

# SÜDKÜSTE:

Betriebsräte und Vertrauensleute der  bei mtu

## Höhere Flexibilität mit der 40 Stunden-Woche?

Vor 8 Jahren wurde das Arbeitszeitmodell „FAKO“ bei mtu eingeführt.

Ein Erfolgsmodell mit hoher Flexibilität der Arbeitszeit, zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit und der Arbeitsplätze am Standort Friedrichshafen.

Die individuelle Arbeitszeit kann bei FAKO bis zu 58 Stunden in der Woche variieren. Dies trifft für alle Unternehmensbereiche zu.

Die „Rollierende 3-Schicht“ stellt dabei allerhöchste Anforderungen, sowohl am Arbeitsplatz als auch im persönlichen Lebensumfeld. Die Flexibilität hat an dieser Stelle ihren Höhepunkt erreicht.

Von flexibler Arbeitszeit spricht hier allerdings niemand. Kundenorientiert, das trifft zu 100 Prozent zu, doch der Erfolg von FAKO liegt hier wohl eindeutig auf der Seite unserer Arbeitgeber. Was soll also die unsägliche Diskussion von längeren und flexibleren Arbeitszeiten?

Wir haben „FAKO“ - das reicht!

**The day after tomorrow...**

**Was hat Bernd Eichingers aktueller Kinofilm mit einem bestimmten mtu-Schichtsystem zu tun?**

Bei Führungskräften begehrt, bei Mitarbeitern gefürchtet – die rollierende 3-Schicht.

Was waren die Gründe für die Einführung dieses Schichtmodells? Ganz vorne im Pflichtenheft standen natürlich die Kosten. Die zentrale Frage war, wie konnte die Teilefertigung in der mtu bleiben? Große Investitionen standen vor der Tür, da die bestehenden Bearbeitungszentren die hohen Stückzahlen nicht erbringen konnten. Solche Anlagen rechnen sich jedoch nur, wenn sie länger als die bisher möglichen 5 Tage x 3 Schichten genutzt werden. Eine Verlängerung der Schichten durch Überstunden? Möglich. Ein anderes Modell wurde jedoch favorisiert. Es soll an 6 Tagen in je 3-Schichten gearbeitet werden. 3 Wochen je 6 Tage arbeiten, 1



Peter Güttler in seiner einsamen Kommandozentrale

Foto: (fr)



Flexibles Multitalent Peter Gloekler im Einsatz

Foto: (fr)

Woche frei. Damit dieses System funktioniert werden jedoch 4 anstatt 3 Mitarbeiter benötigt (3 arbeiten, 1 hat frei). Hört sich nach Win – Win an. Die Firma bekommt eine um satte 20% verlängerte Anlagennutzungszeit ohne teure Überstundenzuschläge. Der Betriebsrat freut sich über eine Neueinstellung.

Alle im mtu - Fertigungsland waren also glücklich. Alle? Ach ja.

Da gab's ja noch ein paar Beteiligte. Die betroffenen Mitarbeiter!

Was hatte sich für sie geändert? Einiges! 6 Tage Frühschicht, von 5 bis 13 Uhr, bis Samstagmittag. Am nächsten Tag, dem Sonntag, 21 Uhr wieder anfangen bis 5 Uhr in der Früh. Das wiederholt man dann noch 5 Nächte bis Samstagmorgen. Quasi 13 Tage am Stück mtu. In der 3. Woche folgt die Spätschicht. Ab Montag bis Freitag von 13 bis 21 Uhr und dann kommt er. Der Samstagmittag. Du kommst in die Firma. Kaum ein Zeichen davon, das heute jemand arbeitet. Kein Auto auf den Parkplätzen. Kiosk, Kantine? Fehlanzeige. Verpflegungsstationen sind vom Vortag leer. In den Umkleieräumen ist fast niemand. Die Fabrikhallen sind dunkel. Die einzigen Personen, die man trifft, sind die „Mitrollierer“ und die Werkschützer. Wenn sie auf ihrem Rundgang vorbeischaun, kommt dann schon fast so etwas wie Freude auf. Im Sommer sitzt man in der Pause am schönen Bodenseeufer. Da hört man samstagabends die ersten Partygäste im nebenanliegenden alten Campingplatz lärmend ankommen. Man fühlt sich nicht ganz toll. Irgendwie alleingelassen. Die 6. Nachtschicht, von Freitag auf Samstag, die Woche davor war's ähnlich. Das geht nicht nur an die körperliche Substanz, sondern zehrt auch an der Moral.

