



Ein Tenneco-Unternehmen



# aktuell

4. Jahrgang, Nr. 5, Juni 1988

Herausgeber:

J I Case GmbH

4040 Neuss · Industriestraße 39 - 49

## Tenneco nicht zufrieden mit Case IH

### Kritische Töne zu den Ergebnissen der Case IH finden sich im Tenneco Geschäftsbericht für das Jahr 1987.

In dem an die Eigentümer gerichteten Wort der Herren L. Ketelsen und J.P. Diesel ist von einer unbefriedigenden Leistung der Case IH die Rede, die das Tenneco Management veranlasst habe, drastische Massnahmen zu ergreifen, um "Case IH wieder den nötigen Elan zu verschaffen, Prioritäten neu festzusetzen und das Management zu verbessern".

Tenneco weist weltweit für 1987 einen Verlust von 218 Mio Dollar aus bei einem Umsatz von 15,1 Mrd Dollar. Damit ist Tenneco in den letzten drei Jahren in den roten Zahlen geblieben, wobei allerdings in 1985 und 1986 mit 1 Mio \$ und 39 Mio \$ die Verluste noch geringer ausgefallen waren.

Sieht man etwas näher hin, werden die kritischen Anmerkungen des Top-Managements über Case IH verständlich, denn dieser Bereich ist, vom Ertrag her gesehen, das Sorgenkind des Konzerns. Allein der operative Verlust betrug

für Case IH 259 Mio \$, hat also überwiegend das negative Gesamtergebnis verursacht.

Es ist wohl nicht zuviel gesagt, wenn man die Äusserungen im Tenneco Geschäftsbericht zu Case IH auch als Aufforderung an die Case IH Mitarbeiter interpretiert, durch eigenen engagierten Beitrag zur notwendigen Verbesserung des Ertragsbildes beizutragen. Dies wird aber nur möglich sein, wenn die im Bericht genannten Umstrukturierungspläne, Kostenreduzierungsmaßnahmen und die Einführung von neuen Produkten programmgemäß durchgeführt werden. Tenneco hat seine Bereitschaft zur Unterstützung von Case IH bewiesen. Es liegt nun an Case IH und seinen Mitarbeitern, das Vertrauen zu rechtfertigen und die Erwartungen von Tenneco, diesen Geschäftsbereich zu einem starken Pfeiler des Konzerns zu machen, zu erfüllen.

F. Schneiderhan

## Aufsichtsratswahl 1988

Die Amtszeit des 12 Mitglieder zählenden Aufsichtsrates in der Firma J I Case GmbH endet in diesem Sommer.

Die Arbeitnehmer wählen ihre Vertreter für den Aufsichtsrat in der ersten Septemberhälfte.

Zu wählen sind 2 Arbeiter, 1 Angestellter, 1 Vertreter der Leitenden Angestellten und 2 Gewerkschaftsvertreter.

Mitbestimmung war für die deutschen Arbeitnehmer und deren Gewerkschaftsbewegung schon in der Weimarer Republik eine zentrale Frage. Nach dem 2. Weltkrieg wurde diese Forderung sofort wieder aufgegriffen; sie führte 1951 zur paritätischen Mitbestimmung bei Kohle und Stahl. Erst 1976 gelang es den Gewerkschaften ein weiteres Mitbestimmungsgesetz mit verbesserten Einflußmöglichkeiten zu bekommen.

Man muß unterscheiden zwischen den Mitbestimmungsmöglichkeiten in einer Aktiengesellschaft und denen einer GmbH.

Obwohl die volle Parität nicht besteht, bedeutet die 76'er Mitbestimmung erhebliche Verstärkung der Arbeitnehmerbeteiligung im Aufsichtsrat, mehr Informationen, mehr Entscheidungshilfen mit verstärktem Einfluß.

Der Aufsichtsrat beschließt und diskutiert über wichtige Unternehmensfragen, so z.B. Besetzung der Geschäftsführung, Grundsätze der Geschäftspolitik, wichtige Investitionen, Verwendung der erarbeiteten Erträge.

Die Entscheidungen des Aufsichtsrates können Existenzfragen für jeden einzelnen Arbeitnehmer bedeuten.

Deshalb benötigen die Arbeitnehmervertreter großen Sachverstand, brauchen einen starken

Rückhalt in der Belegschaft, eine enge Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat und den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften.

Bei der Firma J I Case wird so gewählt, wie das Gesetz es vorsieht, nämlich getrennt nach Arbeitern und Angestellten. Die Gewerkschaftsvertreter werden von allen Beschäftigten gewählt.

Um es noch einmal deutlich zu sagen: Mitbestimmung ist eine uralte Forderung der Gewerkschaftsbewegung. Hier können die Arbeitnehmer unmittelbar Einfluß nehmen auf das Geschehen im Betrieb.

