Glinde, den _____

Bitte unterstreichen Sie:

Alter : unter 20 Jahre / 20-25 Jahre / über 25 Jahre

männlich/weiblich

Lehrjahr: 1. 2. 3. 4.

Ausbildungsberuf: Industriemechaniker / Industriemechanikerin
Werkzeugmechaniker / Werkzeugmechanikerin
Energieelektroniker / Energieelektronikerin
Fachinformatiker / Fachinformatikerin
Chemielaborant / Chemielaborantin
Fachkraft für Lagerwirtschaft

Vater in der Bundesrepublik geboren: Ja / Nein, in.....

Mutter in der Bundesrepublik geboren: Ja / Nein, in.....



1 – Wie gut kennen Sie sich bei Honeywell Bremsbelag GmbH/Jurid aus ?
Kreuzen Sie an.

Kennen Sie ...	Gut	Nicht so gut
das Firmengelände?		
die verschiedenen Abteilungen?		
die Produkte der Firma?		
die Kunden?		
die Produktionsstandorte im Inland?		
die Produktionsstandorte im Ausland?		
den Code of Conduct der Firma?		
die Führungsrichtlinien der Firma?		

Kennen Sie diese Personen?	Ja, persönlich	den Namen	Nein
den Geschäftsführer			
Verantwortliche der Abteilung Verkauf & Marketing			
Verantwortliche der Abteilung Entwicklung & Technology			
Verantwortliche der Abteilung Health, Savety & Environment			
Verantwortliche der Abteilung Einkauf			
Verantwortliche der Abteilung Zeitwirtschaft			
Verantwortliche der Abteilung Finanzen / Controlling			
Verantwortliche der Abteilung EDV			
Verantwortliche der Personalabteilung			
Verantwortliche der Abteilung Qualitätsmanagement			
Verantwortliche der Abteilung Logistik			
Verantwortliche der Produktlinie Mischerei			
Verantwortliche der Produktlinien PKW / LKW			
Verantwortliche der Produktlinien Rail / Sinter			
Verantwortliche der Abteilung Fertigungstechnik			
den Betriebsarzt			
den Betriebsrat			
die JAV			
die Auszubildenden in der eigenen Berufsgruppe			
die Auszubildenden in den anderen Berufsgruppen			

2 – Woher bekommen Sie Ihre Informationen in der Firma?

Kreuzen Sie an. Maximal 3 Kreuze.

Familienangehörige	
Betriebskollegen	
Ausbilder	
Mit-Azubis	
Betriebsrat	
Aushänge	
HOTNews	
Betriebsinterne Intranetseite	

3 – Haben Sie Kenntnisse über die Geschichte von Honeywell Bremsbelag GmbH/Jurid?

Ja

Nein

Wenn ja, woher?

Kreuzen Sie an. Maximal 3 Kreuze.

Familienangehörige	
Betriebskollegen	
Ausbilder	
Mit-Azubis	
Betriebsrat	
Aushänge	
HOTNews	
Betriebsinterne Intranetseite	

4 – Wissen Sie, aus welchen Ländern die Beschäftigten kommen, die bei Honeywell Bremsbelag GmbH/Jurid arbeiten?

1.	6.	11.
2.	7.	12.
3.	8.	13.
4.	9.	14.
5.	10.	15.
.....

5 – Ist das Kantinenangebot bei Honeywell Bremsbelag GmbH/Jurid international?

Ja

Nein

6 – Ist die Firma Honeywell Bremsbelag GmbH/Jurid in der Region bekannt?

Ja

Nein

7 – Was verbinden Außenstehende aus Ihrem Bekanntenkreis positiv oder negativ mit Honeywell Bremsbelag GmbH/Jurid?

Kreuzen Sie an.

	+	-
Ausbildung		
Produktionsqualität		
Amerikanischer Konzern		
Arbeitsplätze		
Viele Beschäftigte aus dem Ausland		
Arbeitsbedingungen		
Aufstiegchancen		
Entlohnung		
Global player		
Arbeitsmöglichkeit im Ausland		

8 – Was könnte die Firma noch für ihr Image tun?

9 – Haben Sie Kontakt mit Menschen aus anderen Kulturen?

Ja

Nein

Wenn ja, wo?

In der Ausbildung	
Im Betrieb	
In der Familie	
Im Bekanntenkreis	
In der Schule	
Im Stadtteil	
In der Disko	

Wenn im Betrieb, wo?

Auf dem Arbeitsweg	
In der Ausbildungswerkstatt	
In der Kantine	
In den Pausenräumen	
Bei Betriebsversammlungen	
In der Produktionshalle	
Am Familientag	

10 – Wurden Sie schon von Kollegen aus anderen Kulturkreisen nach Hause eingeladen?

Ja

Nein

11 – Sind Kenntnisse über andere Kulturen im Arbeitsleben wichtig?

Ja

Nein

Wenn ja, bei welcher Gelegenheit?

12 – Ist die Bundesrepublik Deutschland ein Einwanderungsland?

Ja, weil _____

Nein, weil _____

13 – Berichten Sie über Ihren ersten Tag in der Firma:

Wer war dabei (Ihrerseits /seitens der Firma)?

Wo wurden Sie in Empfang genommen und von wem?

Gab es eine offizielle Begrüßung?

Ja

Nein

Wenn ja, von wem?