Das Privatleben wird auch eingeschränkt. Freitagabend ins Kino, Essen gehen, Kultur genießen? Andere können dies tun, ohne viel zu überlegen. Für die Familie ist das Leben mit einem „Rollierer“ auch nicht einfach. Ein Wochenendausflug mit Kind und Kegel? Für „normale“ Familien kein Problem. Beim Vereinssport ist es ähnlich. Ehrenamtliche Tätigkeiten, THW oder Rotes Kreuz. Die Liste lässt sich beliebig verlängern.

Verbesserung bringt seit ca. 2 Jahren eine andere Schichtplangestaltung. Der Schichtwechsel findet unter der Woche statt. Nicht mehr als 3 Nachtschichten am Stück. Die Frühschicht ebenso. Rückwärtswechseln, d.h. von Nacht auf Spät auf Früh. Das Ergebnis ist nicht schlecht. Im Vierwochen-Zyklus gibt es zwei 4-Tage-Wochen und zwei 5-Tage Wochen. In jeder der 4 Wochen hat man mindestens 3 freie Nachmittage. Der Samstag ist geblieben, aber ein wenig entschärft. Kein Vorteil ohne Nachteil und hier löst sich das Rätsel der Überschrift. Um einen privaten Termin ausmachen zu können, muss man zuerst in seinen Schichtplan schauen. Man weiß ja kaum noch, welche Schicht man übermorgen hat, dem „day after tomorrow“. Ich persönlich bevorzuge trotzdem dieses sogenannte kurzrollierende Modell. Mir geht es dabei körperlich und privat entschieden besser.

Ein letzter heikler Punkt der Rollierung will ich nicht unerwähnt lassen. Was passiert eigentlich, wenn kurzfristig noch mehr Kapazität gebraucht wird? Noch mehr Teile benötigt werden? In der normalen Dreischicht ist der Samstag der Puffer. Bei der Rollierung ist nur noch der Sonntag übrig.

(zi)

## Die Geschichte von den 4 Königen

McKinsey und die Geschichtenerzähler - Fortsetzung:

Es handelt sich immer noch um eine wahre Geschichte. Die Ähnlichkeit mit lebenden Personen ist nach wie vor nicht zufällig, sondern gewollt.

Erinnert Ihr Euch noch?

Die kaiserlichen Berater nickten mit den Köpfen und lächelten...

Vier Monate sind nun vergangen.



**Der erste König**, der „Schöne und Weise“, soll sein Amt bis zur Sonnenwende schweren Herzens aufgeben dürfen. Da er während seiner Re-

gierungszeit nur denken musste und das Denken nicht so anstrengend war, hätte er auch noch ein Weilchen weiterdenken können, dachte er...

Auch **der 4. König**, der (\*), etwas „verwegene Schatzmeister“ erzählte dem staunenden Volk, er sei des „Geldzählens“ müde und möchte sein Amt deshalb im Sommer des nahenden Jahres niederlegen. Bewegte Monate und um die kaiserlichen Berater ist es ruhiger geworden.

Aber die Ruhe trägt. Was war geschehen? Der **4. König**, der (\*), etwas „verwegene Schatzmeister“, zählte gerade mit düsterem Blick zum wiederholten Male das Gold aus den Schatztruhen. Säuberlich stapelte er die Goldstücke aufeinander, doch es wollten einfach nicht mehr werden. Es hilft alles nichts, holt mir den Reichsvogt!

