

case

ih

E. FRETER

23. FEB. 1988

Managing Director

aktuell

Ein Tenneco-Unternehmen



No. 24, Februar 1988

Herausgeber:
J I Case GmbH
4040 Neuss · Industriestraße 39 - 49

Was unternimmt die Geschäftsführung, um die wirtschaftliche Situation des Unternehmens zu verbessern?

Die Lage im Landmaschinenbau ist weltweit nach wie vor angespannt. Die Absatzsituation hat sich auf einem niedrigen Niveau stabilisiert. Dieses geht auch an unserem Unternehmen nicht spurlos vorüber. Trotz großer Anstrengungen ist es uns 1987 nicht gelungen, ein ausgeglichenes Geschäftsergebnis zu erzielen. Aufgrund der Marktgegebenheiten und unserer Kostensituation werden wir voraussichtlich auch 1988 einen Verlust erwirtschaften. Die Geschäftsführung hat deshalb beschlossen, in 1988 über die bereits vollzogenen Maßnahmen hinaus weitere zu ergreifen, um die Grundlagen für einen mindestens ausgeglichenen Geschäftsabschluß in 1989 zu schaffen. Die Geschäftsführung ist sich der ihr anvertrauten Verantwortung für das Unternehmen und seiner Mitarbeiter bewußt und hat sich deshalb für 1988 folgende Ziele gesetzt:

Unsere Konkurrenzfähigkeit im Markt nicht nur durch das Anbieten guter Produkte, sondern auch durch einen größtmöglichen Nutzen für unsere Kunden zu steigern. Dazu ist es erforderlich, den Markt stärker als bisher zu durchdringen sowie einen höheren Deckungsbeitrag zu erwirtschaften.

Die Verlustquellen sind zu beseitigen, um das Unternehmen langfristig zu sichern. Eine Sicherung wird nur dann möglich sein, wenn wir uns ausreichende Gewinnchancen gestalten und diese auch nutzen.

Von der Geschäftsführung ist eine umfangreiche Kostenuntersuchung vollzogen worden, in deren Verlauf auch Funktions- und Aufgabenanalysen gemacht worden sind. Das Ziel ist es, Maschinen und Material möglichst wirtschaftlich zu nutzen sowie unsere Mitarbeiter optimal einzusetzen. Das Kostenbewußtsein jedes einzelnen Mitarbeiters muß gesteigert werden. Es müssen sowohl in der Organisation wie im täglichen Arbeitsablauf Prioritäten gesetzt werden. Zum Programm der Geschäftsführung gehört es, zu agieren und nicht zu reagieren, Doppelarbeiten und unwichtige Tätigkeiten zu eliminieren sowie die Arbeitsabläufe zu straffen.

Die Geschäftsführung erwartet von allen Mitarbeitern eine Einstellung, die von Qualitätsbewußtsein und dem Wunsch nach größtmöglichem Nutzen für den Partner geprägt ist. Wir erwarten von jedem, mit Einsatz- und Leistungsbereitschaft gemeinsam mit den Kollegen an einem Strang zu ziehen, um zum Erfolg des Unternehmens beizutragen. Die Geschäftsführung ist sich der Tatsache bewußt, daß es ohne Personalanpassungsmaßnahmen und damit Härten für einzelne Mitarbeiter nicht gehen wird. Sie sieht ihre Verpflichtung, gemeinsam mit den Betroffenen faire Lösungen zu suchen.

Die Geschäftsführung hat sich zum Ziel gesetzt, die Mitarbeiter an der Erarbeitung von Maßnahmen und deren Durchsetzung - z. B. durch Workshops - zu beteiligen. Sie ist sich bewußt, daß

Wissen und Erfahrung der Mitarbeiter unverzichtbar sind für betriebliche Entscheidungen. Die Geschäftsführung wird den Betriebsrat durch eine offene Informationspolitik informieren und sich nicht auf die betriebsverfassungsrechtlichen Regelungen beschränken. Der Betriebsrat wird bereits frühzeitig an der Planung beteiligt, damit seine Gedanken in die Überlegungen der Geschäftsführung einfließen. Nur wenn jeder einzelne sich für die Ziele des Unternehmens einsetzt, wird es möglich sein, das Unternehmen zu sichern und wieder erfolgreich zu machen.