14 – Wurden Sie im Laufe der Ausbildung durch die verschiedenen Abteilungen der Firma geführt?

Ja

Nein

Wenn ja, von wem?

15 – Wie häufig arbeiten Sie mit ausgebildeten Fachkräften der Firma außerhalb der Ausbildungswerkstatt zusammen?

täglich wöchentlich monatlich nie

Sonstiges _____

16 – Gibt es Kontakte zwischen Azubis aus den verschiedenen Honeywell Bremsbelag GmbH-Fertigungsstätten in Europa?

Ja

Nein

17 – Hätten Sie Interesse daran, an einem Austauschprogramm für Auszubildende mit einer Fertigungsstätte der Firma in Europa teilzunehmen?

Ja, weil _____

Nein, weil _____

18 – Welche Sprachen sprechen Sie?

Bei vorhandener Mehrsprachigkeit:

19 – Nutzt Ihnen Ihre Mehrsprachigkeit im Betrieb?

Ja, weil _____

Nein, weil _____

20 – Kennen Sie einige Fachbegriffe auch in anderen Sprachen als Deutsch?

Ja

Nein

21 – Welche Stichworte fallen Ihnen beim Wort „Globalisierung“ ein?

(+) <hr/>	(-) <hr/>
<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>

„Anne liebt Gregory“ – Übung zur Konsensfindung

Anne liebt Gregory, der auf der anderen Seite des Flusses lebt. Da seit einer Überschwemmung alle Brücken zerstört sind, wendet sie sich an den Fährmann Steve mit der Bitte, sie auf die andere Seite des Flusses zu bringen, damit sie Gregory endlich wiedersehen kann. Steve stimmt zu – unter der Bedingung, dass sie vorher mit ihm schläft. Anne weiß nicht, was sie tun soll und bittet ihre Mutter um Rat. Diese meint nur, sie wolle sich nicht in Privatangelegenheiten mischen.

Schließlich gibt Anne Steves Wünschen nach, woraufhin er sie über den Fluss setzt. Am anderen Ufer angekommen, läuft Anne zu Gregory und erzählt ihm alles. Gregory ist entsetzt, beschimpft sie und will sie nie mehr wieder mehr sehen. Als sie Gregorys Haus verlässt, trifft Anne dessen engen Freund John. Sie erzählt ihm die ganze Geschichte. Daraufhin versetzt John Gregory zu Annes Freude einen kräftigen Kinnhaken und sie gehen zusammen weg.

Moderationsleitfaden

Hintergrund:

- kommt aus dem Anti-Rassismus-Training
- versucht unterschiedliche individuelle / kulturell geprägte Bewertungsmuster aufzudecken
- Ziel: Situation zu simulieren, in der unterschiedliche Bewertungssysteme aufeinandertreffen

Arbeitsauftrag:

1. Lesen Sie die Geschichte bitte noch einmal allein in Ruhe durch !
2. Bewerten Sie bitte das Verhalten der Personen in der Geschichte, indem Sie eine Rangfolge von eins bis fünf unter dem Aspekt festlegen, wessen Verhalten Sie akzeptieren können (Rang 1) bzw. wessen Verhalten Sie absolut unangemessen finden (Rang 5) !
3. Diskutieren Sie bitte Ihre Rangfolge in der Gruppe und einigen Sie sich auf ein gemeinsames Ergebnis !

Moderationsfragen:

- Wie schnell sind Sie zu einem Ergebnis gekommen? (als Einzelperson / Gruppe)

- Bei welcher Person gab es die meisten Widerstände bei Ihnen/ in der Gruppe? Welche waren das?
- Wie konnten die Differenzen in der Gruppe gelöst werden?
- Welche unterschiedlichen Bewertungsmuster im Vergleich zu den anderen TeilnehmerInnen haben Sie bei sich feststellen können?
- Wie könnten derartige Bewertungen in anderen Kulturen ausfallen?

Kernaussagen zum managing diversity aus dem Honeywell Verhaltenskodex und den Führungsgrundsätzen des Unternehmens

„Unterschiede sind ein wichtiger positiver Faktor, und die Entwicklung heterogener Teams wird unterstützt.“ (S. 35)

„Das Unternehmen erkennt die Würde jedes Einzelnen an, begegnet jedem Mitarbeiter mit Respekt.“ (S. 7)

„Das Unternehmen fördert Teamarbeit, um unsere unterschiedlichen Begabungen und Fachkenntnisse durch wirkungsvolle Zusammenarbeit optimal zu nutzen.“ (S. 9)

„Mitarbeiter müssen ihre eigenen Stärken und Schwächen richtig einschätzen und Maßnahmen zur Verbesserung ergreifen können.“ (S. 36)

„Mitarbeiter müssen verstehen, dass Honeywells Belegschaft aus Individuen besteht, die vielfältige Werte, Meinungen, Hintergründe, Kulturen und Ziele repräsentieren, und dies als Vorteil zu nutzen wissen.“ (S. 35)

„Das Unternehmen weiß unterschiedliche Perspektiven und Ideen zu schätzen.“ (S. 7)

„Wir sind für volle Gleichberechtigung und begrüßen Unterschiede.“ (S. 8)

„Wir fördern Initiative und Kreativität.“

(www.honeywell.com/sites/ts/bremsbelag-gmbh/Arbeiten-bei...

