

## Gedanken zur betrieblichen Personalarbeit

Unser früherer Bundespräsident Gustav Heinemann (1899—1976, Amtszeit 1969 bis 1974) hat einmal gesagt: „In einer sich so schnell verändernden Welt kann bewahren, wer zum Verändern bereit ist. Wer nicht ändern will, wird auch das verlieren, was er bewahren möchte.“ Im Gegensatz zu früheren Generationen vollziehen sich Änderungen in kürzeren Zeitabständen, was jeder Einzelne von uns nicht nur im Betrieb, sondern auch im privaten Bereich nahezu täglich erlebt. Auf dem Markt erscheinen ständig neue Produkte und verschwinden wieder. Auf eine einfache Formel gebracht heißt das: Nichts ist so beständig wie der Wandel. Wir müssen also aufnahmebereit und aufgeschlossen für neue Produkte, Technologien und Verfahren sowie Arbeitsstrukturen sein. Für den Betrieb heißt das, daß den Leistungen der Mitarbeiter bei der zunehmenden Durchdringung von Fertigung und Verwaltung mit moderner Technologie auch zukünftig eine ganz wesentliche Bedeutung zukommt: Es hängt entscheidend vom Können und Wollen der Mitarbeiter ab, ob entsprechende Anlagen wirtschaftlich genutzt, sowie marktgerechte Produkte entwickelt, gefertigt und erfolgreich vertrieben werden. Letztlich wird der Erfolg eines Unternehmens angesichts der auch bei Wettbewerbern gleichmäßig fortschreitenden Nutzung neuer Technologien und Erkenntnisse nahezu ausschließlich durch Mitarbeiterleistung bestimmt.

### Welche Ziele hat unsere Personalpolitik?

Unsere Personalpolitik geht als Bestandteil des unternehmerischen Gesamtkonzepts von der Zielsetzung einer Steigerung der Mitarbeiterproduktivität durch Erhöhung von Leistungsfähigkeit und -bereitschaft der Mitarbeiter aus. Bei der Realisierung dieses Ziels müssen folgende Bedingungen erfüllt werden:

- Berücksichtigung der Bedürfnisse, Interessen und Wertvorstellungen der Mitarbeiter;
  - Anstreben eines wirtschaftlich vertretbaren Kosten-/Nutzenverhältnisses bei allen personalpolitischen Maßnahmen.
- Aufgabe der Personalpolitik ist es, gesellschaftliche Entwicklungen und Einflüsse aus dem Unternehmensumfeld rechtzeitig zu erkennen, zu berücksichtigen und in Abstimmung mit den Zielen, Grundsätzen und Politiken des Unternehmens in personalpolitische Maßnahmen umzusetzen.
- Unser Ziel ist, Mitarbeiter und Vorgesetzte zu motivieren, sich für die Anliegen des Betriebs einzusetzen, um so Problemlösungen zum Nutzen des Unternehmens und seiner Mitarbeiter den Weg zu bereiten. Weiterhin

wollen wir alle Mitarbeiter, insbesondere auch unsere ausländischen Kollegen, so in unsere Betriebsgemeinschaft integrieren, daß sich alle mit den Zielen unseres Unternehmens identifizieren können.

### Welche Einflüsse wirken auf unsere Personalpolitik?

Bei der Gestaltung und Umsetzung unserer Personalpolitik müssen wir inner- und außerbetriebliche Einflüsse berücksichtigen.

- Die außerbetrieblichen Einflüsse sind im wesentlichen durch folgende Fakten gegeben:
- zunehmender Wunsch nach individueller Behandlung und Achtung;
  - Wunsch nach individuellen Freiräumen und Perspektiven;
  - steigendes Gesundheitsbewußtsein und Verantwortungsübernahme für das eigene Wohlbefinden;
  - steigendes Informationsbedürfnis und Kommunikationsbedürfnis;
  - steigendes Bildungsbewußtsein: qualifizierte Ausbildungsabschlüsse, verhältnismäßig viele Hoch- und Fachhochschulabsolventen und weniger Facharbeiter.
  - Die Erwerbsbevölkerung nimmt bis Anfang der 90er Jahre zu und fällt dann kontinuierlich ab.

Das arbeitsmarktbezogene Umfeld ist gekennzeichnet durch eine verstärkte Nach-

frage nach Engpaßqualifikationen und dem Trend zu qualitativen Tarifforderungen:

- Der Personalbedarf kann bei bestimmten Berufsgruppen — z. B. Informatiker, Ingenieure und Facharbeiter für CAD/CAM, Instandhaltung und Betrieb hochtechnologischer Anlagen — nicht mehr vollständig durch den Arbeitsmarkt gedeckt werden;
- geringere Neuzugänge und ein Wandel der benötigten Qualifikation wird bei Engpaß-Berufen zu zunehmender Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt führen;
- Der Trend von „quantitativer“ zu „qualitativer“ Tarifpolitik, z. B. weitere Arbeitszeitverkürzungen und Mitbestimmungsregelungen im Zusammenhang mit der technologischen Entwicklung wird sich fortsetzen.