**Der Reichsvogt** war ein stattlicher Mann und ähnelte in seiner Gestalt ein wenig dem **3. König**, der für die Herstellung der Waren zuständig war.

Die vier Könige zollten dem Reichsvogt

Respekt, denn sie wussten, er war beim Volk geachtet. Seine Ansprachen waren beim Volk beliebt.

Er konnte sehr zornig sein und las den **4 Königen** regelmäßig die Leviten.

Lästermäuler behaupteten, er hätte einen Zauberspiegel, den er hin und wieder befragte: Spieglein, Spieglein an der Wand, bin ich noch der „Zornigste“ im ganzen Land?

Nun Reichsvogt, sagte der **4. König** mit düsterer Miene, ich habe eine schlechte Nachricht. Die Schatzkammern sind leer, das Volk muss auf den alljährlichen Lusttaler verzichten! Das könnt Ihr nicht machen, schrie der Reichsvogt außer sich. Ihr lasst das Volk Tag und Nacht für Euch arbeiten, das Volk fügt sich ohne murren, und Ihr tragt Euren Geiz zur Schau!

Lieber überbringt Ihr jeden Taler dem Kaiser, anstatt Euer fleißiges Volk zu belohnen. Gebt acht, das Volk lässt Euch das merken!

Beruhigt Euch Reichsvogt, Ihr wisst, die kaiserlichen Berater aus dem fernen Schottland durchsuchen im Reich fast jeden Winkel nach Gold und Reichtümer.

Die Burg des **1. Königs** blieb zwar aus unerklärlichen Gründen verschont, aber die kaiserlichen Berater haben den Auftrag das Volk zu schröpfen. Es ist deshalb einfacher, das Volk verzichtet auf den Lusttaler, bevor

es sein Tagwerk verliert. Vergesst auch nie, der Lusttaler ist eine Wohlgefälligkeit, die aus der Gnade Deiner Könige entspringt.

Also mault nicht herum und fügt Euch!

Der Reichsvogt grübelte...

Wenn nun **der 2. König**, der für den Handel zuständig ist, mehr Waren in ferne Länder verkaufen würde... dann wären die Schatztruhen wieder gefüllt und das Volk



hätte seinen Lusttaler wieder...

Verkaufe mehr Waren, das Volk murt, es

will seinen Lusttaler wieder haben, sagte der Reichsvogt zum **2. König**. Ich kann Dir nichts versprechen, sagte der **2. König**, der Handel mag nicht so

recht blühen. Wir kaufen sogar weniger Eisen ein, weil wir weniger Waren verkaufen. Wir haben unsere Tagelöhner zum Müßiggang angehalten, weil sie keine Arbeit haben.

Die Zeit verging, das murrende Volk ging seinem Tagwerk oder dem angeordneten Müßiggang nach, der Reichsvogt ärgerte sich immer noch und der Schatzmeister drehte noch immer die Taler zwischen seinen Fingern.

Plötzlich... helle Aufregung im Reich!

Aus dem Reich der Mitte, aus dem fernen China, kam die Nachricht, dass große Mengen an Waren gebraucht würden.

Die vier Könige waren aufgeregt.

Der **1. König**, der „Schönste und Weiseste“, warf sich in die Brust: Was habe ich Euch gesagt! Ihr müsst nur an mich glauben!

**Der 2. König**, der „wortgewaltige Händler“: Der Handel blüht, das habt Ihr mir zu verdanken, sorgt jetzt dafür, dass die Waren hergestellt werden!

**Der 3. König** wurde blass: Ihr macht einen üblen Scherz mit mir, erst erzählt Ihr mir, die Waren verkaufen sich schlecht und jetzt sind Eure Bücher übervoll.

Woher soll ich so plötzlich das Eisen nehmen, um die Waren herzustellen? Außerdem brauche ich mehr Tagelöhner.

**Der 4. König** warf bedenklich ein: Gemach, gemacht... Ihr wisst genau, die Tagelöhner sind teuer. Können wir uns das überhaupt leisten, verkaufen wir wirklich so viele Waren?