„Unsere Führungsgrundsätze“)

„Ziel des Unternehmens ist es, allen Mitarbeitern herausfordernde, sinnvolle und lohnende Möglichkeiten zur persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung zu bieten.“ (S. 8)

„Wir sprechen Anerkennung und konstruktive Kritik fair und offen aus.“

(www.honeywell.com/sites/ts/bremsbelag-gmbh/Arbeiten-bei...

„Unsere Führungsgrundsätze“)

„Das Unternehmen untersagt alle Formen der Belästigung von Mitarbeitern durch Kollegen, durch Beschäftigte externer Auftragnehmer oder durch Besucher. Darunter fällt jedes herabwürdigende, beleidigende, peinliche oder einschüchternde Benehmen gegenüber Mitarbeitern oder Mitarbeiterinnen in Bezug auf deren Geschlecht, Rasse, ethnische Zugehörigkeit, sexuelle Orientierung, körperliche und geistige Behinderung, Alter, Schwangerschaft, Religion, Veteranenstatus, Herkunftsland oder jeglichen anderen gesetzlich geschützten Status.“ (S. 9)



Ratgeber für türkische Arbeitnehmer in der Bundesrepublik*
– Empfehlungen und Hinweise –

Sie haben sich entschlossen, in der Bundesrepublik Deutschland zu arbeiten. Fleißige Leute sind in der Bundesrepublik Deutschland gut angesehen. Die Bundesrepublik Deutschland entbietet Ihnen, die Sie fleißige Menschen sind, ein herzliches Willkommen und versichert Ihnen, daß Sie sich auf ihre Gastfreundschaft verlassen können. ...

Die Deutschen verhalten sich anderen Völkern gegenüber im allgemeinen zurückhaltend. Aber sie sind hilfsbereit und in ihren Kontakten zu Ausländern verständnisvoll.

Besonders dann, wenn der Ausländer ein fleißiger Mensch ist, und wenn sie sehen, daß er aufrichtig seine Arbeit tut, bringen sie ihm Hochachtung entgegen. Diese beiden Dinge, Fleiß und Aufrichtigkeit, sind die besten Mittel, damit Sie Nähe und Freundschaft zu einem Deutschen aufbauen können.

Federal Almanya' da Çalışan Türk İşçileri İçin Kılavuz
– Tavsiye ve Bilgiler –

Federal Almanya' da çalışmaya karar vermiş bulunuyorsunuz. Çalışkan kimselere Federal Almanya' da iyi gözle bakılır. Çalışkan insanlar olan sizlere, Federal Almanya içten hoş geldiniz der ve misafirperverliğine güvenebileceğinizi bildirir. ...

Almanlar, başka milletlere karşı umumiyetle çelöngen davranırlar. Ama yardımı severler ve yabancılarla olan münasebetlerinde anlayışlıdırlar.

Hele yabancıların çalışkan bir kimse olduğunu ve dürüst iş yaptığını görürlerse ona saygı duyarlar. Bu iki şey, çalışkanlık ve dürüstlük, bir Almanla yakınlık ve dostluk kurmanız için en iyi vasıtaadır.

Bundesanstalt für Arbeit, 1963



Pensionierungen

Josef Zmyslly feierte Ende Oktober seinen Abschied. Dabei wurden viele Erinnerungen an alte Zeiten wieder wach. Denn es sind immerhin 28 Jahre vergangen, seitdem er als Vorarbeiter in der Härterei des damaligen Düsseldorfer Werkes begann. Schon vor dem Umzug nach Glinde wurde Josef Zmyslly Meister. Diesen Posten hat er bis zu seinem Ausscheiden mit gleichbleibender Zuverlässigkeit ausgefüllt. Daß er nun mit 63 Jahren in den Ruhestand ging, bedeutet für uns Verzicht auf einen tüchtigen Mitarbeiter, für ihn persönlich aber endlich mehr Zeit für die Enkelkinder, für den Garten und für das spezielle Hobby Holzfräsarbeiten. Dafür wünschen wir viel Spaß und gute Gesundheit!



Werner Sperling vollendete im Juli sein 65. Lebensjahr und geht zum 31.12.78 nach fast 22 Jahren JURID-Zugehörigkeit in den Ruhestand. Die ersten 10 Jahre leitete er die damalige Datenverarbeitung und übernahm dann die Leitung des Personalwesens für gewerbliche Arbeitnehmer. Im Rahmen dieser Tätigkeit war er auch für die Lehrlingsausbildung zuständig. Dieser Wechsel von einem Aufgabengebiet zu einem völlig andersartigen entspricht Werner Sperlings Grundeinstellung, beweglich zu sein. So hat er als gelernter Industrie-Kaufmann während der Arbeitslosigkeit der dreißiger Jahre, während der Kriegs- und Nachkriegszeit nie danach gefragt, ob eine Aufgabe zumutbar war. Werner Sperling praktizierte also schon damals das, was man heute mit „Mobilität“ bezeichnet. Die dafür notwendige Aktivität hat er sich erhalten. Sein Rezept: geistige Beweglichkeit durch körperliche Fitness! Wir wünschen ihm, daß sich diese Devise auch zukünftig für ihn auszahlt.