Die internen Einflüsse werden im wesentlichen durch technologische Veränderungen herbeigeführt. Zunehmende Automatisierung in Fertigung und Verwaltung wird die traditionellen Arbeitsstrukturen und -abläufe verändern:

- Manuelle Arbeiten im Fertigungsbereich werden auch weiterhin durch Maschinen und automatische Fertigungseinrichtungen ersetzt. Dadurch steigt der Bedarf nach Facharbeitern mit umfassender Fachkompetenz in einer hochtechnisierten Umgebung (z. B. flexible Fertigungsanlagen, Instandhaltung).
- Der Anteil der in administrativen Funktionen tätigen Mitarbeiter wird weiter steigen, wobei auch hier die Verdrängung traditionell manueller Arbeiten durch technologische Entwicklungen zu einer Umschichtung führen wird (z. B. PC, CAD).

Fortsetzung Seite 6

## Bernd Schuhmacher — Arbeitsdirektor



Seit dem 1. Oktober 1987 ist Bernd Schuhmacher Arbeitsdirektor. Er löst damit Klaus Hentschel ab, der uns nach sieben Jahren verlassen hat, um in einem anderen Unternehmen eine verantwortungsvolle Position zu übernehmen.

Der heute 46 Jahre alte Bernd Schuhmacher ist Diplom-Ingenieur und hat ein betriebswirtschaftliches Zusatzstudium absolviert. Sein Weg führte ihn über die Firmen Hamburgische Elektrizitätswerke AG, MBB GmbH, BMW AG und Pierburg, wo er zuletzt in der Geschäftsführung zuständig für das Ressort Personal war, zu uns. Durch seine langjährige Tätigkeit im Personalwesen, aber auch in den Feldern des Industrial Engineerings, ist er mit den betrieblichen Problemen und denen der Mitarbeiter vertraut.

Bernd Schuhmacher ist verheiratet und hat vier Kinder. Wir wünschen ihm, daß die neue Tätigkeit ihm noch hinreichend Zeit für seine Familie läßt und seine Hobbies — besonders der Sport — nicht zu kurz kommen. Wir wünschen ihm vor allem Glück und Erfolg innerhalb der Geschäftsführung und eine gute Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat, um zum Nutzen des Unternehmens und seiner Mitarbeiter tätig werden zu können.

Glück auf - Bernd Schuhmacher

## Chinesen bauen Straßenbaumaschinen mit deutscher Technik

Mitte August 1987 schloß unser Schwesterunternehmen Case Vibromax GmbH & Co. KG in Düsseldorf mit dem chinesischen Staatsunternehmen Norinco einen Lizenz- und Kooperationsvertrag. Bestandteil des Abkommens ist die Lieferung von Bauelementen für Vibrations-Walenzüge und Mit-hilfe beim Aufbau und Ausbau der Fertigung für diese Baumaschinen.

Die Kooperation ist vor dem Hintergrund einer Verbesserung der Verkehrswegestruktur im Land der Mitte zu sehen. Um das Riesenland verkehrstechnisch zu erschließen, haben derzeit der Straßen- und Eisenbahnbau Priorität noch vor der Energieversorgung. Um ein solides Straßennetz nach westlichem Muster aufbauen zu können, wird man nach eigenen Untersuchungen in den nächsten fünf Jahren 3000 bis 5000 Straßenwalzen in der Größe zwischen sechs bis 13 Tonnen benötigen. Da eigene Erfahrungen beim Bau von Maschinen für die dynamische Bodenverdichtung weitgehend fehlen, suchte man einen spezialisierten

Partner, mit dessen Hilfe man das ehrgeizige Ziel in möglichst kurzer Zeit verwirklichen kann.

Mit Case Vibromax bot sich ein Kooperationspartner an, der nicht nur fachlich zu den weltweit führenden Unternehmen für Bodenverdichtungsmaschinen zählt, sondern auch mit besonders breiten Erfahrungen in der Versorgung internationaler Exportmärkte aufwarten kann — das Unternehmen exportiert rund 80 Prozent der in Düsseldorf produzierten Maschinen und Geräte.

Das Abkommen sieht neben der Lieferung von Vibrationsantrieben, Bauelementen zur Schwingungsisolierung und speziellen, in China nicht erhältlichen Bauteilen ein groß angelegtes Schulungsprogramm für chinesische Techniker in den Düsseldorfer Produktionsstätten vor. In Gegenrichtung werden Ingenieure aus der nordrhein-westfälischen Landeshauptstadt an den Jangtsekiang in die Provinz Hunan reisen, um beim Aufbau der Produktion mitzuhelfen.