Der Hofmarschall, der den Anfängen Wehr(1)et, meldete sich zu Wort:

Erlaubt mir edle Herren mein Wort an Euch zu richten! Einer meiner Weissager lässt seine Tagelöhner auf einen Vorschlag der kaiserlichen Berater an mehreren Maschinen gleichzeitig arbeiten.

So hat der Müßiggang endlich ein Ende, es werden fast doppelt so viele Waren hergestellt und wir müssen keine neuen Tagelöhner anwerben, erklärte er wichtig. Dem Reichsvogt schoss die Zornesröte ins Gesicht. Was glaubt Ihr denn?

Wollt Ihr das fleißige Volk für dumm verkaufen? Erst entsagt Ihr dem Volk seinen wohlverdienten Lusttaler und dann verlangt Ihr noch mehr Fronarbeit.

Seht Euch vor, Ihr strapaziert meine Geduld!

Die **4 Könige** redeten alle durcheinander:

Hättet Ihr den Handel mit China früher gemeldet, dann hätte ich Eisen!

Hättet Ihr die Tagelöhner nicht in den Müßiggang geschickt... Wärt Ihr nicht so geizig gewesen und hättet dem Volk den Lusttaler nicht entsagt... Wäre der Reichsvogt nicht so uneinsichtig...

Verärgert zogen sich die **4 Könige** zurück. Jeder in seine Burg, die Zugbrücken wurden hochgezogen...

Indessen ritten die kaiserlichen Berater zum Hofe des Kaisers und lächelten wissend...



Fortsetzung folgt:

Die Krönung eines Königs und das Kaiserreich gerät aus den Fugen.

(\*) auf Intervention des Beschriebenen wurde „hager“ gestrichen

(pr)



## Parken oder nicht parken?

In der letzten Ausgabe der Südküste haben wir über die aktuelle Parkplatzsituation berichtet.

Zur Ausgangssituation:

Im Werk 1 hat sich in den letzten Jahren die Parkplatzsituation dramatisch verschärft. Notwendige Neubauten, wie die Rückkühlanlage, das Kundendienstzen-

trum, das Gelenkwellenlager und die Elektronik haben annähernd 400 Parkplätze verschlungen. Durch die individuellen Arbeitszeiten nahm die Zahl der Fahrgemeinschaften ab und Alleinfahrer deutlich zu. Dabei gibt es einen Unterschied zwischen Werk 1 und Werk 2. Im Werk 2 gibt es praktisch keine Park-

platznot. Nur bei anhaltend schlechten Wetterverhältnissen ist der Parkplatz entlang der Bahnlinie voll. Dementsprechend ist auch die Stimmungslage der Werk 2'ler.

Warum sollen sie für einen Parkplatz bezahlen? In den bisherigen Planungen gehen wir im Werk 1 von einem Bedarf

von ca. 600 zusätzlichen Parkplätzen aus. Insgesamt könnten dann 1800 Beschäftigte im Werk 1 parken. Rosige Zeiten für alle Autofahrer, doch um welchen Preis? Das Parkdeck wird je nach Ausführung zwischen 3 bis 4 Millionen Euro kosten. Den Bauplatz will die mtu kostenneutral zur Verfügung stellen. Setzt man einen Finanzierungsplan mit einer Laufzeit von 20 Jahren voraus, müssten von **jedem** Parkplatznutzer zwischen 10 bis 15 Euro im Monat verlangt werden.

Parken oder nicht parken, wie äußert sich die Belegschaft zu diesem Vorhaben? Die Personalabteilung und der Betriebsrat bereiten deshalb mit Hochdruck einen Fragebogen vor, der mit der Septemberabrechnung an alle mtu'ler verteilt wird. Gespannt warten wir auf die Ergebnisse...