Helmut Schenk läßt sich zum Jahresende ebenfalls mit 63 Jahren pensionieren. Sein erster Arbeitstag bei JURID war vor 24 Jahren. Am 1. September 1954 begann er in Düsseldorf als Pressermeister. Und schon 4 Wochen später ging's nach Glinde. Hier übte Helmut Schenk am 18. Oktober 1954 eine historische Handlung aus: die erste Pressung in Halle 7! Auch später war er dann immer mit „am Bail“, wenn es um die Herstellung neuer Produkte wie z. B. Eisenbahnklotze oder PKW-Scheibenbremsabfänge ging. Nach seinem Wechsel in die SKL-Presserei wurde er am 1. März 1973 zum Obermeister ernannt.

Aber nicht nur als Fachmann hat er sich bei JURID Verdienste erworben. Viele Jahre lang leitete er den Werks-Chor, der so manche betriebliche Feier musikalisch umrahmte.

Vielen Dank also, Helmut Schenk – und für die Zukunft toi, toi, toi ...



Jubilare

25 Jahre bei JURID
Lorenz Hackethal begann am 15. September vor 25 Jahren bei JURID in Düsseldorf als Maschinenführer in der Mischerei. Seitdem ist der heute 50jährige die Hälfte seines bisherigen Lebens diesem Metier treu geblieben. Hier in Glinde baute er die Mischerei mit auf und wirkte mit an ständigen Verbesserungen. Seit 1961 ist Lorenz Hackethal Meister. Für die vor ihm liegenden Jahre wünschen wir weiterhin guten Erfolg.



10 Jahre Betriebszugehörigkeit

Am 8. Dezember fand in der Kantine die gemeinsame Feier für die Jubilare des vergangenen Jahres statt. Diesmal waren es immerhin 66 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die 10 Jahre bei uns sind! Herzlichen Glückwunsch:

Angestellte Glinde: Höls, Heiner Carioni, Jose-Angel Franke, Gerhard Lietzau, Elfe Barbara August Birgit Horns Zmyslly, Rainer Pusemann, Erwin Brandt, Herbert Oldenhaver, Werner Chlodowski, Peter Schumacher, Hannal. Maack, Wolfgang	Fertigungsvorbereit. Rechnungswesen Qualitätssicherung Anwendungstechnik VO Glinde Fertigungsvorbereit. Entw. organ. Baustoffe Leistungstoherfassung Techn. Arbeitsnormen Rechnungswesen EDV EDV EDV	Gewerbliche Glinde: Fernandes Pereira, Jose Valkania, Petros Georgouloupoulos, Spn. Tsiloudis, Andreas Xirofotis, Fotios Lemos da Silva, Acacio Michas, Theodoros Pinto, Augusto Soemmer, Gorman Alcaon, Othello Teloufi, Fotini Erikan, Mehmet Friedrich, Edgar Nastalis, Karl-Heinz Lutz, Horst So da Silva, Manuel de Oliveira Goncalves, M. Wenzel, Alfred Mota Sousa, Matias Dal. Ugras, Ismail Gontarsi, Anni	Bandwalze Presserei BKI Presserei BKI Bandwalze Rohstoffbereitst. Sonderfertigung Presserei BKI mech. Bearb. SKL Presserei BKI Mischerei organ. Kontrolle BBB Presserei SKL PM-Presserei Presserei SKL Endfertigung TBB Endfertigung TBB mech. Bearb. SKL Kontrolle BBB Qualitätsicher. allg. Imprägn. u. Samtrockn. Exportkartonierung	Alves Ferreira, Gao. Ferreira da Silva, A. Carocosa Teixeira, Ad. Krepper, Max Arabatza, Panagiotis Mottschull, Anns Metos Guweira, Maria Nautsayer, Ingrid Grünke, Wolfgang Manczsch, Paul Christoforidou, Sofia Bockmaier, Barbara Jopek, Horst Woblocke, Hertha Domingues Rodrigues, M. Karabulut, Fatma Mitrowic, Tomislav Kechagia, Sofia Schweinsil, Karl-Heinz Bockurt, Cebeli Beytas, Husseyin Kuzel, Mehmet	Endfert. BBB u. Verb. B. Presserei BKI Endfertigung TBB Fahrvorversuche Endfert. TBB u. Verb. B. Ring-Vorfertigung Endfertigung TBB Exportkartonierung Schlosserei Werkzeugbau Qualitätsrech. allg. Büroreinigung PM-Presserei Kantine Stahlteilverbeh. SKL Kleberl. mech. Bearb. SKL Endfertigung TBB PM-Presserei Presserei BKI Mischerei organisch Schlosserei
---	--	---	---	---	--

Betriebliches Vorschlagswesen

Wie in der letzten Ausgabe von „Wir unter uns“ angekündigt, konnte die Bearbeitung der eingereichten Verbesserungsvorschläge inzwischen wieder aufgenommen werden. Auf der Sitzung des Hauptausschusses vom 26. Oktober wurden folgende Prämien vergeben:

	Prämie von DM		Prämie von DM
Herr Steinke – Änderung der Aufnahmeblätter für Kompletierplatten ZFO 816	1.974,-	Herrn Friedrich/Ott – Vorrichtung zum Kontrollieren der Bohrlöcher für Warmdraht	250,-
Herr Ohtf – Einsparung von Gewichten bei verschiedenen Qualitäten	778,-	Frl. Ross – Arbeitersparnis beim Erstellen der Stücklisten für Preßformzeichnungen und WN-Blätter	120,-
Herr Papendorf – Reinhaltung der Wickelkammern	250,-	Herr Kirsch – Kompletieren von Belagrückern auf Einzelbelagträgern	50,-