Abb.: Case Vibromax-Geschäftsführer Wolfgang Szybowicz besuchte die Produktionsstätten des chinesischen Staatsbetriebes Norinco in der Provinz Hunan.

## Walter Böhler — Leiter des EZL Heidelberg



Seit dem 1. September 1987 ist Walter Böhler Leiter des EZL-Heidelberg. Sein Vorgänger Kurt Neiss ist in den Ruhestand getreten.

Walter Böhler ist 46 Jahre alt und nach Lehre und Wehrdienst 1963 in das EZL-Heidelberg eingetreten. Walter Böhler hat das Geschäft von der Pieke auf gelernt und durch seinen mehrjährigen Einsatz in Paris internationale Erfahrung gesammelt. Dieses und darüber hinaus ein zweijähriger Abstecher zur Firma Dresser in Heidelberg haben ihm so viele Kenntnisse und Erfahrungen geschaffen, die er nun bei der Leitung des EZL umsetzen will.

Walter Böhler ist verheiratet und hat drei Kinder. Wir wünschen ihm viel Erfolg und eine glückliche Hand in seiner neuen Position.

B. Schuhmacher

\*

denn ein weiteres Mal deuteten nicht nur die Case IH Fahnen an, daß dieser Renntag wieder auf dem Programm stand, sondern auch die breite Produkt-Palette des Neusser Werkes, die sowohl im Innenraum der Bahn als auch zwischen Tribüne und Führung aufgebaut war.

Es wurde so allen Besuchern deutlich gemacht, was bei der Case IH auf der Industriestraße vom Stapel läuft.

F. Mosters

## Galopp: Renntag mit Großem Preis der Case IH

Der zweite Hauptrenntag der Saison 1987 stand am 13. 9. 87 ganz im Zeichen der Case IH Neuss. Den Mittelpunkt dieses Rennens bildete der schon traditionelle Große Preis der Case IH, der mit einer recht anspruchsvollen Strecke von 3000 Metern und 11 Aspiranten beim Start einen spannenden Ablauf darstellte.

Bewährte Distanz-Spezialisten und auch Spitzen-Galopper, die schon in anderen Wettbewerben hohe Gewinnquoten erreichen konnten, waren aufgeboden worden.

Nach dem Hauptrennen konnte unser Generaldirektor, Herr Eberhard Freter, den mit Zielfoto ermittelten Sieger Logan aus dem Gestüt Ostenhof mit dem Jockey Erwin Schindler auszeichnen, der den entscheidenden Vorsprung vom Start weg halten konnte.

Wie in jedem Jahr waren zahlreiche Ehrengäste zum Renntag erschienen. Sie alle waren der Einladung der Case IH gefolgt und verfolgten mit Interesse das Geschehen auf dem grünen Rasen, wobei es auch in diesem Jahr wieder einiges zu sehen gab,



## Aus alt mach' neu!

Im Frühjahr kam ein Ungetüm in Form eines Mähbinders **Mc Cormick-Deering No. 6** in unserer Ausbildungsabteilung an. Die Maschine war total verrostet und schwer beschädigt.

Eine Mannschaft von Auszubildenden unter Führung von Herrn Abura hatte sich zur Aufgabe gestellt, den Mähbinder wieder einsatzfähig zu restaurieren. Mit Unterstützung der Kundendienstabteilung gelang es, noch einen alten Katalog aufzutreiben, der alle Original-Ersatzteile für den Deering-Bindemäher zeigte.

Mit staunenden Gesichtern konnte man auf Seite 97 u. a. folgendes lesen:

DEERING-Bindemäher Nr. 3, Nr. 5 und Nr. 6 für Pferdezug.