Die ersten Ergebnisse können Sie bereits sehr eindrucksvoll im Betrieb erkennen. So werden zur Zeit DM 150 Millionen in Maschinen und Anlagen investiert. Organisatorische Umstrukturierungen mit Personalanpassungen finden bereits statt. Umfangreiche Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen für neue Technologien im Bereich der Anlagen und Arbeitsmittel werden durchgeführt. Eine Reorganisation des Marketing- und Verkaufsbereichs findet zur Zeit statt, um eine größere Kundennähe zu erreichen, damit unsere Marktanteile wieder steigen sowie ein höherer Deckungsbeitrag erwirtschaftet wird.

Wir sehen hoffnungsvoll in die Zukunft. Neue Maschinen sind in der Entwicklung und kommen in absehbarer Zeit auf den Markt.

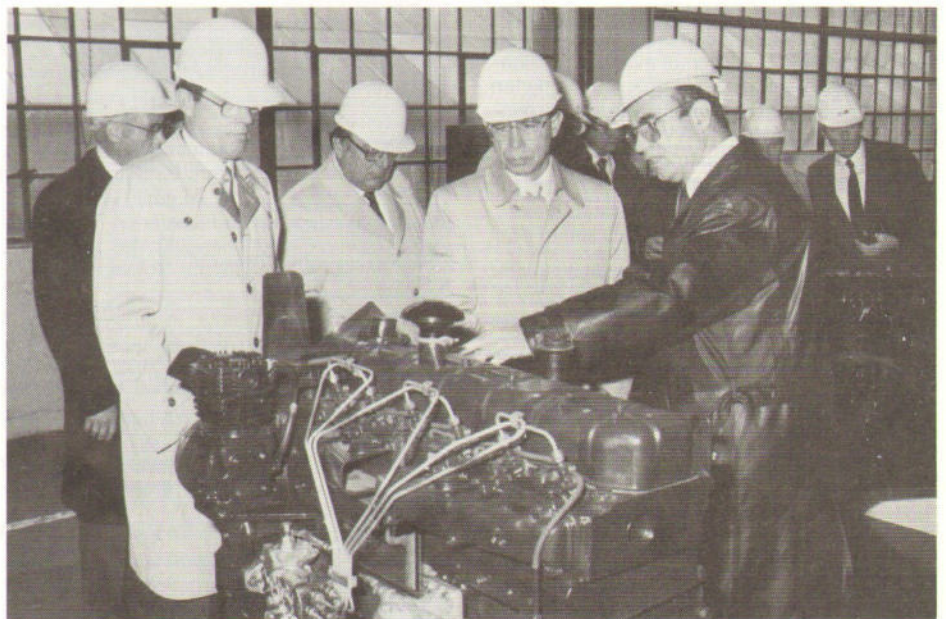
Wir werden Sie auf Betriebsversammlungen und an dieser Stelle auf dem Laufenden halten.

B. Schuhmacher

Besuch von J.K. Ashford in Deutschland

Unser neuer Präsident James K. Ashford hat am 17. und 18. Januar 1988 im Rahmen einer Europareise die deutschen Unternehmungen der J I Case besucht. Er wurde von John F. Boylan, Executive Vice President - Manufacturing, Richard A. Seagrave, Senior Vice President - European Manufacturing (Walton), Richard M. Christman Senior Vice President - European Sales & Marketing (Walton), Dr. Glenn W. Kahle, Vice President Agricultural Equipment & Components Engineering und Don L. Olmsted, Director Agricultural Engineering begleitet. So war er am 17. bei Case Vibromax in Düsseldorf und am 18. bei Case IH in Neuss. Anschließend reiste er nach Frankreich weiter, um die dortigen Unternehmungen zu besichtigen. James K. Ashford hat die Betriebe besichtigt, sich von der Geschäftsführung die betrieblichen Situationen präsentieren lassen und dem Management seine Vorstellungen von Unternehmensführung dargelegt. Am Abend des 17. fand ein gemeinsames Essen mit dem Management und Führungskräften beider Unternehmungen statt. Er führte anlässlich seines Besuches aus, daß nur ständige Verbesserungen zum Erfolg führen. Seine Eckpfeiler sind Nutzen für den Kunden, Qualität der Produkte sowie geringe Kosten. Dieses ist nur mit einer klaren Unternehmensstrategie und Teamwork sowie einer Konzentration auf das Wesentliche durchzusetzen. James K. Ashford hob besonders hervor, daß wir nur dann erfolgreich sind, wenn wir auch an unseren Erfolg glauben. Er forderte alle Mitarbeiter auf, dabei zu helfen, J I Case zum Erfolg zu führen.