Daten und Fakten zur Arbeitsmigration nach 1945 in die BRD

Jahr	Anwerbeverträge	ausländische Beschäftigte in der BRD	Informationen zu Jurid
1955	Das erste Anwerbeabkommen mit Italien wird geschlossen.	79600	1954 bis 1956 Umzug des Werks von Düsseldorf nach Glinde.
1960	Anwerbeverträge mit Spanien und Griechenland werden geschlossen.	279400	Die ersten Eisenbahnklötze werden an die Hamburger Hochbahn geliefert.
1961	Das Anwerbeabkommen mit der Türkei wird geschlossen.	507400	
1962		655500	„Am 20.06.62 traf der erste Gastarbeiter – Transport mit Griechen in Hamburg ein.“ Es waren 70 Personen. Die erste Lieferung von PKW – Scheibenbremsbelägen verlässt das Werk.
1963	Das Anwerbeabkommen mit Marokko wird geschlossen.	822000	
1964	Der Anwerbevertrag mit Portugal wird geschlossen.	932000	
1965	Der Anwerbevertrag mit Tunesien wird geschlossen.	1216800	
1968	Das Anwerbeabkommen mit Jugoslawien wird geschlossen.	1014000	
1970		1949000	In diesem Jahr sind 551 ausländische Beschäftigte bei Jurid. Sie kommen aus Griechenland, Portugal und der Türkei.
1973	Ölpreisschock: Die Bundesregierung verkündet den Anwerbestopp.	2595000	Es sind 432 männliche und 173 weibliche ausländische Beschäftigte bei Jurid.

2002 leben 7335600 AusländerInnen in der BRD, aber die Zahl der Menschen mit Migrationshintergrund ist deutlich höher.

Interview mit Zeitzeugen

In welcher Position wurden Sie eingestellt ?

Ich hab als Ungelernter angefangen, als Werkzeugmacherhelfer. Ich habe zu der Zeit keine Berufsausbildung gehabt, das war zu der Zeit kein Problem.

Wie hat sich Ihr beruflicher Werdegang in dieser Firma entwickelt ?

Also, ich hab da angefangen, weil ich immer gern mit Metallteilen zu tun hatte. Ich habe das Glück gehabt, dass ich da einen Meister gefunden habe, der mich gefördert hat. Er hat mich gefragt: „Möchtest du hier was lernen ?“ Ich sag: „Ja !“ „Ja, okay! Dann unterstütz ich dich. Mach die Augen auf, dann unterstütze ich dich.“ Und somit – ja, ich war und bin auch immer noch ehrgeizig – das hat mir Spaß gemacht und macht mir auch jetzt immer noch (Spaß). Zuhause bastle ich ein bisschen rum und somit hab ich dann die Chance genutzt, die mir gegeben wurde und in der Abendschule habe ich dann meine Schweißerausbildung gemacht, wo ich in dem Bereich verwendet werden kann. Das hat ein Jahr gedauert. Ich habe dann weiterhin als Werkzeugmacher gearbeitet und zusätzlich Schweißertätigkeiten ausgeübt. Das war ein Anreiz etwas zu lernen und zweitens auch mehr Geld zu bekommen.

Wie sind Sie auf diesen Arbeitgeber aufmerksam geworden ?

Meine Eltern waren hier beschäftigt und dadurch bin ich dann ... Ja, ich hatte schon meine eigene Lehre als Koch angefangen und da meine Sprachkenntnisse zur damaligen Zeit nicht ausgereicht haben, musste ich das unterbrechen und somit habe ich dann hier angefangen, zwei Jahre später. Meine Eltern haben hier knapp 7 Jahre gearbeitet. Die waren schon vor 1973 hier in der Produktion. Die haben hier 1969 angefangen. Wir waren vorher schon in Lübeck und von Lübeck sind wir hier nach Hamburg gezogen.

Meine Eltern wussten nicht, wie lange sie bleiben, ich schon. Ich bin politischer Flüchtling, ich bin aus Portugal geflohen, weil ich nicht in den Bürgerkrieg eingezogen werden wollte. Damals hatte Portugal noch Kolonien und da hatte ich keinen Bock. Das war der Grund, warum ich nach Deutschland gekommen bin. Nachdem 74 die Nelkenrevolution stattgefunden hatte, ja gut, dann gab es keinen Grund mehr, nicht nach Portugal zu gehen, aber da war ich schon hier und da hab ich gesagt: So, jetzt bleibe ich auch hier. Das heißt, danach wurde ich zum Wirtschaftsmigranten und vorher waren es politische Gründe. Ich hatte keinen Bock da in diesen unmenschlichen Bürgerkrieg hineingezogen zu werden. Ich habe darin keinen Sinn gesehen und meine Eltern auch nicht. Die waren schon hier und dadurch bin ich noch mit 14 Jahren hier rüber gekommen. Ich bin ja 67 nach Lübeck gekommen und da bin ich dann in die erste Klasse gekommen, da war ich 14. Können Sie sich vorstellen, mit 14 Jahren in einer ersten Klasse, da war ich 2 Wochen, 2 Wochen. Und