Nr. 3, linksschneidend:  
gebaut 1926—1931

Nr. 3, rechtsschneidend:  
gebaut 1927—1931

Nr. 5, links- und rechtsschneidend:  
gebaut 1931—1938

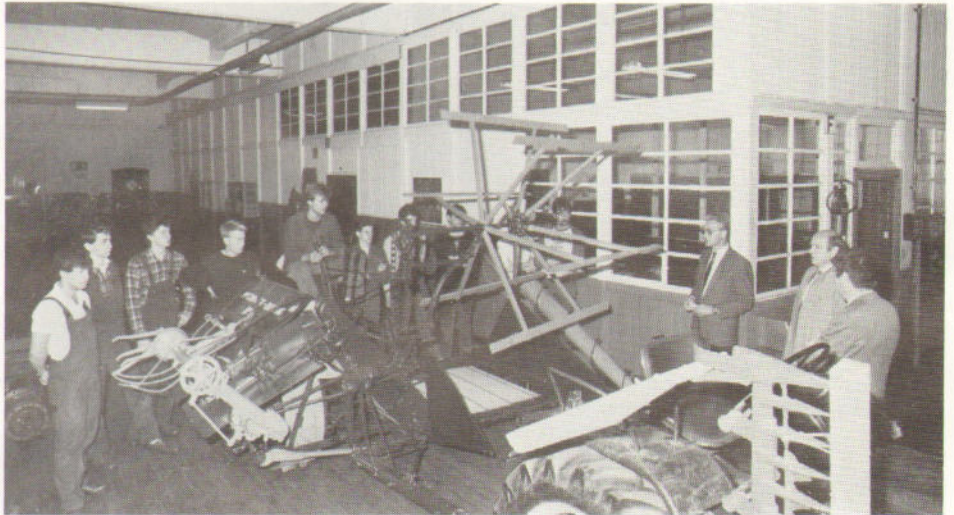
Nr. 6, links- und rechtsschneidend:  
gebaut 1938

Anhand dieser Unterlagen und den vor Ort angestellten Überlegungen über das Funktionsprinzip eines Mähbinders waren die auszubildenden Maschinenschlosser und Werkzeugmacher in der Lage, den Mähbinder wieder ansehnlich und funktionstüchtig herzustellen.

Nach Monaten intensiver Arbeit war es nun soweit, die Mühen beendet. Der Mähbinder konnte dem Arbeitsdirektor, Herrn Hentschel und dem Leiter der Marktentwicklung, Herrn Mosters, vorgestellt werden. Die Auszubildenden warteten wie die Gäste gespannt auf die Generalprobe der hoffentlich funktionierenden Maschine. Gezogen von

einem Farmall-Schlepper, kam das Treibrad des Mähbinders voll in Schwung.

Herr Abura schaltete die Hauptkuppelung und siehe, das Messer, die Tücher, der Knüpfer, das Stoppelglätterbrett und der rotierende Außenteiler kamen in Bewegung. Eine Maschine mit lebendigen Bewegungsabläufen.



Herr Hentschel erklärte den überraschten Auszubildenden, daß die IHC 265 529 Binder gebaut hat. Dazu erstellte sie selber in Neuss das sogenannte „IHA CE-Bindegarn“ im Patentschutzmantel (DRP 34 84 28). Die Bindegarnproduktion lief von 1912 bis 1954. 1924 wurde in Neuss der erste Binder ge-

baut. Bis 1939 war die IHC der größte Landmaschinenhersteller in Deutschland und hatte zur damaligen Zeit einen Marktanteil zwischen 26,5 und 30,7 %.

In der Ausbildungsabteilung konnte man aus alten Unterlagen entnehmen, daß 1937 von der IHC den Händlern mitgeteilt wurde, daß eine Ölkanne mit der Nr. H 150 H als Mähbinderzubehörteil 0,45 DM kostete und 50 Splinte mit der Nr. H 945 M 0,80 DM kosteten. 1936 wurde ein DEERING-Ölbadgrasmäher als Kuhmäher angeboten. So war dies wieder ein gelungenes Projekt,

welches neben der Bereicherung des berufsspezifischen Fachwissens noch einen besseren Einblick in die Firmengeschichte unseres Hauses bot und einen gutaussehenden Mähbinder für Werbezwecke hinterließ.

H. Moeselaken

## Zentral- Landwirtschaftsfest in München



Parallel zum Oktoberfest fand in diesem Jahr turnusgemäß auch das Zentrale Landwirtschaftsfest in München statt.

Die Case IH war dort mit einem repräsentativem Ausstellungsstand vertreten.

Das besondere Interesse der zahlreichen Besucher galt natürlich den Traktoren, die speziell für die Grünlandwirtschaft ausgestattet war. Die Vorstellung der neuen Niedrig-S3-Kabine auf dem 833 A in Grünlandversion zeigte uns, daß Kundschaft und Händlerschaft in dieser Kombination die marktgerechte Maschine sehen. Die unter der Bezeichnung Hydro-plus erstmalig der Öffentlichkeit präsentierte Erhöhung der Hydraulikölfördermenge bei B und C Familie XL-Schleppern bringt unsere Produkte in

eine hervorragende Wettbewerbsposition. Aber auch die Spezialmaschinen wie Weinberg- und Plantagenschlepper sowie die neuen Case Unilader für die Landwirtschaft

finden speziell im süddeutschen Raum bei der dortigen intensiven Veredlungswirtschaft ein großes Echo.

F. Mosters



# 567 Pferdestärken aus Neuss an Hofgut Rieneck übergeben

In der Filiale unseres Vertriebspartners, der Fa. Herold aus Künzelsau, fand ein nicht alltägliches Ereignis statt. Im Beisein von Filialdirektor C. Idinger und Werbeleiter W. Sabel übergab Herr Herold an das neue Pächterehepaar des Hofgutes Rieneck, Herrn und Frau Schiffmann, 5 nagelneue Schlepper aus Neuss am Rhein (zwei 1455 XLA, zwei 1056 XLA und ein 833 EA).