Erfolgreich können Aufsichtsratsmitglieder nur sein, wenn sie sich als Teil der gesamten Arbeitnehmerschaft verstehen und nicht isoliert als Einzelne und unabhängig vom Betriebsrat und den Gewerkschaften Politik betreiben.

Obwohl die Aufsichtsratswahl als Gruppenwahl durchgeführt wird, kommt es gerade jetzt, in einer Zeit großer Veränderungen im Unternehmen, verbunden mit einer starken Verringerung der Belegschaft, auf das geschlossene Handeln aller an der Wahl Beteiligten an.

Illusionen sind im Aufsichtsrat nicht gefragt. Wir haben Bestehendes zu verteidigen und mit der Geschäftsführung und den Besitzern der Firma J I Case über eine möglichst hohe Beschäftigung in Neuss zu verhandeln.

Im Aufsichtsrat besteht dazu eine direkte Möglichkeit. Dort ist der unmittelbare Kontakt zu den entscheidenden Persönlichkeiten der Firma J I Case gegeben.

Willi Jansen

1. Bevollmächtigter der IGM, Neuss

## Mitteilungen in Kürze

**Tokio** — Die als Motorenproduzent bekannte japanische Firma Kubota Ltd. gab bekannt, daß sie bis zum Ende dieses Jahres ein Tochterunternehmen in den USA aufbauen will. Die Kubota Manufacturing of America Corp. will in Atlanta, Georgia, Schleppergeräte, insbesondere Frontlader für den amerikanischen Markt produzieren. Ihr Betriebskapital beträgt 5,3 Mio. Dollar.

**Walton** — Herr Phillip Barber, bisher Product Manager Landmaschinen und Spezialtraktoren Europa wurde mit Wirkung vom 1.5.88 zum Europäischen Manager Customer Support ernannt. Herr Barber, der an den Vice Präsidenten Marketing Europa berichtet, ist zuständig für die Bereiche Kundendienst, Garantieabwicklung, Produkt-Zuverlässigkeit und Produkt-Akzeptanz aller Case Produkte eigener oder externer Produktion.

**Racine** — Im April unterzeichneten die Case IH und die Stahlarbeiter Gewerkschaft in USA (USWA) einen neuen Rahmenvertrag. Dieser sieht unter anderem vor: 36 Monate Laufzeit, keine Tarifierhöhungen und einen neuen Beschäftigungsplan. Zusätzlich einigten sich beide Parteien zusammenzuarbeiten, um kontinuierlich die Arbeitsregeln im Sinne der laufenden Geschäftssituation, der Änderung von Produktionsprozessen und Kundenforderungen zu besprechen, mit dem Ziel, schon an der Basis die Produktivität des Unternehmens zu verbessern.

**Erfreuliche Marktentwicklung für Case IH**

Nachdem sich bereits im Herbst vergangenen Jahres ein sehr positiver Trend bei den Case IH Marktanteilen für Ackerschlepper mit der Erlangung der 1. Zulassungsposition in den Monaten Okt. und Nov. abzeichnete, hat sich diese erfreuliche Entwicklung im neuen Jahr fortgesetzt. Im ersten Quartal des Kalenderjahres 1988 führt Case IH mit einem Marktanteil von stolzen 19,3 % (=1345 Einheiten) die Zulassungsstatistik an; vor Fendt mit 17,3 % und KHD mit 15,7 % Marktanteil.

Der Produktionsplan 1988 für das Werk Neuss sieht den Bau von 8.975 Schleppern vor. Tatsächlich wurden im Zeitraum Dez. 1987 bis April 1988 3.813 Schlepper produziert.

Von unseren Schwestergesellschaften in Europa werden ähnliche Trends gemeldet, so daß die "Neue Größe Case IH" auf dem besten Weg zur Erlangung der gesteckten Ziele ist.

## Redaktionelles

Mit der nächsten Ausgabe der "Case IH-aktuell" jährt sich das Erscheinen dieses Mitarbeiter-Informationsblattes zum 5. Male. Dazu würde die Redaktion sich besonders freuen, Zuschriften von den Lesern, insbesondere Vorschläge, Kritiken, aber auch andere Zeilen, zu erhalten. Die interessantesten Leserbriefe wollen wir in der Jubiläumsausgabe veröffentlichen, natürlich nur solche, die mit vollem Namen gezeichnet sind. Senden Sie Ihre Zeilen bis zum 1.7.1988 an Frau E.M. Garvert, Personalverwaltung. Wir freuen uns darauf.

## Lossprechungsfeier Winter 87/88

Am 25. März 1988 fand in einer kleinen Feierstunde unter Anwesenheit der Geschäftsführer Herrn K.L. Schillo und Herrn B. Schuhmacher, betrieblicher Vorgesetzter und des Betriebsratsvorsitzenden, Herrn B. Pilatzki, die Lossprechung der Auszubildenden statt, die mit der Facharbeiterprüfung im Januar 1988 ihren Abschluß schafften.