dann Mathe ist ja überall gleich, nicht, und ich hab das gelernt, wie man sich melden soll, und da habe ich mich gemeldet. Selbst diese 2 Wochen waren ein bisschen umständlich. Ich wollte mich melden und da hab ich mich auch gemeldet. Ich wollte an die Tafel, Mathe konnte ich, und da haben sie mich dann in die vierte Klasse (gesteckt). Ich war mit meinem Bruder in der ersten Klasse und dann hat man mich in die vierte Klasse versetzt, damit ich auch gefordert werde. Da bin ich dann geblieben, da war ich ein knappes Jahr drin. Dann waren wir beide zurück nach Portugal, weil meine Eltern es hier finanziell nicht geschafft haben, die haben lange in einer Wohnung gewohnt. Wir wollten für ein Haus sparen und das ging nicht, und dadurch sind wir wieder nach Portugal. Ich hab da bei einem Rechtsanwalt gearbeitet am Tag und abends bin ich zur Schule gegangen und mein Bruder hatte nur Schule. Bevor ich 16 wurde, bin ich dann noch mal nach Deutschland, weil, wenn ich 16 gewesen wäre, dann dürfte ich nicht mehr einreisen. Dann bin ich wie gesagt mit 15 nach Deutschland gekommen.

Die Vielfalt vieler unterschiedlicher Herkunftskulturen in der Belegschaft dieser Firma ist für die Bundesrepublik sehr ungewöhnlich. Haben Sie eine Erklärung, warum sich die Belegschaft so entwickelt hat ?

Ja, habe ich. Das ist ein Betrieb der chemischen Industrie. Jurid wurde verteufelt, nicht nur von den Nachbarn hier, sondern auch von den (anderen) Menschen, weil durch die Stoffe, die hier verarbeitet werden, hat es früher sehr gestunken. Dadurch hat ein Großteil der Deutschen mit diesem Betrieb nichts zu tun haben wollen, weil das (die Arbeit) war schwer, schmutzig und Asbest, im Großbetrieb hat jeder Angst davor gehabt und das hat früher kaum Deutsche bewegt, hier anzufangen. Dadurch ist es auch dazu gekommen, dass viele unterschiedliche Migranten hier angefangen haben, weil ich sag mal, die wurden hier nicht schlecht bezahlt und das war auch ein Anreiz, dass die gesagt haben: „ Okay, ich fang da jetzt mal 2,3 Jahre an und dann gehe ich wieder weg. Und dann gibt es welche wie meinen Kollegen W. und ich, die dann hier geblieben sind. Ich bin immer gern hier geblieben. Ich hatte das Glück im Werkzeugbau anzufangen. Da hat man mit Maschinen und der Produktion zu tun. Aber, ich hab in meinem ganzen Leben gern gearbeitet. Ich bin arm geboren, ich bin noch arm und ich muss arbeiten und dadurch war ich nicht so anspruchsvoll zu sagen: „Ich mach mich nicht schmutzig.“ Dadurch hat sich aber ein Großteil der Leute mit diesem Betrieb identifiziert und sich eingewöhnt. Heute sind sie froh, also deutsche Mitbürger, wenn sie hier einen Job finden. Man muss aber auch sagen ... (*Telefonat*) fairer Weise sagen, hier in Halle 8, wo ich 72 angefangen habe, konnte man auf einer Entfernung von 5 Metern den Menschen nicht erkennen, so viel Staub war in der Luft. Durch die Auflagen, durch sinnvolle Investitionen hat unsere Geschäftsführung dann für die Umwelt

Millionen investiert und dadurch ist es (zwar) immer noch schwere Arbeit, aber es ist allemal angenehmer als früher.

Hat sich bezogen auf die verschiedenen Herkunftskulturen etwas verändert, seit Sie in dieser Firma beschäftigt sind ?

Ja, Ja. In den 60er und Anfang der 70er waren überwiegend Portugiesen und Griechen hier und Mitte der 70er Jahre sind die türkischen Mitbürger dazu gekommen und die Griechen und Portugiesen wurden immer weniger. So wie ich das mitbekommen habe, war das (die Arbeit) nur ein Sprungbrett für die Portugiesen und Griechen, hier bei Jurid. Und dann durch die Asbestgeschichte und die teilweise auch unmenschlichen Arbeitsbedingungen, die anfänglich hier waren, haben viele gesagt: „Warum soll ich hier bleiben, wenn ich woanders auch gut Geld verdienen kann?“ Sobald dann woanders etwas angeboten wurde, haben sie auch woanders angefangen. Bei den Spaniern und Portugiesen hat der Beitritt (zur Europäischen Union eine Rückkehr begünstigt). Da ist ein Großteil der Portugiesen zurück gegangen, als sie dann bessere, also entsprechende Arbeitsbedingungen in den jeweiligen Ländern vorgefunden haben, die vorher nicht da waren. Genaue Zahlen weiß ich nicht, ich kann nur sagen, wir waren mal über 300 Portugiesen in diesem Betrieb. In der Produktion waren die ausländischen Arbeiter die Mehrheit, das hat sich jetzt ein bisschen normalisiert durch die besseren Arbeitsbedingungen und dass dann auch ein Deutscher bereit ist, hier anzufangen.