Durch den Abzug aller Maschinen des vorherigen Pächters war diese Neuinvestition des 250 ha großen Hofgutes, das neben 100 ha Weizen, 50 ha Raps, 50 ha Zuckerrüben, 40 ha Mais übrigens auch 10 ha Erdbeeren zum Selbstpflücken anbaut, notwendig geworden. Bereits beim Vorpächter war Herr Schiffmann als Verwalter tätig und arbeitete immer schon eng mit der Werkstatt der Fa. Herold in Adelsheim, deren Zuverlässigkeit und Fachkenntnis er sehr schätzt, zusammen. Auch mit unseren Schleppern hatte er schon viele positive Erfahrungen gesammelt und so war es kein Zufall, daß seine Wahl auf Case IH fiel. Zuvor waren jedoch einige Hürden zu überwinden, da die Lieferung sehr kurzfristig erfolgen mußte. Unbürokratisch und schnell wurde Hand in Hand zwischen der Verkaufsführung in Neuss, dem Werk und der Filiale München eine rechtzeitige Lieferung der Maschinen ermöglicht. Das Werkstattpersonal in Adelsheim hatte am Tag zuvor noch bis am späten Abend zu tun, um die Zusatzausrüstungen wie Frontlader, Frontzapf-

welle und ausstellbare Frontscheiben anzubauen. Am Freitag, des 6. Juni, um 11 Uhr war endlich alles komplett. Herr C. Idinger überreichte dem Ehepaar neben einigen Werbegeschenken eine Urkunde mit den besten Wünschen für die Zukunft, die persönlich von unserem Generaldirektor E. Freter unterzeichnet war. Bestaunt von vielen Leuten in den Dörfern auf dem Weg von Adelsheim nach Rieneck,

führen die Schlepper im Konvoi anschließend zum 20 Kilometer entfernten Hofgut. Hier stellte Herr Schiffmann den Teilnehmern seinen in dieser Region bekannten und mustergültigen Betrieb vor und bedankte sich für die gelungene Veranstaltung. Während mit einem Glas Sekt nochmals auf den Kauf angestoßen wurde war das Werkstatt-Team der Fa. Herold bereits dabei, an einen der Schlepper die Pflegebereifung anzubringen, denn am nächsten Tag kamen die Maschinen schon zum Feldeinsatz. Herr Schiffmann ist inzwischen derart zufrieden mit seinen Case IH Schleppern, so daß er jetzt einen weiteren 1455 XLA gekauft hat.

**B. Wiedenmann**



# Gesucht

werden

## unzählige Verbesserungsvorschläge

Vermutliches Versteck:  
in den hellen Köpfen unserer Mitarbeiter

## Besondere Kennzeichen:

- Vereinfachung von Arbeitsabläufen
- Verbesserung von Betriebsmitteln
- Qualitätsverbesserung
- rationelle Ausnutzung von Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffen
- Verkürzung von Transportwegen
- Erhöhung der Arbeitssicherheit
- Vermeidung von Schrott und Ausschuß
- Herabsetzung von Stillstands- und Wartezeiten
- zweckmäßige Gestaltung von Arbeitsunterlagen u. a.

Sachdienliche Hinweise nimmt entgegen:

Herr R. Strickling  
Abt. 412 / Tel. 439  
Industrial Engineering  
- Vorschlagswesen -

## Im Werk tut sich was



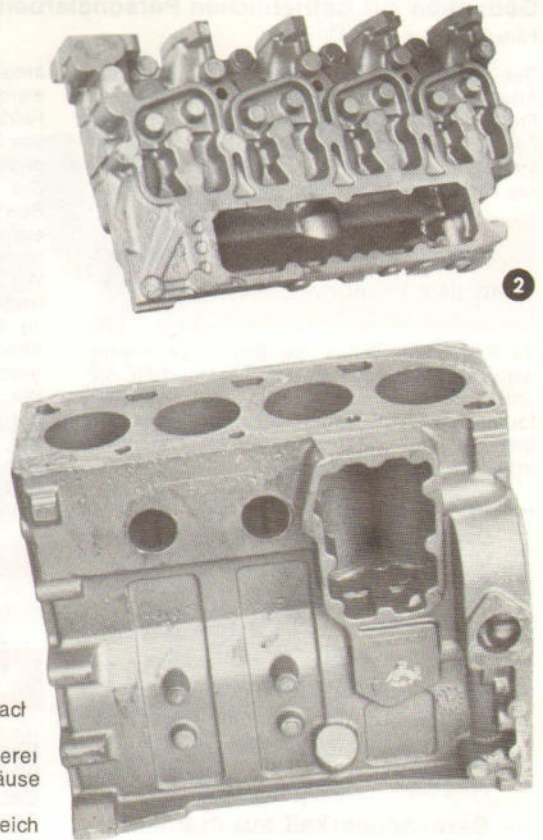
In der Gießerei sind inzwischen die Neuanlagen und Umbauten für die Fertigung der neuen Kurbelgehäuse und Zylinderköpfe für den NCE-Motor installiert worden. Die in Gießerei I gefertigten Kurbelgehäusekerne werden über eine Brücke mit einer elektronisch gesteuerten Elektro-Hängebahn (EHB) direkt zur Kerneinlege-Vorrichtung