Herr B. Schuhmacher wies in seiner Ansprache auf den neuen Lebensabschnitt hin, den die Auszubildenden jetzt vor sich haben. Er zeigte den Jungfacharbeitern, die sich jetzt selbstständig wie ein eigener Unternehmer fühlen müßten, Perspektiven für die notwendige und ständige Weiterbildung auf. Noch nie zuvor seien die Möglichkeiten der Weiterbildung so vielseitig gewesen wie heute. Aber man muß sie suchen. Nur dem Kreativen und innovativen Mitarbeiter gehört die Zukunft. Er wird auch auf dem Arbeitsmarkt immer die besten Chancen haben.

Nach der Übergabe der Facharbeiterbriefe und der Gratulation sprach Herr B. Pilatzki das Thema der Weiterbildungsmöglichkeiten an. Zum Schluß ließ man sich die einzelnen Prüfungsstücke durch die frisch gebackenen Facharbeiter erklären. **K.H. Schmitz**

## Präsent zum Dienstjubiläum bei J I Case

In Anlehnung an die Gepflogenheit der Case-Konzern-Gesellschaften wird ab 1. Januar 1988 auch bei Case IH zur Vollendung von jeweils 10 Betriebszugehörigkeitsjahren eine Case-Ehrennadel von den Vorgesetzten gemeinsam mit dem zuständigen Personal-Referenten überreicht. Für jeweils 10 Dienstjahre trägt die Nadel einen Diamanten.



Darüber hinaus bleibt die bisherige Regelung bestehen, daß nach 10 Dienstjahren eine Uhr mit Gravur "JI Case" überreicht wird. Sollte zum 10. Dienstjubiläum oder zum 25. keine Uhr überreicht worden sein, erfolgt die Uhrübergabe zum 25. bzw. 40-jährigen Dienstjubiläum. Darüber hinaus erhalten unsere Mitarbeiter weiterhin zum 25-jährigen Dienstjubiläum ein Geldgeschenk in Höhe von DM 1.200.--, zum 40-jährigen von DM 1.800.-- und zum 50-jährigen von DM 2.400.--.

**G. Jaeger**

## Höhere Risiken bei Qualifikationsdefiziten

Überdurchschnittliche Arbeitsplatzrisiken - gemessen am Anteil der Erwerbslosen Ende 1985 - sind bei den Erwerbsspersonen mit Defiziten in der schulischen Vorbildung (Hauptschule ohne Abschluß: 21 %, Schule für Lernbehinderte: 29 %) bei Erwerbsspersonen ohne abgeschlossene Berufsausbildung (24 %) sowie in Regionen mit ungünstiger Arbeitsmarktsituation (16 %) anzutreffen (Durchschnitt: 11 %)

Dies gilt vor allem bei einer Kombination dieser Merkmale. So ergibt sich eine Bandbreite des Erwerbslosenanteils Ende 1985 von 5 % (günstige regionale Arbeitsmarktsituation, mindestens Hauptschulabschluß, abgeschlossene Berufsausbildung) bis 44 % (ungünstige regionale Arbeitsmarktsituation, Hauptschule ohne Abschluß und Schule für Lernbehinderte, ohne Berufsausbildung).

Die Arbeitsplatzrisiken von 23- bis 24-jährigen mit abgeschlossener Berufsausbildung in Regionen mit ungünstigen Arbeitsmarktsituationen sind generell niedriger als in der gleichaltrigen Gruppe der Ungelernten, die in günstigeren Arbeitsmarktsituationen wohnen. Bei besonders deutlichen regionalen Unterschieden (z.B. Arbeitslosenquote im Arbeitsamtsbezirk unter 6,8 % oder über 12,7 %) ergibt sich allerdings die Situation, daß Ungelernte in Regionen mit günstiger Arbeitsmarktsituation seltener erwerbslos sind als betrieblich ausgebildete Fachkräfte, die in Regionen mit schwierigen Arbeitsverhältnissen wohnen.

Ende 1985 war etwa ein Zehntel der Erwerbslosen 23- bis 24-jährigen nicht beim Arbeitsamt gemeldet. Bei Frauen - insbesondere mit Kindern und ohne abgeschlossene Berufsausbildung - liegt dieser Anteil deutlich höher.

## Neue Mitarbeiterqualifikationen in den Fertigungsbereichen - Berufliche Weiterbildung

Angesichts des anhaltenden Struktur- und Technologiewandels in allen Fertigungsbereichen und damit auch am einzelnen Arbeitsplatz werden immer höhere Anforderungen an die Qualifikation gestellt.