(pr)



Kommt's hier hin? Die Betriebsräte Michael Presser und Dietmar Selg auf dem H-Parkplatz im Werk 1

Foto: (fr)

## Uns Werner!

In den sechziger Jahren war Uwe Seeler ein Urgestein des deutschen Fußballs. In Hamburg wurde er nur uns Uwe gerufen. Und hier ist der Bezug von Uwe Seeler und Werner Armenat.

Geboren wurde Werner in Hamburg. Ebenso wie uns Uwe im Fußball, war uns Werner in der mtu, die Treue und Zuverlässigkeit in Person.

Sprüche wie: „gibt's und geht nicht“ gab's nicht. 1978 fing Werner bei der mtu als Maschinenarbeiter an. Sein Arbeitsplatz war in der Gelenkwellenfertigung bei dem damaligen Meister Abler. 1958 tritt er in die Gewerkschaft ein. Auch im privaten Bereich war der verheiratete Vater von 5 Kindern immer da, wo es galt der Familie, einem Freund oder Arbeitskollegen mit Rat und Tat zur Seite zu stehen. 1996 wurde

Werner Betriebsrat in der Gelenkwelle. Eine schwere Kniegelenks-operation hinderte ihn nicht an seiner Arbeit. Als Betroffener und wohlwissend, dass für Schwerbehinderte das Arbeits-leben kein Honigschlecken ist, wurde er im Jahr 2000 zum Schwerbehinderten-vertreter gewählt. Durch seine Erfahrung wurde Werner als Begleitperson bei Zeitaufnahmen übergreifend in der mtu eingesetzt. Mitte August ist nun die Zeit gekommen, wo Werner sich ganz seinem Hobby - dem Garten - widmen wird. Uns Werner, wir wünschen einen langen und gesunden Altersruhestand.

Und mit Uwe Seeler zu enden: „beide Seiten müssen zufrieden sein.“ In diesem Sinne!

(wo)



Auch im Garten von Uns Werner gilt: „Geht nicht - gibt's nicht!“

Foto: (pfa)

## Kaffee und Kuchen am Monatsende?

Aus gut unterrichteter mtu-Quelle: „Wie soll ich meine Mitarbeiter bei der jährlichen Leistungsbeurteilung motivieren?“ Den Vorgesetzten sind die Hände gebunden. Enttäuschung, Verwirrung und Aufregung sind die Reaktionen der betroffenen Mitarbeiter. „Bis zur Einführung des ERA im Jahre 2006 sind leider keine betrieblichen Lohn- und Gehaltserhöhungen möglich“. Bei weiteren Nachfragen folgt hilfloses Schulterzucken der Vorgesetzten und der Versuch einer Erklärung: „Es gibt eine Vereinbarung zwischen Betriebsrat und Personalabteilung“. Wir haben an kompetenter Stelle nachgefragt, was es mit diesem Schriftstück auf sich hat.

**SÜDKÜSTE:** Was genau ist eine neue Arbeitsplatzbewertung bzw. Stellenbeschreibung?

**WULLE:** Bisher sind im Unternehmen 5200 Arbeitsplätze beschrieben. Eine neue Bewertung ist dann notwendig, wenn an einem dieser Arbeitsplätze völlig neue Aufgaben hinzukommen. Diese neue Bewertung wäre dann nur mit einer Ausnahmegenehmigung möglich. Hier entscheidet dann der Personalbereich, Herr Bittelmeyer, und der Betriebsratsvorsitzende, ob es eine neue Arbeitsplatzbewertung geben wird.

**SÜDKÜSTE:** Was waren die Gründe für diesen Beschluss?

„neue“ Welt“ bewerten müssen. Um bei dieser Aufgabe nicht in Konflikte zu kommen, haben wir uns auf einen Status quo verständigt. D.h. also ab März 2004 nur noch in Ausnahmefällen eine völlig neue Arbeitsplatzbewertung zu machen bis zur Einführung von ERA.