an der Formanlage II in Gießerei II gebracht (Bild 1).

Bild 2 zeigt Probeabgüsse der in unserer Gießerei hergestellten NCE-Kurbelgehäuse und -Zylinderköpfe.

Unsere Gießerei ist somit als erster Bereich für die Fertigung der neuen Motoren gerüstet.

K. Pauly



## Case stellt neue Unilader vor



Mit drei in Konstruktion und Konzeption neuen Kompaktladern erweiterte die JI Case GmbH ihr Unilader-Programm. Insgesamt stehen nun vier Case-Kompaktlader in gut abgestuften Bau- und Leistungsgrößen zur Verfügung. Durch die Einführung der beiden kleineren Typen Case 1818 (13 kW) und 1825 (18 kW) wird nun auch die untere Größe dieser Maschinengattung lückenlos abgedeckt — mit einer Breite von 889 mm transportiert der Typ 1818 sogar Materialien durch engste Türdurchfahrten beispielsweise bei Wohnhaussanierungen oder in der Landwirtschaft, 1835 B (28 kW) und der neue Typ 1845 C (38 kW) runden die Baureihe nach oben ab.

Die vielseitigen Kompaktmaschinen werden in verschiedensten Branchen — z. B. alle Sparten der Bauwirtschaft, im Garten- und Landschaftsbau, in der Land- und Forstwirtschaft, in öffentlichen Betrieben oder in der stationären Industrie — für Lade-, Bagger- und Transportaufgaben eingesetzt. Außerdem liefern sie als mobile Hydraulikaggregate die Antriebsenergie für handgeführte Hydraulikwerkzeuge.

Kennzeichnend für die luftbereiften Unilader ist, daß sie nicht, wie bei Reifenfahrzeugen

üblich, mit Hilfe einer Lenkrad-/Lenkachsen-Steuerung dirigiert werden. Bei diesen Maschinen geschieht die Lenkung über einen hydrostatischen Antrieb, der aus zwei Verstellpumpen und zwei Fahrmotoren besteht und über im Ölbad laufende Ketten auf die Achsen wirken. Da die Verstellpumpen unabhängig voneinander bedient werden können, entsteht u. a. auch die „gegenläufige Lenkung“.

Für 360°-Drehungen benötigen Unilader nur wenige Zentimeter mehr als ihre Baulänge, wodurch sie unter äußerst beengten Platzverhältnissen manövrierbar sind. Die Fahr- und Arbeitsfunktionen werden über Hebel gesteuert.

Merkmale der neuen Case-Unilader sind u. a.:

- Starke Antriebsmotoren mit hohen Leistungen und geringem Wartungsbedarf,
- hydrostatische, servohydraulisch unterstützte Antriebssysteme, mit hohem Bedienungskomfort,
- ein neues Schnellwechselsystem für raschen Wechsel verschiedener Anbaugeräte,
- leichter Zugang aller Wartungs- und

Pflegepunkte vom Boden aus. Die Fahrerkabine läßt sich in Maschinenachse leicht verschieben, wodurch Motor, Batterie, Schläuche, Pumpen und Hydromotoren im Maschinenunterteil gut zugänglich sind.

- Die Kabine entspricht dem ROPS- und FOPS-Standard. Übersichtlich sind auf dem blickgünstig angeordneten Armaturenbrett die Funktionsanzeigen platziert; Sicherheit für den Maschinisten bietet die automatische Bedienungssperre, die die Hydraulik blockiert und die mechanische Parkbremse einschaltet.

Zu den Wechselwerkzeugen gehören eine Reihe von Ladeschaufeln für unterschiedliches Ladegut, Drott-4-in-1-Schaufel, Dunggabel mit oder ohne Hydraulikkammer, Palettengabel, Staplereinrichtung mit Steinschutzgitter sowie ein Anbau-Tieflöffelbagger, ebenfalls mit verschiedenen Grabgefäßen.

Über den Hydraulikkreislauf der Maschinen können handgeführte Hydraulik-Werkzeuge wie Bohr- und Aufbruchhämmer, Trennscheiben, Wasserpumpen, Kettensägen, Erdbohrer betrieben werden.