B. Schuhmacher



K.L. Schillo bei der Werksführung der Gäste, v.l.n.r. R.A. Seagrave, J.F. Boylan, Dr. G.W. Kahle, J.K. Ashford, K.L. Schillo, B. Schuhmacher.

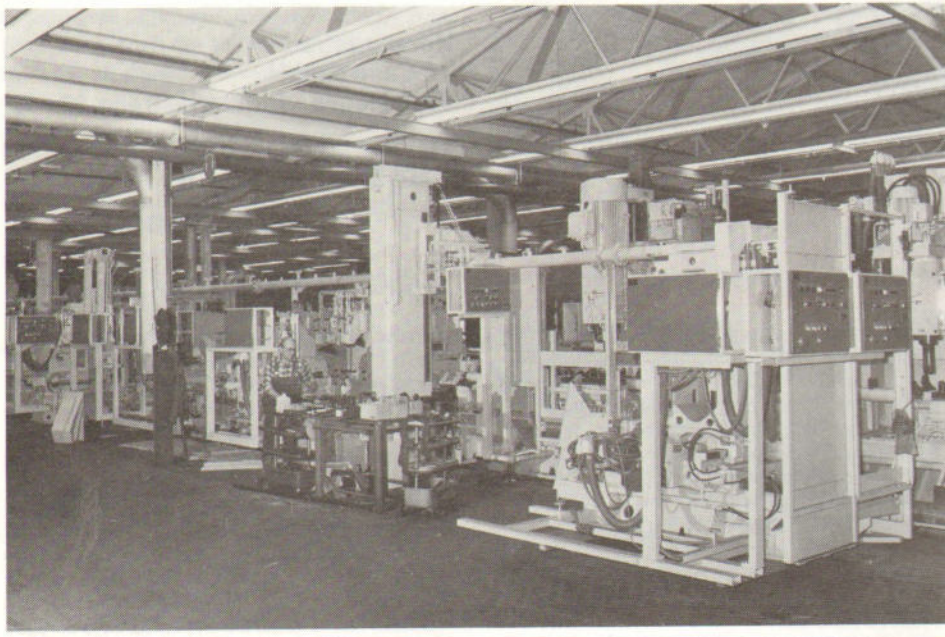
Im Werk tut sich was

Der erste Teil der Kurbelgehäusetransferstraße für den NCE-Motor (New Case Engine) ist eingetroffen und befindet sich in Geb. 14, das inzwischen in diesem Bereich vollkommen renoviert wurde, im Aufbau.

Neben der Schleppermontage und im Bereich des Geb. 7 werden z.Zt. die Fundamente für

eine neue Elektrohängebahn (EHB) errichtet. Mit Beginn der Montage der P 100-Schlepper werden Schleppergetriebe mit Motor und Vorderachse in Geb. 7 zusammengebaut und mit einer EHB zum Anfang der Bodenringbahn in Geb. 24 transportiert.

K. Pauly



Gleitzeit

Mit dem Betriebsrat der Betriebsstätte Neuss werden z. Zt. Gespräche über die Einführung von gleitender Arbeitszeit (GLAZ) geführt.

Was bezweckt die Einführung von Gleitzeit?

Um die individuellen Wünsche der von der Vereinbarung betroffenen Mitarbeiter und die Belange des Unternehmens hinsichtlich Arbeitsbeginn und Arbeitsende in Einklang zu bringen, soll die Gleitzeit eingeführt werden.

Die Geschäftsführung ist sich bewußt, daß die mit der Gleitzeit eingeräumte Freizügigkeit, insbesondere Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit selbst bestimmen zu können, ein hohes Verantwortungsbewußtsein eines jeden "gleitenden" Mitarbeiters voraussetzt. Hieran knüpft sich gleichermaßen die Erwartung, daß der einzelne die Bereitschaft mitbringt, in sinnvoller Weise persönliche Interessen mit denen des Unternehmens in Übereinstimmung zu bringen. Der Mitarbeiter hat die Verpflichtung, seine Arbeitsleistung im Rahmen der durch die Gleitzeit eingeräumten Freiheiten selbst zu gestalten.

Wie "gleitet" man?