**SÜDKÜSTE:** Was haben die ERA-Neubewertungen mit den aktuell laufenden Arbeitsplatzbewertungen zu tun?

**WULLE:** Das eine hat mit dem anderen gar nichts zu tun. Genau dieses Unverständnis hat mich sehr verärgert. Diese Notiz wurde völlig falsch kommuniziert. Sofern eine Beschreibung vorhanden ist, werden die Mitarbeiter natürlich weiterhin eine Höhergruppierung bekommen. Leider werden die Vorgesetzten im Moment vom Personalbereich daran gehindert. An dieser Stelle muss ich hervorheben, dass Herr Bittelmeyer und ich das gleiche Verständnis haben. Wir beide haben diese Vereinbarung ja auch getroffen. Leider gibt es Personen, denen es entweder anders erklärt wurde oder, aus welchen Gründen auch immer, einfach sagen: „Vorgesetzte dürfen und können das nicht“

**SÜDKÜSTE:** Ist diese Vereinbarung noch existent?

**WULLE:** Ja, im Moment noch. Eine gute Frage. Es wird sich aber noch ein wichtiger Termin ergeben, aufgrund dieser unterschiedlichen Interpretationen, diesem riesigen Ärger, der mich „budelnarret“(\*) gemacht hat. Das sage ich aber auch so deutlich im schwäbischen Ton. Wir werden verhandeln müssen. Vielmehr werden wir entscheiden, ob wir an dieser Notiz festhalten. Oder wir sagen nein, aufgrund der Tatsache, dass man mit dem Personalbereich keine vernünftigen Absprachen machen kann. Von Herrn Bittelmeyer abgesehen, der es wie ich nur gut gemeint hat. Da muss ich mich wirklich fragen, welchen Wert haben solche Vereinbarungen noch, wenn Personen da sind, die völlig dagegen steuern können.

**SÜDKÜSTE:** Haben die Vorgesetzten bereits grünes Licht bekommen, um ihren Mitarbeitern die frohe Botschaft zu verkünden, dass eine Höhergruppierung jetzt doch möglich ist?

**WULLE:** Ja, Herr Bittelmeyer hat auf Grund der scharfen Worte des Betriebsrats noch einmal eine Mitteilung per E-Mail an die Führungskräfte versandt. Auch an seinen eigenen Bereich, die Personal-Serviceteams. In dieser Mitteilung hat er nochmals deutlich gemacht, wie unsere Vereinbarung zu verstehen ist. Ich gehe davon aus, dass die Vorgesetzten darauf reagieren und wieder Bewegung in die Sache kommt. Natürlich habe ich da im Moment noch keine Rückmeldungen bekommen.

**SÜDKÜSTE:** Lohn und Gehalt also weiterhin am Monatsende. Sollten uns unsere Vorgesetzten allerdings zusätzlich mit Kaffee und Kuchen überraschen wollen, werden wir die Leckereien mit Sicherheit hoch motiviert verspeisen!

Einige Stunden nach unserem Interview gab es erneut ein Gespräch zwischen Betriebsrat und Personalbereich. Der Betriebsrat hat sich danach entschlossen, diese Notiz zurückzuziehen.

Herr Bittelmeyer kam nach einer Woche auf den Betriebsrat zu, um nochmals über die Notiz zu sprechen. Die Zustimmung des Betriebsrates für eine Neuauflage dieser Absprache setzt voraus, dass die richtige Kommunikation und Umsetzung für alle Unternehmensbereiche gewährleistet ist. Sollte dies nicht der Fall sein, wird es keine Vereinbarung geben.

(\*) schwäbische Mundart - der Betriebsrat ist stocksauer

(Kie)



Kühle Getränke zu einem heißen Thema. Der Betriebsratsvorsitzende Karl-Heinz Wulle im Gespräch mit Ute Kieninger

Foto: (fr)

**SÜDKÜSTE:** Stimmt es, dass es bis zur Einführung von ERA keine betrieblichen Arbeitsplatzbewertungen mit Lohn und Gehaltserhöhungen geben soll?