Wie war die Wohnsituation für Beschäftigte mit Migrationshintergrund ?

Es gab hier 7 Wohnheime. Erst 5 und dann durch die Einwanderung zusätzlicher Arbeitskräfte hat man noch zwei zusätzliche Wohnheime 6 und 7 gebaut, da hab ich auch noch drin gewohnt, im Wohnheim 6, zuerst bei meinen Eltern in einem Zimmer und ... das war aber illegal, aber das wurde geduldet, das war egal und dann, nachdem ich hier angefangen habe, habe ich mit noch zwei weiteren Kollegen ein Zimmer (geteilt), also wir waren zu dritt. Das war bis 76, also 3 Jahre habe ich da gewohnt. Ich denke, es wäre wohl möglich gewesen, eine Wohnung zu bekommen, aber ich hatte gesagt – wir hatten hier noch Betriebswohnungen und meine Idee war dann, sobald ich verlobt wurde, habe ich dann eine Betriebswohnung bekommen. Die Wohnungen wurden zum Teil schon Ende der 50er Jahre in Reinbek gebaut. Reinbek und der Rotdornweg in Glinde sind Ende der 50er Jahre gebaut worden. Die neuen in Wiesenfeld sind in den 70er Jahren gebaut worden. Hier gab es früher einen Betriebswohnungsausschuss, in dem auch Betriebsräte waren, und die haben die Wohnungsvergabe nach Kriterien, also ob man verheiratet ist und welche Position man im Betrieb hatte, (vorgenommen). Das waren Sozialwohnungen, die sind an die Firma abgetreten worden, weil, das war die Neue Heimat und nur unsere Firma hat dort Wohnrecht

bekommen. Das waren Verträge, die abgeschlossen worden waren, und dadurch gingen die Wohnungen nur an Jurid – Mitarbeiter. Problematisch war – das war auch der Grund, warum ich gesagt habe: „Ich nehme hier keine Wohnung“ – weil ich nicht wusste, wie lange ich hier bleibe und wenn man jetzt eine Wohnung genommen hätte und man hätte Möbel gekauft und wäre hier ausgeschieden, dann hätte man die Wohnung innerhalb von 3 Monaten freimachen müssen. So, und das war alles auch mit bürokratischen Ängsten verbunden, wo wir gesagt haben: „Nee, dann mach ich das nicht.“

Interview mit Zeitzeugen

Welche Erwartungen hatten Sie an Ihr Leben in der BRD ?

Ja, ich hatte eine unheimliche Erwartung, habe mich auch gefreut, weil es ist ja in jenen Tagen ein Aufstieg. Hier haben sie einen Gärtner gesucht und da hatte ich die Möglichkeit, da anzufangen. Da habe ich sofort ausgerechnet, was ich bekommen hätte als Lohn und das war das vierfache von dem, was ich in Portugal bekommen hätte und das hat mich gereizt, weil ich auch so erzogen wurde, etwas anzuschaffen. Ich hab mir gesagt: „Gut, dann machst du das. Dann kaufst du dir ein Auto und dann baust du dir auch selbst ein Haus.“ So, da hab ich mir das ausgerechnet, also den Stundenlohn, und mir vorgestellt, was man als junger Mensch so träumt, und ich konnte es nicht abwarten, dass es endlich losging. So, das ging dann aber nicht, weil die Stelle schon weg war, und da habe ich eine Lehre als Koch angefangen. Danach habe ich dann mal als Hilfskoch gearbeitet und dann habe ich hier angefangen.

Wenn man eine Biographie wie Sie hat, also von einem Land in ein anderes geht und sich hocharbeiten muss, hat man ein besseres Verständnis für die Situation von Kollegen mit Migrationshintergrund, egal wo sie herkommen ?

Auf jeden Fall. Wissen Sie, wenn man in ein fremdes Land kommt, dann kennt man die Schwierigkeiten, die man hat. Denn eine Aufenthaltsgestattung hier, das heißt bis ich 18 wurde... Dann musste ich eine Aufenthaltserlaubnis beantragen, die habe ich erst einmal für drei Monate wieder bekommen. So, danach bekam ich eine für fünf Jahre und dann unbefristet, das heißt diese Prozedur habe ich mitbekommen, das kann ich mitempfinden, da kann ich mitreden. Da habe ich ein ganz anderes Gefühl als ein Mensch, der hier geboren ist, der diese Problematik nicht kennt. Und daher, wenn eine Kollegin oder ein Kollege zu mir kommt und sagt: „Ich habe ein Problem mit der Ausländerbehörde. Kannst du mir helfen ?“ , dann weiß ich – dann spür ich das auch, dann weiß ich: Das ist wichtig. (...) es ist schon das Gespür – spüren kann es nur derjenige, der das mitgemacht hat. Und das ist , das war schlimm, das war nicht angenehm, weil ich diese Ruhe nicht hatte. Und dann habe ich hier angefangen und dann hatte ich diese Ruhe. Und jetzt, durch diese Aufenthaltserlaubnis hieß es : zurück oder nicht ? Das waren diese drei Monate, in denen ich schlaflose Nächte gehabt habe. Dann kann man das wirklich nachvollziehen, wenn die Leute sich fragen: Bekommen wir jetzt eine Aufenthaltserlaubnis oder nicht ?