Der Mitarbeiter kann im Rahmen festgelegter Zeitspannen Beginn und Ende seiner Arbeitszeit selbst bestimmen. Die Möglichkeit, Beginn und Ende der Arbeitszeit frei zu bestimmen, liegt an jedem Arbeitstag im Ermessen des Mitarbeiters, d.h. er kann im Rahmen der morgendlichen und abendlichen Zeitspanne seine Arbeit an jedem Tag zu einem anderen Zeitpunkt beginnen und beenden. Die Gleitzeiten sind die Zeiten zwischen dem frühesten und spätesten Arbeitsende. Zwischen den Gleitzeiten liegt ein Zeitabschnitt, in dem - wie bei einer konstanten Arbeitszeit - alle Mitarbeiter anwesend sein müssen. Diese Zeit ist die sog. "Kernarbeitszeit". Sie umfaßt die Zeit zwischen dem spätesten Arbeitsbeginn und dem frühesten Arbeitsende, der an Gleitzeit beteiligten Mitarbeiter.

Jeder Mitarbeiter unterhält ein Gleitzeitkonto, das mit Hilfe von Zeiterfassungsgeräten erfaßt wird. Zeitüber- oder -unterschreitungen sind sowohl nach unten als auch nach oben hin begrenzt und müssen dann vom Mitarbeiter innerhalb einer bestimmten Frist ausgeglichen werden.

Die weiteren Einzelheiten über GLAZ werden durch Betriebsvereinbarung mit dem Betriebsrat festgelegt und vereinbart.

Übrigens, Gleitzeit ist ein in der deutschen Wirtschaft stark verbreitetes und sowohl von Mitarbeitern als auch vom Unternehmen geschätztes Mittel moderner Arbeitorganisation.

F.G. Stenz

Betriebsferien 1988

Ertmalig werden in den Sommerferien 1988 für einen Großteil der Motoren- und Schlepperproduktion 3 Wochen Betriebsferien eingeführt. Vereinbart wurde mit dem Betriebsrat die Zeit vom 25. Juli bis zum 12. August 1988.

Die Einführung von Betriebsferien ist im Rahmen unserer Bemühungen, Kosten zu senken, eine betriebswirtschaftliche Notwendigkeit der J I Case GmbH.

Unsere Schwesterwerke in Frankreich und England praktizieren dies schon seit Jahren. Während diese in den vergangenen Jahren Betriebsferien machten, haben wir für sie weiter produziert. Das hatte zur Folge, daß wir unsere Produkte - Motoren, Ackerschlepper und Collaterals - wegen fehlender Abnahme auf Lager produzierten. Die Folge war eine hohe Kapitalbindung und damit höhere Kosten.

Die Betriebsferien 1988 sind so gelegt, daß die J I Case Gesellschaften in Deutschland, Frankreich und England zur gleichen Zeit innerhalb ihrer Produktionsbereiche weitgehend Betriebsruhe haben.

F. G. Stenz

Einer von uns!

Wieder einmal rekrutiert sich Narrenprominenz aus den Reihen unserer Belegschaft. Das Prinzenpaar der Session 1987/88 in Wevelinghoven heißt Peter Klerx und seine Gattin Marianne.



Direkt nach seiner Schulzeit im Jahre 1956 begann Peter Klerx seine erste Tätigkeit bei der International Harvester Company in Neuss. Seine Stationen waren: das Traktorwerk, die Buchhaltung der Verwaltung, Registratur, Preise und Verträge und schließlich die Abteilung Kundendienst, wo er heute als Sachbearbeiter für die Garantieabwicklung tätig ist.



Als einer von 9 Geschwistern war Peter Klerx stets gewohnt, viel Trubel um sich zu haben. Da ist es nicht verwunderlich, daß seine Kinder-schar 8 beträgt. Dieser Kindersegen hat sich auch weiter vererbt, denn bereits von 4 Enkeln darf er sich Opa nennen lassen.

Seine Begeisterung für den Sport hat ihn schon früh in verantwortliche Positionen im Vereinsleben in Wevelinghoven geführt. Im Vorstand des B.V. Wevelinghoven fungiert er als Betreuer der 2. Mannschaft, arbeitet in der Jugendabteilung mit und wird im Jahre 1988 eine Jugendgruppe als Betreuer nach Deitenbach ins Ferienlager begleiten.

Als Fan des 1. FC Köln hat er auch als aktiver Schütze sich unter die Sportsfreunde im Jägerzug gemischt.