**WULLE:** Ja, es gibt eine Vereinbarung zwischen Betriebsrat und Personalbereich. Wir haben beschlossen, keine neuen analytischen Arbeitsplatzbewertungen und Stellenbeschreibungen zu machen.

**WULLE:** Es erfordert von beiden Seiten eine enorme Kapazität über 5000 Stellen in ein neues System zu überführen. Das neue System heißt ERA. Dieses sogenannte Jahrhundertwerk ERA gilt es nun, vernünftig und gut vorbereitet in die Zukunft zu bringen. Die Schwierigkeit für uns alle liegt auch darin, dass wir eine „alte Welt“ haben und eine völlig anders strukturierte

## Neues Auto, neue Wohnung und 'ne tolle Party!

Was haben die Anschaffung meines neuen Autos und das Elektronik-Center gemeinsam? Das lässt sich leicht erklären.

Jede weitere Investition hätte die endgültige Trennung zwar um x-Tage verzögert, aber wirtschaftlich sinnvoll wäre es auf keinen Fall gewesen. Mein Konto hätte schrecklich gelitten und mein Auto wäre trotz der vielen Reparaturen nicht mehr fahrtüchtig gewesen. Ähnliches Schicksal ereilte unser Werk 3. Der Sanierungsbedarf war dringend und die Kosten dafür zu hoch. Bei dieser Gelegenheit wurde auch darüber nachgedacht, die Elektronik extern einzukaufen. Der Aufsichtsrat hat sich für einen Neubau entschlossen.

Und so kam zu einem neuen Auto auch noch eine neue Wohnung hinzu.

Wir Werk 3'ler haben unser neues Heim inzwischen bezogen und es ist wie bei jedem Umzug, richtig angekommen ist man erst mit der Einweihungsparty! Genau die fand am 18. Juni statt. Das Wetter war etwas launig. Es blieb aber trocken, so dass wir draußen neben dem neuen Gebäude 73 feiern konnten. Die Band Jazz-Talk trug zur guten Laune bei – richtig Stimmung



Was wäre eine Einweihungsparty ohne die Schlacht am kalten Buffet? Foto: (se)

kam aber auf, als Geschäftsführer Grosch das Wort ergriff.

An dieser Stelle erstmal eine Warnung an unsere „Graugusstecher“: Den nächsten Satz einfach überspringen!

Bei der Besichtigung habe er erkannt, ließ der GF schmeichelnd verlauten: „Die

Intelligenz sitzt in der Elektronik – der Motor ist nur geschrupptes Eisen.“ Solchermaßen gebauchpinselt applaudierte alles begeistert. Das ging runter wie Öl. An diesem Nachmittag dachte sicher auch niemand an all die großen und kleinen Wehwehchen, die vor allem die Kollegen

und Kolleginnen in der Fertigung noch immer plagen. Denn wie bei jedem Umzug, stimmt eben noch nicht alles. In der neuen Wohnung passen die Vorhänge nicht. Das ist sicher weniger tragisch. In der Elektronik-Fertigung sitzen die MitarbeiterInnen in Zugluft, müssen extreme Temperaturschwankungen aushalten und leiden unter höherem Lärm als vom Werk 3 gewohnt.

Die Belüftung und Temperatur, die Absaugung an Lötplätzen und damit die Geräuschentwicklung sind noch in der Phase der optimalen Einstellung. Auch die Beleuchtung und die Beschattung sind für das gesamte Gebäude noch nicht zufriedenstellend gelöst.

Für den Sozial-„Raum“ von TEF und die Aufstellung der Spinde gibt es konkrete Änderungspläne. Die Anzahl der Spinde erhöht sich auf 90. Männer und Frauen erhalten getrennte, nicht einsehbare Bereiche mit einigen Sitzgelegenheiten.

Neues Auto, neue Wohnung, wirklich gute Gründe sich zu freuen. Mit Geduld und Hartnäckigkeit werden wir auch die Mängel in den Griff bekommen!