Neben der fachbezogenen Anpassung der vorhandenen Qualifikation von Case-Mitarbeitern durch CNC-Schulungen zur optimalen Nutzung der neuen Fertigungstechnologien und rechnergesteuerten Systeme fordert die neue Konzeption anstelle der bisher in der Regel angelegten Maschinen- oder Montagearbeiter in Zukunft mindestens eine abgeschlossene Berufsausbildung, möglichst in einem metallverarbeitenden Beruf. Hier werden in Zukunft die "Produktiven Facharbeiter" ebenso benötigt, wie die Absolventen der neuen Ausbildungs-Berufsbilder. In diesem Zusammenhang wird nochmals verdeutlicht, daß der beruflichen Weiterbildung jedes Case-Mitarbeiters infolge des Technologiewandels eine immer größere Bedeutung zukommt.

Nie zuvor waren die Möglichkeiten der Weiterbildung so vielgestaltig und interessant wie heute. Jeder ist aufgefordert - auch zur Sicherheit "seines Arbeitsplatzes" die Angebote initiativ und intensiv zu nützen, um seine berufliche Qualifikation dem strukturellen, wirtschaftlichen und berufsinhaltsbezogenen Veränderungen anzupassen.

**K. H. Schmitz**

## Personalien

### Prokuren

Die Herren **M. Gleitsmann, F. G. Stenz und W. Böhrer** (EZL) haben Prokura erhalten.

\*

Nach 42 Jahren erfolgreicher Tätigkeit in unserem Hause wird Ende September d.J. unser langjähriger Betriebsratsvorsitzender und Stellv. Vorsitzender des Aufsichtsrates, **Herr Andreas Clemens** geboren und trat am 23. April 1946 in unser Unternehmen als Rohrschlosser-Lehrling ein. Bereits 1951 war er Jugendvertreter und Vorsitzender der Jugendvertretung. 1957 erfolgte seine Wahl in den Betriebsrat. Von 1970 war er dessen Vorsitzender und seit 1971 Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats. 1984 gab er beide Ämter ab. Seit 1970 ist Andreas Clemens Mitglied im Aufsichtsrat unserer Gesellschaft.

Neben seiner Tätigkeit in unserem Unternehmen war er von 1955 bis 1984 Mitglied der Ortsverwaltung der IG Metall Neuss und wurde 1981 zum 2. Bevollmächtigten der Ortsverwaltung Neuss gewählt. Von 1981 bis 1984 war Herr Clemens Mitglied des Beirats der IG Metall. Dieses ist das höchste beschlussfassende Organ der Gewerkschaften zwischen den Gewerkschaftstagen. Sein Engagement für Menschen und gesellschaftliche Probleme sind auch durch eine Reihe von ehrenamtlichen Aufgaben dokumentiert, so z.B. Arbeitsrichter und Landesarbeitsrichter, Ratscherr der Stadt Grevenbroich, in zahlreichen Ausschüssen, sowie Mitglied der Vertreterversammlung der AOK, Neuss, und Mitglied der Vertreterversammlung der LVA, Düsseldorf. Dafür erhielt er 1986 das Bundesverdienstkreuz.

Seit 1984 ist Herr Andreas Clemens in der Arbeitssicherheit. Viele Mitarbeiter kennen ihn auch in dieser Tätigkeit.

Wir danken Herrn Andreas Clemens für seine Leistungen und wünschen ihm alles Gute im Ruhestand.

\*

**Herr Dipl. Ing. F.W. Römer** neuer Vorsitzender des Technischen Ausschusses Ackerschlepper.

Der technische Ausschuss Ackerschlepper in der Normengruppe Landmaschinen und Ackerschlepper des Normenausschusses Maschinenbau im Deutschen Institut für Normung (DIN) hat unseren Leiter der Abteilung Technical Legislation Herrn Dipl. Ing. F.W. Römer zu seinem neuen Vorsitzenden gewählt. Herr Römer steht gleichzeitig der LAV Forschungsprojektgruppe "Schnellaufende Traktoren" vor, die das bei der TH Darmstadt in Auftrag gegebene Forschungsprogramm begleitet. Darüber hinaus ist er Vertreter des DIN in den entsprechenden ISO Ausschüssen (International Standards Organisation) und Vertreter der deutschen Industrie in der Technischen Kommission der CEMA (Europäisches Komitee der Verbände der Landmaschinen - Hersteller).

Durch diese Tätigkeiten des Herrn Römer ist sichergestellt, daß die Interessen von Case IH sowohl national als auch international Berücksichtigung finden.

Mit seiner Sachkenntnis und seiner Erfahrung wird er der dringend notwendigen Normung und den darauf aufbauenden technischen Vorschriften in allen Bereichen der Landmaschinentechnik zu weiteren Fortschritten verhelfen.

## Einer von uns



Matthias Esser (60), Werkschutz- und Feuerwehrmann, ist seit dem 15. März 1961 in unserem Unternehmen tätig. Er ist glücklicher Vater von 2 Kindern. Nur recht selten kann jemand sagen, er habe sein Hobby zum Beruf gemacht. Herr Esser kann es. Neben dem Schützenwesen gehört dem Marinezug in Gohr an - ist sein größtes Hobby die Feuerwehr.