Wir wünschen dem Wevelinghovener Prinz Karneval und seinem Karnevalsverein blau/weiß für die bevorstehende Session viel Freude.

F. Mosters

Personalbetreuung durch Personal-Referenten

Wir haben das Ziel, unsere Mitarbeiter und Fachbereiche besser als bisher zu betreuen. Aus diesem Grunde führen wir schrittweise bis zum 1. April 1988 das Personal-Referenten-System in unserer Personalabteilung ein. Das Personal-Referenten-System zeichnet sich

dadurch aus, daß für jeden Fachbereich ein Verantwortlicher benannt ist, der für alle Funktionen der Personalarbeit und -betreuung zuständig ist. Wir erhoffen uns davon einen besseren Kontakt zwischen Personalabteilung und Mitarbeitern sowie ein stärkeres Eingehen sei-

tens der Personalabteilung auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter sowie Notwendigkeiten und Wünsche der Fachbereiche.

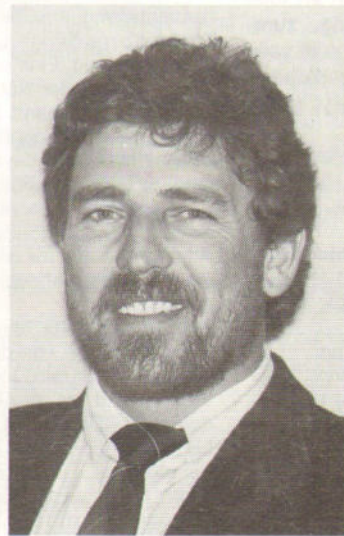
Die für Sie zuständigen Personal-Referenten sind:



Frau G. Jaeger
Bereich: Personalwesen, Finanzen-Werk, Finanzen - Verwaltung, MIS Marketing/Finance, MIS Manufacturing, Marketing, Entwicklung



Herr W. Dieckers
Bereich: Gießerei, Ackerschlepperfertigung



Herr H. Olbrich
Bereich: Technische Dienstleistungen, Qualitätskontrolle, Materialwirtschaft, Werkschutz, Ausbildung



Frau G. Mayer
Bereich: Motorenfertigung, EZL Heidelberg

B. Schuhmacher

Case Poclain zu Case Vibromax

Mit Wirkung vom 1. Februar 1988 wird unsere deutsche Vertriebstochter Case Poclain von Case Vibromax geführt. Der Sitz der Gesellschaft wird im Rahmen dieser Maßnahme von Neuss nach Düsseldorf verlagert. Geschäftsführer von Case Poclain wird zukünftig neben Herrn Szybowicz, Geschäftsführer von Case Vibromax, und Herrn R. M. Christman, die bisher schon in der Geschäftsführung von Case Poclain waren, der kaufmännische Geschäftsführer von Case Vibromax, Herr Deussen, sein.

Durch die Verlagerung von Case Poclain zu Case Vibromax werden zukünftig alle Aktivitäten im Bereich der Baumaschinen in einer Hand liegen. Der bisherige Geschäftsführer Gerhard K. Lorenz wird eine neue Aufgabe im Landmaschinenbereich erhalten. Die erforderlichen Arbeiten zur Zusammenführung aller Aktivitäten im Baumaschinensektor werden von einer Projektgruppe bearbeitet.

B. Schuhmacher



Wolfgang Szybowicz



Hartmut Deussen

Neue Marketing-Organisation

Die Entwicklung des Schlepper- und Landmaschinengeschäftes stellt neue Anforderungen an die Vertriebsorganisation unseres Unternehmens. Mit Wirkung vom 1. Februar 1988 wurden die Vertriebs- und Kundendienst-Zuständigkeiten neu festgelegt.

Die Vertriebsaufgaben der Niederlassungen Hamburg, Neuss und München wurden zu diesem Zeitpunkt von den neugebildeten Verkaufsregionen Nord und Süd übernommen. Gleichzeitig wurden die Verkaufsniederlassungen geschlossen.

Die Verkaufsdirektion der Region Nord übernahm Herr H. Ranck, die der Region Süd Herr G.K. Lorenz. Beide Herren vertreten seit vielen Jahren erfolgreich die Belange unseres Unternehmens. Sie haben ihren Sitz in Neuss und sind der Marketing-Direktion unterstellt.

Die von den Niederlassungen wahrgenommenen administrativen und koordinierenden Aufgaben wurden ab 1. Februar von der Vertriebszentrale in Neuss, Herrn C. Coermann, übernommen.

