

durchführte. Das Problem der Sicherheit bleibt daneben aber weiterhin bestehen.

In diesem Zusammenhang sind eine Ausweitung der Investitions-Kredit-AG zu einer echten Investitionsbank für die Finanzierung von Projekten über 10 Mio Schilling und einer Laufzeit über 5 Jahre, ferner die Errichtung eines Entwicklungs- und Erneuerungsfonds für mittlere und größere Unternehmen und von Kreditbürgschaftsgesellschaften für kleinere und mittlere Unternehmungen vorgesehen.

Die rege Teilnahme an der anschließenden Diskussion zeigte, wie sehr die Ausführungen des Vortragenden aus diesem so weit gesteckten und diffizilen Rahmen in der Lage waren, eine wirklich aufschlußreiche und "up to date" - Information zu vermitteln.

Dipl.-Ing. J. Wohinz

Dr. Otto K a i n d l ,

Konzernpersonaldirektor der Steyr-Daimler-Puch AG., Wien:

" Personalpolitik im Großbetrieb (Führungsaufgaben) "

In seinem Vortrag ging Direktor Dr. Kaindl von den organisatorischen Grundlagen aus. Eine gute Personalpolitik setzt eine richtig funktionierende Betriebsorganisation voraus. Diese Organisation muß beweglich genug sein, um sich den betrieblichen Änderungen anzupassen. Nur eine laufende Beurteilung erlaubt den richtigen Personaleinsatz, bzw. zwingt zur entsprechend notwendigen Adaptierung des Wissens und Könnens der Mitarbeiter.

Die Stellenbeschreibung, welche sich aus der Summe der Arbeitsplatzbeschreibungen ergibt, führt zur Darstellung des Istzustandes, welchem der Soll- oder besser Wunschzustand gegenüberzustellen ist. Um nun die Personalzusammensetzung diesem Wunschzustand entsprechend zu erhalten, wird neben der Aufnahme geeigneter neuer Kräfte die Weiterbildung durch Förderung der Qualitäten der bisherigen Mitarbeiter, deren Entwicklung und

betriebsnotwendige Spezialisierung erforderlich. Der Grad und die Art dieser Weiterbildung muß nicht nur aus der Sicht des auszubildenden Mitarbeiters, sondern auch aus der Sicht der Kollegen bzw. der innerbetrieblichen Konkurrenten sowie der ganzen Unternehmung gesehen werden. Eine Nachwuchsförderungskartei hilft dem Personalleiter, den notwendigen Überblick nicht zu verlieren. Neben der Förderung der geeigneten Mitarbeiter müssen aber auch die ungeeigneten rechtzeitig ausgeschieden werden, um sich nicht der Gefahr eines allgemeinen Qualitätsschwundes auszusetzen.

Die Entlohnung soll einen möglichst unmittelbaren Leistungszusammenhang zeigen. Wegen der Verkomplizierung des Arbeitsinhaltes wird allerdings in Zukunft in noch stärkerem Maße das Prämiensystem zur Anwendung gelangen. Um auch bei Angestellten ein Leistungsgehaltssystem einführen zu können, erweist sich die Selbstbeschreibung des Arbeitsplatzes als geeignetes Mittel, wobei jedoch nach einer Systematisierung getrachtet werden muß. Oft wurden aber durch die Machtstellung der Arbeitnehmer Antileistungslöhne beschlossen, z.T. auch deswegen, weil bei Gericht vielfach zugunsten des wirtschaftlich Schwächeren entschieden wird.

Auch die Arbeitspausen müssen aus dem Leistungsgesichtspunkt gesehen werden, indem sie so anzuordnen und zu gestalten sind, daß sie optimal zur Entspannung beitragen.

In sozialer Hinsicht wurde in Österreich manche gute Initiative durch gesetzliche Regelung begraben (Krankenbehandlung, Betriebswohnungen usw.), die sinnwidrige Verwendung der Freizeit ("Zerstreuung" statt Freizeitfreude, Schwarzarbeit usw.) trägt ebenfalls nicht zum persönlichen Glück bei. Die Entlohnung der "Mitarbeit" ist im wesentlichen falsch bzw. nicht gelöst. Zahlreiche Probleme auf diesem sozialen Gebiet harren noch der Lösung.

Ein bedeutender Faktor der Personalpolitik ist die innerbetriebliche Information, welche bewußt gegeben werden muß. Sie muß nicht nur wahr sein, sondern vor allem auch rechtzeitig

an die richtige Stelle und in der richtigen Weise gegeben werden, um die schädlichen Gerüchte zu verhindern.

Alle Faktoren der Personalpolitik müssen darauf ausgerichtet sein, zur maximalen Arbeitsfreude durch Erfüllung und Leistungszufriedenheit zu führen. Das persönliche Glück, mitbedingt durch die optimale Stellung des Mitarbeiters im Betrieb und des Betriebes in der Wirtschaft, stellt eine Zielsetzung der Personalpolitik dar.

Direktor Dr. Kaindl kam noch auf zahlreiche Detailfragen zu sprechen, eine lange lebendige Diskussion folgte dem Vortrag.

Dipl.-Ing. U. Santner

1.3.2. Generalversammlung

P r o t o k o l l

über die Generalversammlung, A-Mitglieder- und B-Mitglieder-versammlung des Verbandes der Wirtschaftsingenieure der Technischen Hochschule in Graz vom Samstag, den 17. Mai 1969 im Hörsaal E der "Neuen Technik".

Tagesordnung:

- 1) Begrüßung,
- 2) Feststellung der Beschlußfähigkeit,
- 3) Tätigkeitsbericht,
- 4) Bericht des Finanzreferenten,
- 5) Entlastung des Vorstandes,
- 6) Wahl der B-Mitgliedervertretung,
- 7) Vorschläge für die weitere Verbandstätigkeit,
- 8) Bekanntgabe des Wahlergebnisses,
- 9) Allfälliges.