## Gedanken zur betrieblichen Personalarbeit

Fortsetzung von Seite 1

Des weiteren werden Einflüsse durch die Arbeitszeitverkürzung auf das Arbeits- und Freizeitverhalten zu erwarten sein. In der Folge werden unsere betrieblichen Arbeitsstrukturen beeinflusst, etwa durch ein höheres Maß an flexibler Arbeitszeitgestaltung.

### Welche Anforderungen werden an das Personalwesen gestellt?

Im folgenden stellen wir Ihnen die Anforderungen vor, die wir im wesentlichen an unser Personalwesen stellen, um den Anforderungen von Gegenwart und Zukunft zu genügen. Wir verstehen uns als Dienstleistungsbereich und wollen

#### — In Tagesfragen beraten;

Das Personalwesen hat Vorgesetzte und Mitarbeiter und soweit gewünscht den Betriebsrat zu beraten. Dieses bezieht auch eine persönliche Beratung ein, soweit es die Arbeit im Betrieb auch nur mittelbar berührt.

#### — Orientierung bieten;

Das Personalwesen muß mit seiner Politik und seinen Maßnahmen Vorgesetzten und Mitarbeitern Standortbestimmungen ermöglichen und Wege aufzeichnen.

#### — Berechenbarkeit ausstrahlen;

Das Personalwesen muß in seinen Vorschlägen, in der Diskussion und in seinen Entscheidungen klar und wahr sein, auf gleiche Sachverhalte mit gleichen Randbedingungen müssen immer die gleichen Entscheidungen folgen.

#### — Kompetenz haben;

Das Personalwesen muß in allen Fragen, die von Mitarbeitern und Vorgesetzten angefragt werden, Antworten geben können oder für die Beantwortung entsprechend sorgen.

#### — Indirekt steuern;

Das Personalwesen soll Mitarbeiter und Vorgesetzte und soweit gewünscht auch den Betriebsrat befähigen, vor Ort Probleme zu analysieren und Lösungen herbeizuführen. Das Personalwesen hat keine direkte Führungsverantwortung, sondern ist mehr ein Katalysator und Moderator.

### Wie will das Personalwesen seine Aufgaben erledigen?

Wir werden in den nächsten Monaten ein Konzept zur Personalpolitik erarbeiten, das auch die Ableitung der kritischen personalpolitischen Aktionsfelder beinhaltet, indem eine kritische Bestandsanalyse unserer Personalpolitik vollzogen wird. Aus diesen Defiziten werden wir Maßnahmen ableiten, mit denen wir in den 10 Feldern unserer Personalpolitik unsere Ziele erreichen wollen. Es sind im einzelnen die Felder der Personalpolitik:

- Personalorganisation und Organisationsentwicklung
- Führung und Zusammenarbeit
- Arbeitsstrukturierung
- Personalplanung
- Personaleinsatz
- Personalentwicklung einschließlich Aus- und Weiterbildung
- Entgeltpolitik
- Sozialpolitik
- Mitarbeiterinformation/Kommunikation
- Gesellschaftspolitische Mitwirkung

Sowohl bei der Erarbeitung der Defizite als auch bei der Ableitung und Umsetzung von Maßnahmen in den obigen Feldern der Personalpolitik sind wir auf die Mithilfe der Mit-

arbeiter und Vorgesetzten angewiesen. Wir werden gemeinsam mit den auch in diesen Feldern tätigen Fachbereichen unseres Hauses Lösungsvorschläge erarbeiten und diese gemeinsam durchzusetzen versuchen.

Der Betriebsrat ist nicht nur aufgrund des BetrVG einzubeziehen, sondern er ist für uns ein gleichberechtigter Partner und kompetenter Berater bei unseren Überlegungen. Wir sind der Auffassung, daß gerade der Betriebsrat aufgrund seines engen Kontaktes zu den von ihm vertretenen Mitarbeitern über Details und Entwicklungen im Betriebsgeschehen ausgezeichnet informiert ist. Wir bitten Mitarbeiter und Vorgesetzte, uns bei der Erfüllung unseres Auftrages zu helfen, dem Unternehmen und seinen Mitarbeitern zu dienen. Wir werden an dieser Stelle und auf den Betriebsversammlungen regelmäßig darüber berichten.

B. Schuhmacher

\*

## Mitteilungen in Kürze

**Racine** — Jack D. Michaels, Executive Vice President, Engineering, hat die Firma J I Case Anfang September 1987 verlassen und ist in eine andere Branche (Haushaltsmaschinen) gewechselt.

1977 Generaldirektor der International Harvester Co. MBH, Deutschland. Anschließend hatte er leitende Stellungen in Europa und Nordamerika in der International Harvester Organisation inne. 1984 war J. D. Michaels zu J I Case gewechselt.