Die Leitung der Ersatzteilvertriebs-Aussenorganisation wurde zu dem genannten Zeitpunkt Herrn W.F. Nennstiel zusätzlich übertragen.

Einsatz und Steuerung des kundendiensttechnischen Aussendienstes übernahm zu gleicher Zeit die Kundendienstleitung, Herr G.A. Reuter.

Wir sind sicher, daß uns die genannten Änderungen ein auf die Gegebenheiten des Marktes abgestimmtes Agieren ermöglichen werden. Die Festigung unserer Position auf dem deutschen Schlepper- und Landmaschinenmarkt ist eines des vorrangigen Ziele der nächsten Jahre.

Sozialgesetzgebung

Neu ab 1. Januar 1988

Wie in jedem Jahr, so traten auch 1988 auf sozialpolitischem Gebiet einige Rechtsänderungen in Kraft. Dabei handelte es sich zum Teil um die Anpassung von Beitragsbemessungsgrenzen und Sozialleistungen an die allgemeine Einkommensentwicklung, zum Teil jedoch auch um Verbesserungen in verschiedenen Bereichen der sozialen Sicherung.

Neue Beitragsbemessungsgrenzen

- Arbeiterrenten- und Angestelltenversicherung:
72000 Mark jährlich (1987: 68400 Mark) 6000 Mark monatlich (1987: 5700 Mark) Höchstbeitrag des Arbeitnehmers: 561 Mark.
- Knappschaftliche Rentenversicherung:
87600 Mark jährlich (1987: 85200 Mark) 7300 Mark monatlich (1987: 7100 Mark) Höchstbeitrag des Arbeitnehmers: 682,55 Mark.
- Bundesanstalt für Arbeit:
72000 Mark jährlich (1987: 68400 Mark) 6000 Mark monatlich (1987: 5700 Mark) Höchstbeitrag des Arbeitnehmers: 129 Mark.
- Gesetzliche Krankenversicherung:
54000 Mark jährlich (1987: 51300 Mark) 4500 Mark monatlich (1987: 4275 Mark) Höchstbeitrag des Arbeitnehmers bei einem angenommenen durchschnittlichen Beitragssatz von 12,7 Prozent: 285,70 Mark.

Zuverdienst bei flexiblem oder vorgezogenem Altersruhegeld

Rentner, die mit 63 oder 64 Jahren flexibles Altersruhegeld beziehen und eine ständige Nebenbeschäftigung ausüben, können bis zu 1000 Mark hinzuverdienen, ohne daß sich das auf ihre Rente auswirkt. Eine andere Möglichkeit ist die Beschränkung der Nebentätigkeit auf zwei Monate oder insgesamt 50 Arbeitstage im Jahr. Gleich, wieviel jemand in dieser Zeit verdient - seine Rente wird davon nicht betroffen. Allerdings muß die Beschäftigung im voraus auf diese Zeit beschränkt sein. Außerdem darf sie nicht unmittelbar an das Arbeitsverhältnis bei demselben Arbeitgeber wie vor der Rente anschließen. Ab dem 65. Lebensjahr gelten keine Hinzuverdienstgrenzen mehr. Schwerbehinderte, berufs- und erwerbsunfähige Versicherte, die von der Möglichkeit Gebrauch machen, schon mit 60 oder 61 Jahren flexibles Altersruhegeld zu beziehen, dürfen im Monat durchschnittlich bis zu 440 Mark zu ihrer Rente hinzuverdienen. Diese Grenze gilt bis zur Vollendung des 62. Lebensjahrs. Danach können bei einer Nebenbeschäftigung im Monat durchschnittlich bis zu 1000 Mark ohne Auswirkungen auf die Rente verdient werden. Bei 440 Mark liegt auch die Zuverdienstgrenze für Bezieher von vorgezogenem Altersruhegeld mit 60 Jahren (Frauen; Versicherte nach vorangegangener Arbeitslosigkeit). Und bis zu dieser Nebenverdienstgrenze zahlt die Bundesanstalt für Arbeit auch ungeschmälert den Zuschuß zum Vorruhestandsgeld.