Die ersten "Gehversuche" auf diesem Gebiet machte er bei der Feuerwehr in Widdeshoven. Nach seiner Heirat trat Herr Esser 1958 in die freiwillige Feuerwehr Gohr ein. Schon bald wurde er mit dem Amt des stellvertretenden Löschzughelfers betraut, das er bis kürzlich inne hatte, bis er aus Altersgründen aus dem aktiven Dienst ausscheiden mußte und nun in der Ehrenabteilung tätig ist.

Nach Schulungen an der Landesfeuerwehrschule in Münster und wegen seines persönlichen Einsatzes in unserer Werkfeuerwehr wurde Herr Esser im Januar 1965 zum Schichtführer ernannt. Bei verschiedenen Großeinsätzen im Werk, aber auch bei Unfällen und Hochwasser, mußte er sein Können unter Beweis stellen. Für seinen langjährigen Einsatz wurde er inzwischen vom Innenminister des Landes Nordrhein-Westfalen sowohl mit dem silbernen als auch goldenen Feuerwehr-Ehrenzeichen ausgezeichnet. Außerdem ist er Träger der Feuerwehr-Leistungsspanne in Bronze.

Gut' Schlauch - Matthias Esser

## Seminarreihe für Führungskräfte gestartet

Im April 1988 haben wir mit der Seminarreihe: "Grundsätze und Anregungen zu einer erfolgreichen betrieblichen Personalarbeit" für Führungskräfte begonnen. Gestartet haben wir in Manufacturing. Der Ablauf des Seminars besteht aus Vortrag sowie der Darstellung von Theorien und einer darauf aufbauenden Diskussion. Die Inhalte erstrecken sich auf einer derzeitigen gesellschaftspolitischen Standortbestimmung, den Zielen der J I Case GmbH sowie den sich daraus ergebenden Handlungsdefiziten. Das Ziel des Seminars ist es, die strategische Bedeutung einer erfolgreichen betrieblichen Personalarbeit durch die Vorgesetzten unter Einbezug der Mitarbeiter zu veranschaulichen sowie Hilfen und Lösungsansätze für die tägliche Arbeit zu geben. Die Geschäftsführung knüpft an die Seminare den Wunsch, daß die beteiligten Führungskräfte ihrerseits die vermittelten Informationen und Anregungen an die eigenen Mitarbeiter als Sinnvermittler weitergeben, um so eine starke Identifikation aller mit dem Unternehmen und unseren Zielen zu erreichen. Das gleiche Seminar ist auch mit dem Betriebsrat durchgeführt worden. Es hat dabei kritische und konstruktive Diskussionen gegeben. Das Seminar wird von unserem Geschäftsführer Herrn Bernd Schuhmacher durchgeführt.

## Im Werk tut sich was

In der Schweißerei in Geb. 1 wird z.Zt. der erste Schweiß-Roboter im Neusser Case IH Werk aufgestellt. Auf dieser Maschine vom Typ Romat 76 mit einem 360° schwenkbaren Kipp-Drehtisch von der Firma Cloos in Haiger werden jeweils 2 Vorrichtungen aufgebaut.

Während in einer Vorrichtung die zu schweißenden Teile eingespannt werden, schweißet der Roboter die Teile in der anderen Vorrichtung nach einem vorher erlernten Programm.

Der Roboter wird eingerichtet für ca. 32 Teile für die Vorderachsen und andere Teile der neuen P-100 Schlepper. Die Zeitersparnis für die Schweißvorgänge beträgt gegenüber dem Schweißen von Hand ca. 50 % bei gleichbleibend hoher Qualität. Außerdem bedeutet der Schweißroboter einen großen Fortschritt bei der Humanisierung der Arbeitsplätze für Schweißer.



## Personalbetreuung im EZL Heidelberg

In unserer Ausgabe Case IH Aktuell, Februar 1988, hatten wir Ihnen die zuständigen Personal-Referenten in Neuss vorgestellt. Auch in Heidelberg werden wir mit Einführung des Personal-Referenten-Systems unser Ziel verfolgen, unsere Mitarbeiter und Fachbereiche besser als bisher zu betreuen. Aus diesem Grunde ist Frau Karin Tuch die für das EZL in Heidelberg zuständige Personal-Referentin.



## Managerial Besprechung

Die Geschäftsführung hat entschieden, daß vierteljährlich eine Managerial-Besprechung durchgeführt wird. Die erste Veranstaltung hat am 12. April d.J. stattgefunden.

Es ist ein weiterer Beitrag der Geschäftsführung, Führungskräfte und Mitarbeiter über die Ziele des Unternehmens und den derzeitigen Stand möglichst umfassend, direkt und schnell zu informieren. Die Geschäftsführung erwartet, daß die Teilnehmer umgehend in den von ihnen geführten Bereichen ihre Mitarbeiter in gleicher Weise informieren.