Das Zusammenleben von Einheimischen und Zuwandern hat sich in den vergangenen 45 Jahren verbessert. Was haben die Zuwanderer und was die Einheimischen in den vergangenen Jahrzehnten gelernt ?

Ich kann sagen: „Die Menschen ändern sich.“ Die ersten Migranten waren ja zum Teil Saisonarbeiter, dann ist dieser Aufschwung gekommen und die Industrie hatte mehr Aufträge als Menschen. Und man hat diese Menschen so gesehen – es hat einen Slogan gegeben, der sagte: Wir haben Arbeitskräfte gebraucht und da sind Menschen gekommen. Meine Eltern, meine Schwiegereltern wollten nach Allemagne gehen, weil man da Geld verdienen konnte und dann wieder zurück. Die Kinder, die zweite Generation und die dritte sind auch weg, aber die zweite Generation hat gesagt: „Arbeiten muss ich überall. Ich kenne die Vorteile, wie hier gearbeitet wird. Wenn ich zurück gehe, bin ich auch schon ein Ausländer, da kennt mich auch keiner mehr, dann bleibe ich hier.“ Man kennt ja die multikulturelle Gesellschaft, es sind nicht nur Portugiesen mit Portugiesen verheiratet. Ich kenne Türken ... Zum Beispiel kenne ich eine Portugiesin, die ist mit einem Italiener verheiratet, die Tochter ist mit einem Deutschen verheiratet. (...) Dieses Multikulturelle hat auch dazu beigetragen, dass sie in diesem Land, wo immerhin 7,3 Millionen Menschen leben, die nicht als Deutsche gelten, sagt: „Ja, das ist unsere zweite Heimat.“ Der Grund, warum ich Deutscher geworden bin, war auch die Überzeugung. Als EU-Bürger konnte mir überhaupt nichts passieren, ich konnte nicht ausgewiesen werden und nichts. Ich wollte, nachdem ab Dezember 2001 durch bilaterale Abkommen die Möglichkeit besteht, dass Sie, wenn Sie auch in Portugal fünf Jahre leben, können Sie Portugiesin werden und ich hier Deutscher werden, da habe ich das sofort gemacht. Ich habe für mich und für meine ganze Familie über fünfhundert Euro bezahlt. Das war mir aber das Geld wert, weil ich sagte: „Ich will hier leben, ich will hier bleiben, aber dann möchte ich auch die politische Gesellschaft mitgestalten.“ Das war für mich unheimlich wichtig.

Hat sich das Verhältnis also auch dadurch gebessert, dass sich die Zuwanderer mehrheitlich entscheiden konnten, hier zu bleiben ?

Fairerweise muss man auch sagen, es war eine Zeit lang nicht attraktiv durch diese Rechtsradikalen. Ich war einmal auf einem Lehrgang und da bin ich mit der Bahn gefahren und habe ich ein Buch von Günter Wallraff gelesen. Ich war so in dieses Buch vertieft, dass ich mich hin und wieder umgedreht habe: „Na, kommt da jetzt ein Skinhead rein und haut dir auf den Kopf ?“ Wissen Sie, ich war voll in diesem Buch drin und hatte panische Angst, (obwohl) man nicht sofort sieht, dass ich ein Ausländer bin. Ich war nicht angezogen, wie manche Leute es für richtig halten und meine Hautfarbe ist wie jede andere, aber ich hatte, wie gesagt, dieses Buch begonnen zu lesen und panische Angst und mich immer umgedreht, als wenn ich Millionen in der Tasche hätte und verfolgt werde. Wissen Sie, wie

man sich fühlt, wenn man so viel Geld in der Tasche hat. Da habe ich eine Zeit lang befürchtet: „Oh, oh, wenn das man gut geht für meine Kinder !“ Da haben wir eine Zeit lang mit der Angst gelebt. Gott sei Dank hat die Regierung dann – und die deutsche Bevölkerung sind dann wach geworden, dass diese Verrückten sich nicht vermehren. Gott sei Dank, jetzt auch die letzten drei Landtagswahlen, die am Sonntag gelaufen sind, da spielen die Rechtsradikalen keine Rolle. Das war gut. Und ich bin auch überall angesprochen worden: „Na, gibt es jetzt wieder den zweiten oder dritten Weltkrieg ? Was die Juden hatten oder was Juden für sich hatten, seid ihr jetzt dran ? Das war schon mal so ! Sag mal, was ist denn bei euch los in Deutschland ?“ Das war schon so, dass wir angesprochen wurden, weil, das ging durch die Medien. Da erscheinen uns immer noch Zahlen, über das, was unsere Vorfahren fabriziert haben und durch diese Ellbogengesellschaft, dieses Neidgefühl ist Deutschland noch nicht schuldfrei. Wenn man sieht, andere Länder beneiden Deutschland, das aus Nichts etwas geworden ist, und dadurch müssen noch die jungen Deutschen heute zahlen, was die Vorfahren verursacht haben. (...)Zu dieser Zeit, da habe ich ein bisschen mit Angst gelebt. Da war ich in der Schweben: „Na, gibst du deine Kinder in die Schule oder gehst du zurück ? Aber Gott sei Dank hat sich das beruhigt und die Kinder, die sind hier geboren und die wollen auch gar nicht weg. Die fahren dahin in den Urlaub, aber die haben sich hier stabilisiert.