Personalien

Herr **Heinrich Brand** ist zum Ende des Jahres 1987 aus der Firma ausgeschieden. Im April 1951 trat er als kaufmännischer Lehrling in die IH ein. Nach Abschluß der Lehre arbeitete er in der Verkaufs-Filiale Neuss. Ende 1960 wechselte er in die Verwaltung, in die Zentrale Auftragsabwicklung (O + D). Zuletzt stand Herr Brand der Gruppe "Produkt Identifikation (PIG)" und "Bedarfsplanung für Schlepper und Attachements" vor. Diese Aufgabe hat jetzt Herr **Volker Reissner** übernommen.

Paul Buysse, General Manager Europa Nord, hat das Unternehmen zum 15. Januar 1988 verlassen. Paul Buysse war im Dezember 1979 als General Manager für Belgien bei Case eingetreten und hatte im März 1986 zusätzlich die Verantwortung für Nord-Europa übernommen.

Paul Buysse hat am 16. Januar d.J. die Position eines Managing Directors eines Industrie-Beratungs-Unternehmens übernommen.

John A. Borden, Executive Vice President Marketing, hat das Unternehmen am 25. Januar 1988 aufgrund von Unternehmens-Restrukturierungsmaßnahmen verlassen. Zukünftig werden folgende Funktionen direkt an unseren neuen Präsidenten J. K. Ashford berichten:

- Sales and Marketing Nord-Amerika
John S. Gleason, Senior Vice President
- European Sales & Marketing
Richard M. Christman, Senior Vice President
- International Marketing
Randy A. Gray, Director
- Retail Enterprises Nord Amerika
Ronald A. Rosen, Vice President

Herr **Hans Durst**, ehemaliges Mitglied unseres Aufsichtsrates, ist in der Nacht 4./5. Februar 1988 im Alter von 73 Jahren verstorben.

Herr Durst war fast 50 Jahre in unserem Unternehmen in verantwortlicher Stellung, zuletzt als Leiter - Rechnungswesen/Fertigung für die Betriebsstätten Neuss und Heidelberg tätig. Im Jahre 1978 trat er in den Ruhestand und blieb dem Unternehmen stets eng verbunden. Er war Mitglied des Aufsichtsrates unseres Unternehmens bis 1985.

Wir trauern mit seinen Angehörigen um den Tod diesen bewährten Mitarbeiters, loyalen Partners und verständnisvollen Menschen und werden ihn in guter Erinnerung behalten.

Kreditkarten für Mitarbeiter

Das Unternehmen bietet allen Mitarbeitern die Möglichkeit, die Kreditkarte "EUROCARD" zum Vorzugspreis von DM 60,- pro Jahr zu erhalten. Der normale Preis für diese Leistung beträgt DM 120,-. Die Mitteilung des Inkrafttretens sowie ausführliche Information über die EUROCARD wird in den nächsten Tagen durch eine Bekanntmachung erfolgen.

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

Persönliches

Geburten

Mehmet Altin, Abt. 354
* 16. 12. 87, Sohn Ümit
Ant.Man.Da Conceicao Louro, Abt. 755
* 02. 01. 88, Sohn Rui
Ronald Kessel, Abt. 712
* 12. 12. 87, Tochter Jasmin
Hüsnü Toprak, Abt. 711
* 02. 12. 87, Tochter Sibel
Jan Volkers, Abt. 830
* 14. 01. 88, Sohn Björn
Manfred Weirich, Abt. 432
* 10. 01. 88, Sohn Jan Hendrik

Hochzeiten

Karin, fr. Hahn u. Hans Jürgen Hofen
Abt. 915, am 07. 12. 87
Martin und Anke Kleindiek
Abt. 764, am 11. 01. 88
Cornelia, geb. Maaßen u. Thomas Dietze
Abt. 908, am 10. 12. 87
Gerd und Ursula Roesberg
Abt. 352, am 23. 12. 87
Ralf-Peter und Hildegard Weidner
Abt. 727, am 22. 01. 88

Alles Gute im Ruhestand

Heinrich Brand
Abt. 424, Ruhestand ab 01. 01. 88
Heinrich Dammers
Abt. 737, Ruhestand ab 01. 02. 88
Willi Eickemeier
Abt. 970, Ruhestand ab 01. 01. 88
Oskar Fenster
Abt. 742, Ruhestand ab 01. 02. 88
Heinrich Giesen
Abt. 380, Ruhestand ab 01. 01. 88
Horst Hoffmann
Abt. 951, Ruhestand ab 01. 01. 88
Helene Kopietz
Abt. 765, Ruhestand ab 01. 01. 88
Fredy Linke
Abt. 720, Ruhestand ab 01. 01. 88
Kurt Neiss
Abt. 970, Ruhestand ab 01. 01. 88
Helmut Schnaas
Abt. 405, Ruhestand ab 01. 01. 88
Heinz Tschöppe
Abt. 740, Ruhestand ab 01. 01. 88