In diesen vierteljährlichen Besprechungen werden die Führungskräfte mit der Situation des Unternehmens sowie den Zielen und Maßnahmen seitens der Geschäftsführung vertraut gemacht. Es soll viel Raum für umfassende und kritische Diskussionen gegeben werden. Die Ziele dieser Besprechung sind im einzelnen:

- bessere Information,
- Führungskräfte und Mitarbeiter für die Ziele des Unternehmens gewinnen,
- Vorgesetzte als Informationsträger und Sinnvermittler,
- zu erfahren, welcher Beitrag von den Führungskräften erwartet und welchen Beitrag sie selbst leisten können,
- Initiieren eines dauerhaften Kommunikationsprozesses, bei dem die Geschäftsführung nicht nur Informationen gibt, sondern diese auch aus dem Kreis der Vorgesetzten und damit der Mitarbeiter ungefiltert erhält.

Die Geschäftsführung wünscht sich offene, aber kritische Beiträge und Diskussionen. Sie wird das ihre dazutun.

## Sitten und Gebräuche

In unserem Unternehmen sind ca. 800 ausländische Mitarbeiter beschäftigt, die 21 Nationalitäten angehören. Wir werden zukünftig an dieser Stelle über herausragende Sitten und Gebräuche der bei uns vertretenen Nationalitäten berichten.

### Ramadan

Für mehr als 800 Millionen Menschen islamischen Glaubens war vom 17. April 1988 bis 17. Mai 1988 der Fastenmonat Ramadan. Es ist der neunte Monat des islamischen Jahres, auch "Sultan der zwölf Monate" genannt. Nach der Überlieferung beginnt er, wenn die Sichel des neuen Mondes sichtbar wird.

Von den Gläubigen wird in diesen 30 Tagen erwartet, daß sie sich jeder Nahrung und jedes Getränkes, des Rauchens und anderer Sinnesfreu-

den enthalten. Dies gilt aber nur von Sonnenaufgang - "sobald ein weißer Faden von einem schwarzen in der Morgenröte zu erkennen ist" - bis zum Sonnenuntergang. Vom Fasten ausgenommen sind Schwangere, Kleinkinder, Kranke, Reisende und Soldaten im Krieg.

Das Fasten ist eine Bußzeit; der Gläubige hofft dadurch, Gott wieder näherzukommen. Ein Ramadan-Gebet endet mit den Worten: "Höre mich in diesem Monat, wenn ich zu Dir rufe, damit ich dessen teilhaftig werde, worauf ich hoffe."

Beim "Fastenbrechen" nach Sonnenuntergang darf gegessen und getrunken werden, häufig werden im Freundeskreis lukullische Spezialitäten verzehrt.

Die 27. Nacht des Ramadan - in der dem Propheten Mohammed der Koran offenbart wurde - wird im Gebet und im Gedenken an Gott zugebracht.

Wie sich immer mehr herausstellt, treten durch mangelnde Kenntnisse der deutschen Sprache in Wort und Schrift verstärkt Schwierigkeiten in der Kommunikation auf. Für eine ungestörte Kommunikation ist eine gemeinsame Sprache erforderlich, bei der "Sender" und "Empfänger" sich störungsfrei verständigen können. Hierzu ist es erforderlich, daß der "Sender" sich klar, eindeutig und unmißverständlich ausdrückt und der "Empfänger" die Botschaft so aufnimmt, wie sie ausgesandt und gemeint ist, d.h. sie unverfälscht empfängt.

Die von uns beobachteten Verständigungsschwierigkeiten liegen nicht nur im Bereich der Führung, sondern auch in den so wichtigen Feldern der Arbeitsunterweisung und Arbeitssicherheit. Um auch hier allen Mitarbeitern gleiche Chancen zu geben, wird es unabdingbar sein, daß unsere Mitarbeiter über arbeitsfähige Deutschkenntnisse in Wort und Schrift verfügen. Nur darauf wird im einzelnen aufzubauen sein. Mit ausreichenden Deutschkenntnissen in Wort und Schrift leistet jeder einzelne seinen Beitrag, zu seinem persönlichen Schutz (Arbeitssicherheit) sowie für sein berufliches Fortkommen. Darüber hinaus wird die englische Sprache im Betrieb eine immer bedeutungsvollere Rolle spielen.