(sch-m)

## Eine Tieflochbohrung nach Art der McKinsey's!

Die Laufbüchsenfertigung im Werk 2 sollte das Aushängeschild für McKinsey werden! Bei erfolgreicher Umsetzung und davon war man natürlich überzeugt, übertragbar auf andere Fertigungsbereiche.

Wir erinnern uns:

In einem aufwändigen Workshop wurden die Prozesse in der Kostenstelle durchleuchtet. Das Ziel: Die Laufbüchse muss billiger werden! Bei der Ist-Analyse wurden folgende Schwachpunkte erkannt.

Die spontane, vom Vertrieb ausgelöste Auftragssteuerung stört den Fertigungsprozess. Die Losgrößen sind zu klein, deshalb fallen zu viele Rüstzeiten an. Die Arbeitstakte sind nicht optimal synchronisiert. Aus diesen Erkenntnissen wurden mehrere Lösungsvarianten mit unterschiedlichem Investitionsaufwand erarbeitet.

Was wurde umgesetzt?

Die günstigste Variante wurde gewählt. Investition ca. 70.000 Euro, Einsparung 2,1 Mitarbeiter. Die wichtigste Voraussetzung für das Gelingen dieser Variante ist die Einführung der Mehrmaschinenbedienung. Weitere Punkte sind die Erhöhung der Losgrößen und technische Veränderungen, wie zum Beispiel Rollenbänder zwischen den Maschinen.

Zeitsprung - 4 Monate später:

Was ist daraus geworden?

Die technischen und organisatorischen Veränderungen sind nahezu abgeschlossen, das Rollenband realisiert.

Das Vorhaben kann trotzdem nicht realisiert werden. Warum?

Existierende Aufträge müssen abgearbeitet werden. Die Kunden drohen mit weiteren Aufträgen und durch Qualitätsprobleme der Zulieferfirma ist ein hoher Rückstand entstanden. Die Einführung der Mehrmaschinenbedienung setzt allerdings einen Puffervorrat von mindestens einer Woche voraus und genau daran ist nicht zu denken! Um das enorme Arbeitspensum zu schaffen wurden sogar Leiharbeiter eingestellt. Damit wäre der Unterschied zwischen Theorie und Praxis wieder einmal festgestellt.

Anmerkung:

Der angestrebte Laufbüchsenpreis wurde in einem Preisvergleich, auch Benchmark genannt, mit einem Anbieter ermittelt. Den Anbieter gibt es nicht mehr. Er hat vor geraumer Zeit Konkurs angemeldet.

Die anderen Lösungsvarianten waren natürlich mit hohen Investitionen verbunden. Sie hatten aber einen ganz besonderen Charme. Die notwendigen



Hans Mann, der Herr der Laufbüchsen

Foto: (fr)

Expansionsflächen vorausgesetzt, hätten wir im Werk 1 einen neuen Standort gehabt. Mit sinnvollen Maschinen-gruppierungen und dem Ersatz der antiken Maschinen (eine hat stolze 40 Jahre auf dem Buckel),

hätte das Kapazitätsproblem gelöst werden können.

Das wäre eben kein billiger Jakob.

Also, außer Spesen nichts gewesen?

(pr)

### Impressum

**Herausgeber:** IG Metall-Betriebsräte und -Vertrauensleute in der MTU Friedrichshafen GmbH **Verantwortlich:** Michael Presser (pr)

**Redaktion:** Heinz M. Brechtel (bre); Manfred Frank (fr); Ute Kieninger (kie); Patrick Müller (mü); Jürgen Pfaffenroth (pfa); Martina Schorrer-Müller (sch-m); Egon Wolf (wo); Achim Zinser (zi) **Layout und Gestaltung:** Manfred Frank, Dietmar Selg (se)

**Anschrift der Redaktion:** Michael Presser, Abt. BR, MTU Friedrichshafen GmbH, Maybachplatz 1, 88045 Friedrichshafen; Tel.: 07541 / 90-8625,

E-Mail: Michael.Presser@mtu-online.com Weitere Infos zur IG Metall: <http://www.bw.igm.de/>