Goldhochzeiten

Wilhelm und Helene Bouts
vormals Baureparatur, am 13. 08. 87

Sterbefälle

Hans Durst, 73 Jahre
† 04. 02. 88, vormals Aufsichtsrat
Erich Gaudian, 78 Jahre
† 17. 11. 87, vormals Chassismontage
Günther Gregor, 60 Jahre
† 18. 12. 87, vormals Werkzeugausgabe
Rudolf Hardke, 59 Jahre
† 06. 01. 88, vormals Betriebsinspektion
Joseph Henseler, 79 Jahre
† 20. 01. 88, vormals Schmiede
Herbert Krancioch, 65 Jahre
† 24. 11. 87, vormals Produktzuverlässigkeitk.
Peter Kinstler, 84 Jahre
† 28. 09. 87, vormals Bau-Schreinerei
Peter Lorenz, 63 Jahre
† 17. 12. 87, vormals Technische Versorgung
Hans Riemann, 63 Jahre
† 09. 12. 87, vormals Motorfertigung III
Gottfried Welter, 62 Jahre
† 01. 12. 87, vormals Verkehr & Versand



Tragen von Körperschutz

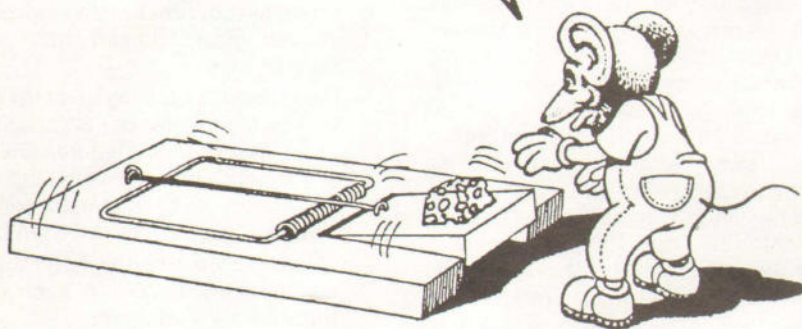
Bei jeder technischen Einrichtung wird versucht die Gefahren zu umwehren, oder zu verkleiden, um somit auszuschließen, daß ein Mensch mit Gefahren in Berührung kommen kann. Leider ist es technisch nicht immer möglich, alle Gefahren auszuschließen, so daß der Mensch selbst geschützt werden muß. In diesem Zusammenhang spricht man dann von Tragen oder Anlegen von Körperschutz.

Der Körperschutz gleicht also immer technische Unzulänglichkeiten aus. Wird Körperschutz erforderlich, so hat der Unternehmer diesen Körperschutz

zur Verfügung zu stellen und der Versicherte, in der Regel der Arbeiter und Angestellte vor Ort, hat diesen Körperschutz zu tragen. Im Einzelnen ist dies alles geregelt in unserer Betriebsvereinbarung über das Tragen von Körperschutzartikeln. Jeder kann sich an den Aushängetafeln in der Abteilung dar-

über informieren, wo und welcher Körperschutz zu tragen ist. In der Hauptsache wird es sich um Kopfschutz, Augenschutz, Atemschutz, Gehörschutz, oder auch Ganzkörperschutz handeln.

Wer sich in
Gefahr begibt,
kommt
darin
um.



Dies ist in der Unfallverhütungsvorschrift VBG 1 "Allgemeine Vorschriften" in den §§ 4, 7 und 14 geregelt. In der schon erwähnten Betriebsvereinbarung zum Tragen von Körperschutz steht auch, daß bei Nichtbenutzung der zur Verfügung gestellten Körperschutzmittel die Firma berechtigt ist, geeignete Schritte einzuleiten. Dies kann zur Folge haben, daß ein Mitarbeiter seinen Arbeitsplatz verlassen muß, weil er den vorgeschriebenen Körperschutz nicht getragen hat. Soweit lassen wir es nicht kommen?!

In allen Fragen, bezüglich persönlicher Schutzausrüstung, wenden Sie sich an die Mitarbeiter der Abteilung Arbeitssicherheit und Umweltschutz.