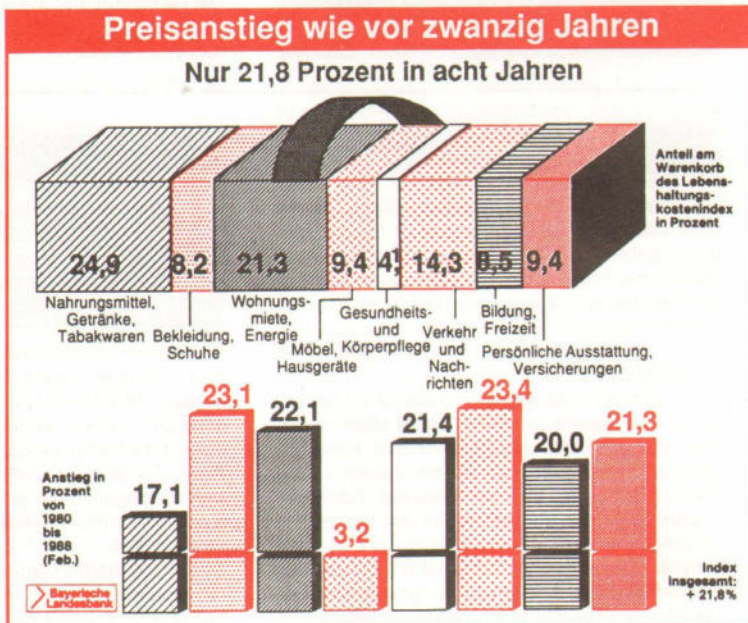
Selbst so wichtige Veranstaltungen wie Betriebsversammlungen sind letztlich davon überschattet, daß durch Übersetzungen - und seien sie noch so gut - die Zuhörer nicht direkt vom Redner erreicht werden. Dieses führt erfahrungsgemäß sehr leicht zu Mißverständnissen, die später, wenn sie sich verfestigt haben, häufig nicht mehr zu klären sind.

Die obigen Gründe haben Human Resources dazu bewogen, gemeinsam mit der Stadt Neuss Sprachkurse in Deutsch für ausländische Mitarbeiter außerhalb der Arbeitszeit zu planen. Lehr- und Lernziele sind die Vermittlung der deutschen Sprache in Wort und Schrift, so daß alle Kommunikationsstörungen möglichst beseitigt werden und jeder einzelne seine Interessen selbst wahrnehmen kann, ohne dafür einen Übersetzer oder gar Dolmetscher zu benötigen. Erste Kontakte sind mit der Stadt geknüpft worden.

Wir bitten Mitarbeiter, sich schriftlich in der Personalabteilung zu melden, wenn sie an einem dieser Kurse interessiert sind. Wir benötigen das, um die Sprachkurse zu planen.

B. Schuhmacher

Nur knapp 22 Prozent Preissteigerung in 8 Jahren - das gab es zuletzt zwischen 1960 und 1968. Beim aktuellen Preisanstieg 1980/88 fällt auf, daß sich Möbel und Hausgeräte von 1980 bis heute nur um 3,2 % verteuerten; auch der mit einem Anteil von einem Viertel gewichtigste Posten im Warenkorb der privaten Haushalte, Nahrungsmittel, Getränke und Tabakwaren, blieb mit einer Teuerungsrate von 17,1 % unter dem Durchschnitt. Am höchsten war der Preisanstieg im Bereich Verkehr und Nachrichtenübermittlung.



## Geburten

Ihsan Dogan, Abt. 362  
 \* 02. 05. 88, Tochter Leyla  
 Dervis Ekici, Abt. 701  
 \* 26. 03. 88, Sohn Yasin  
 Mehmet Ali Eser, Abt. 755  
 \* 01. 04. 88, Sohn Serkan  
 Robert Freytag, Abt. 861  
 \* 02. 04. 88, Sohn Frederik  
 Karl-Hubert Nelles, Abt. 550  
 \* 02. 04. 88, Sohn Mike  
 Gerhard Seidler, Abt. 731  
 \* 26. 03. 88, Tochter Kristina  
 Klaus-Peter Vogel, Abt. 569  
 \* 28. 04. 88, Sohn Bastian  
 Reinhard Zakowski, Abt. 732  
 \* 04. 04. 88, Sohn Daniel

## Hochzeiten

Georg und Bettina Annemarie Heilhammer  
 Abt. 830, am 29. 04. 88  
 Achim und Sabine Nüsser  
 Abt. 512, am 30. 03. 88  
 Hans-Peter und Elisabeth Schriddeles  
 Abt. 545, am 03. 03. 88  
 Karl-Heinz und Gerda Vogt  
 Abt. 590, am 12. 04. 88

## Alles Gute im Ruhestand

Marianne Ashcroft  
 Abt. 983, Ruhestand ab 01. 07. 88  
 Jakob Berghausen  
 Abt. 830, Vorruhestand ab 01. 07. 88  
 Leonhard Bialucha  
 Abt. 512, Vorruhestand ab 01. 07. 88  
 Peter Brahs  
 Abt. 612, Ruhestand ab 01. 07. 88  
 Kurt Brandenburg  
 Abt. 512, Vorruhestand ab 01. 06. 88  
 Martin Brender  
 Abt. 611, Ruhestand ab 01. 07. 88  
 Wolfgang Buecklers  
 Abt. 907, Vorruhestand ab 01. 07. 88  
 Oldemiro Coelho  
 Abt. 976, Ruhestand ab 01. 07. 88  
 Guilherme De Abreu  
 Abt. 773, Vorruhestand ab 01. 07. 88  
 Heinz Dittmann  
 Abt. 103, Vorruhestand ab 01. 07. 88  
 Peter Drossart  
 Abt. 569, Vorruhestand ab 01. 06. 88  
 Werner Enslin  
 Abt. 950, Vorruhestand ab 01. 06. 88  
 Rafael Fuentes-Navarro  
 Abt. 742, Ruhestand ab 01. 07. 88