**Neuss** — Gert Zimmermann, — zuletzt acht Jahre Direktor europäische Informationssysteme und Mitglied der Geschäftsführung — hat das Unternehmen nach zwanzigjähriger Betriebszugehörigkeit verlassen, um in einem anderen Unternehmen eine verantwortungsvolle Position zu übernehmen. Zu seinem Nachfolger in unserer Gesellschaft wurde Herr Stefan Theelen ernannt.

**Frankfurt** — Das Geschäft der Deutschen Hersteller von Landmaschinen hat sich in den Sommermonaten in mehreren Maschinensparten belebt.

Noch in der ersten Hälfte des Jahres war der Gesamtumsatz um fast 16 Prozent zurückgegangen. In den Sommermonaten zeigte sich eine Belebung bei verschiedenen Erntemaschinen. Auch die Neuzulassungen von Traktoren lagen in den Sommermonaten über den Zulassungszahlen der Vergleichsmonate des Vorjahres. Allerdings wird trotz dieser Belebung die Gesamtzahl der Zulassungen des vergangenen Jahres kaum erreicht werden.

\*

## Neuer Betriebsratsvorsitzender

Fünf Monate nach der Betriebsratswahl 1987 vollzog sich eine Veränderung im Betriebsrat. Am 17. September 1987 wurde Beowulf Pilatzki zum Betriebsratsvorsitzenden gewählt. Der Stellvertreter ist wie bisher Mustafa Igde. Seit dem 26. 10. 87 ist Herr Pilatzki auch Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats.

Der ehemalige Vorsitzende Claus Wittke scheidet auf eigenen Wunsch aus dem Unternehmen aus.

B. Schuhmacher

## Persönliches

### Jubilarefeier 1987

Bei der Auflistung der Jubilare in der vorigen Ausgabe wurden leider drei Namen übersehen. Diese sind:

#### 40 Jahre

Heinrich Hügens, Heidelberg  
Heinz Rösberg, Neuss

#### 25 Jahre

Dietrich Fiebrich, Heidelberg

Auch Ihnen wird herzlich gratuliert.

### Geburten

Burkhard Alms, Abt. 850  
\* 25. 8. 87, Sohn Robert Benedikt  
Nusrat Aslan, Abt. 764  
\* 1. 8. 87, Tochter Nürten  
Avni Celik, Abt. 612  
\* 23. 9. 87, Tochter Hava  
Demasceno De Jesus Vaz, Abt. 703  
\* 14. 8. 87, Sohn Daniel  
Mehmet Sirin Inal, Abt. 742  
\* 11. 9. 87, Sohn Serdar  
Recep Sen, Abt. 764  
\* 17. 8. 87, Sohn Yasin  
Nizamettin Tasgözlek, Abt. 764  
\* 17. 8. 87, Sohn Burhan  
Serfinoz Topcu, Abt. 430  
\* 12. 9. 87, Tochter Filiz  
Habip Ünal, Abt. 727  
\* 7. 9. 87, Tochter Hatice  
Abdurrahim Yilmaz, Abt. 352  
\* 18. 8. 87, Tochter Elvan

### Hochzeiten

Winand und Marija Clemens  
Abt. 432, am 2. 9. 87  
Ulrich und Brigitte Maria Ix  
Abt. 850, am 20. 8. 87  
Peter-Martin und Claudia Schmitz  
Abt. 727, am 15. 9. 87

### Goldhochzeiten

Wilhelm und Maria Billstein  
vormals Technisches Büro, am 19. 8. 87

### Diamantene Hochzeit

Gottfried und Christine Dahmen  
vormals Schmiede, am 8. 10. 87

### Sterbefälle

Alex Brabender, 75 Jahre  
† 25. 8. 87, vormals Produktion- u. Materialpl.  
Ernst Brand, 82 Jahre  
Johann Büscher, 93 Jahre  
† 9. 9. 87, vormals Schmiede  
† 22. 9. 87, vormals Magazin-Chassis-Teile II  
Adam Faßbender, 70 Jahre  
† 14. 8. 87, vormals Chassisteile  
Pranciskus Jancauskas, 71 Jahre  
† 10. 9. 87, vormals Magazin-Motorteile  
Otto Karras, 77 Jahre  
† 11. 9. 87, vormals Kesselhaus  
Hans Kramer, 73 Jahre  
† 10. 8. 87, vormals Werkschutz  
Adam Morneau, 81 Jahre  
† 4. 9. 87, vormals Modellbau

### Impressum

Verantwortlich: B. Schuhmacher  
Redaktion: S. Hennebach, W. Krüger,  
F. H. Mosters, K. Paul,  
P. Scholz, K. Sitterle

Gestaltung: W. D. Buecklers  
Photos: A. Grahl  
Druck: H. Krapohl GmbH & Co. KG