Karl Göttl  
 Abt. 976, Ruhestand ab 01. 07. 88  
 Matthias Görres  
 Abt. 861, Vorruhestand ab 01. 07. 88  
 Angela Gruner  
 Abt. 571, Vorruhestand ab 01. 07. 88  
 Heinz Haas  
 Abt. 512, Vorruhestand ab 01. 06. 88  
 Willi Hansen  
 Abt. 941, Ruhestand ab 01. 07. 88  
 Michael Hinzen  
 Abt. 994, Vorruhestand ab 01. 07. 88  
 Heinz Hügens  
 Abt. 970, Vorruhestand ab 01. 07. 88  
 Clemens Idinger  
 Abt. 950, Ruhestand ab 01. 07. 88  
 Heinz Katers  
 Abt. 566, Vorruhestand ab 01. 07. 88  
 Hans-Günter Koch  
 Abt. 405, Vorruhestand ab 01. 07. 88  
 Winand Krawinkel  
 Abt. 764, Vorruhestand ab 01. 06. 88  
 Matthias Kluth  
 Abt. 731, Vorruhestand ab 01. 07. 88  
 Peter Korbmacher  
 Abt. 484, Vorruhestand ab 01. 07. 88  
 Friedhelm Langenbruch  
 Abt. 907, Vorruhestand ab 01. 07. 88  
 Werner Lietz  
 Abt. 731, Vorruhestand ab 01. 07. 88  
 Josef Löhnert  
 Abt. 902, Ruhestand ab 01. 07. 88  
 Paul Mesecke  
 Abt. 907, Vorruhestand ab 01. 07. 88  
 Annelis Müller  
 Abt. 512, Vorruhestand ab 01. 07. 88  
 Herbert Nass  
 Abt. 512, Vorruhestand ab 01. 06. 88  
 Hugo Niklaus  
 Abt. 951, Vorruhestand ab 01. 06. 88  
 Erich Nix  
 Abt. 916, Vorruhestand ab 01. 06. 88  
 Matthias Ohmen  
 Abt. 761, Ruhestand ab 01. 07. 88  
 Karl Pauly  
 Abt. 405, Vorruhestand ab 01. 07. 88  
 Heinrich Pekrul  
 Abt. 718, Vorruhestand ab 01. 07. 88  
 Wilhelm Pfeiffer  
 Abt. 566, Vorruhestand ab 01. 07. 88  
 Heinz Riedel  
 Abt. 516, Vorruhestand ab 01. 07. 88  
 Heinrich Schellen  
 Abt. 483, Vorruhestand ab 01. 07. 88  
 Peter Schiffer  
 Abt. 610, Vorruhestand ab 01. 07. 88  
 Adolf Schmitz  
 Abt. 610, Vorruhestand ab 01. 07. 88  
 Alfred Schneider  
 Abt. 725, Vorruhestand ab 01. 07. 88  
 Willi Steuer  
 Abt. 700, Vorruhestand ab 01. 07. 88  
 Egon Südel  
 Abt. 941, Vorruhestand ab 01. 06. 88  
 Mustafa Sürücü  
 Abt. 781, Vorruhestand ab 01. 06. 88  
 Resi Switzek  
 Abt. 103, Vorruhestand ab 01. 07. 88  
 Bernhard Taulin  
 Abt. 512, Vorruhestand ab 01. 07. 88  
 Hristos Tocalidis  
 Abt. 781, Ruhestand ab 01. 07. 88  
 Werner Troitzsch  
 Abt. 430, Vorruhestand ab 01. 07. 88  
 Michael Uebels  
 Abt. 912, Vorruhestand ab 01. 07. 88  
 Michael Weiss  
 Abt. 976, Ruhestand ab 01. 07. 88  
 Hermann Weissenberg  
 Abt. 515, Vorruhestand ab 01. 07. 88

## Sterbefälle

Peter Broich, 60 Jahre  
 † 07. 04. 88, vormals Abt. 731  
 Elisabeth Heinrich, 72 Jahre  
 † 16. 04. 88, vormals Abt. 970

## Impressum

Verantwortlich: B. Schuhmacher  
 Redaktion: S. Hennebach, W. Krüger,  
 F.H. Mosters, K. Paul,  
 K. Sitterler  
 Gestaltung: W.D. Buecklers  
 Photos: A. Grahl  
 Satz und Druck: H. Krapohl GmbH & Co. KG