

SÜDKÜSTE

Betriebsräte und Vertrauensleute der  bei mtu

Baustelle Unternehmenskultur

Die Zeit ist reif für einen Neubeginn



Vor den Toren der MTU. Das Corporate Design: Schön, aber wertlos?

Als die MTU noch Maybach hieß, waren wir immer wie eine große Familie. Es war ein besonderes Privileg „Maybächler“ zu sein und wir waren stolz darauf. Wehmütige Erinnerungen tauchen auf: Wenn wir gebraucht wurden, waren wir da. Waren die Kinder krank, durfte ich nach Hause gehen. Komm wieder, wenn es daheim besser geht.

Wir haben uns in der MTU umgehört und nach der Unternehmenskultur gefragt.

Die Antworten sind ernüchternd. Gleichgültigkeit, Stress, Egoismus, Respektlosigkeit bis hin zu Feindseligkeit sind Stichworte, die wir hören. Das Vertrauen in Absprachen ist gering. Gespräche über neue Aufgaben und damit ein verändertes Arbeitsumfeld finden ohne die Mitarbeiter statt. Das Gefühl der Verunsicherung gehört zum Alltag.

Wie müsste sie aussehen, die Unternehmenskultur? Gemeinsamkeit pflegen, miteinander reden, sich bei der Arbeit wohlfühlen können, gemeinsam erfolgreich sein, sich gegenseitig helfen, gerecht und mit Respekt behandelt werden, stolz auf die eigene Arbeit und

auf die MTU sein sind Begriffe, die wir aufnehmen.

Nun ist es ja nicht so, dass sich die Geschäftsführung der MTU nie um die Unternehmenskultur gekümmert hätte. Da gab und gibt es Ansätze, sich diesem Thema zu nähern. Wir haben Führungsgrundsätze, Unternehmensleit-sätze und unsere Corporate Identity, das neue Selbstbildnis der MTU.

Stolz auf das vermeintlich vollbrachte Werk wendet sich die Geschäftsführung anderen Themen zu. Mitarbeiter wie Vorgesetzte legen die Leitsätze und das Selbstbild in die Schublade und widmen sich wieder ihrem Tagesgeschäft. Frei nach Karl Valentin dürfen wir feststellen: „Und urplötzlich geschah überhaupt nichts.“

Was ging schief? Ein Firmenlogo und das Outfit zu verändern ist eine leichte Sache, aber gemeinsame Gewohnheiten zu ändern ist eine Herausforderung. Die Einbindung der Mitarbeiter in den „Corporate Identity Prozess“ fand nicht statt. Diese Kultur darf nicht nur beschrieben werden, sie muss gelebt werden.

Um die Unternehmenskultur tragfähig zu machen brauchen wir drei stabile Säulen.

Die erste Säule - Corporate Behavior - wie gehen wir miteinander um und wie verhalten wir uns gegenüber Kunden, Lieferanten und Geschäftspartnern, der Politik, den Gewerkschaften und den Familien der Mitarbeiter. Hinter dieser Aufgabe verbergen sich viele Themen: Führungsqualität, Teamfähigkeit, Teambereitschaft. Ein Geben und Nehmen.

Die zweite Säule - Corporate Communication - was müssen wir voneinander wissen, welche Informationen sind für den Tagesablauf wichtig? Wie kommuniziert die MTU mit ihren Mitarbeitern? Transparenz und Ehrlichkeit, in dem was wir tun und wie wir kommunizieren müssen die Grundlage für die Zusammenarbeit sein.

Die dritte Säule - Corporate Design - steht als einzige. Das Selbstbild, das Logo, das Briefpapier, der Firmenauftritt bei Messen. Ein wichtiges Element. Ohne die Verbindung mit den anderen Säulen ist ein Corporate Design jedoch wertlos.

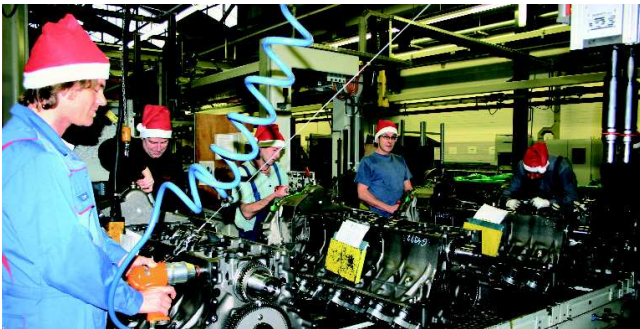
Die Unternehmenskultur ist das Thema der Zukunft für die MTU und uns. Mitarbeitermotivation braucht nicht nur Geld, sondern auch gute Worte. Nicht Wasser predigen und Wein trinken. Wir MTU'ler sind immer da, wenn wir gebraucht werden. Können wir auch stolz darauf sein?

pr / kie



Hinten den Toren gibt es noch viel zu tun. Baustelle Unternehmenskultur.

Weihnachtsmänner am laufenden Band



Bescherung – mal ganz anders

Das sind die Weihnachtsmänner. Stellt man sich zwar nicht so vor, ist aber so. Die montieren Motoren im Werk 2. So was machen die natürlich nicht alleine. Weil da helfen ihnen noch mehr Weihnachtsmänner an nem Montageband. Müssen sie auch! Und warum? Weil an dem Montageband dieses Jahr besonders viele Motoren gebaut werden müssen. Von der Baureihe 2000. Das sind Gensets. Mit denen kann man dann Strom erzeugen. Und wer braucht soviel Strom? Das sind die vielen Chinesen. Und damit die endlich auch alle viel Strom haben, kaufen die ganz viele Gensets. Sind aber viel mehr als sonst gebaut werden. Drum müssen die Weihnachtsmänner auch rund um die Uhr arbeiten. In der Montage, auf den Prüfständen, der Lackiererei und im Versand. Teilweise sogar am Sonntag. Ist zwar sehr, sehr anstrengend, aber muss so sein. Sagt die Geschäftsführung.

Die vielen Gensets spülen eine schöne Bescherung in die Firmenkasse.

Parken bei MTU, ein Dauerbrenner?

Des einen Freud ist des anderen Leid. Der Winter ist gekommen. Die einen genießen auf dem Weg zur Arbeit den schönen Anblick der schneebedeckten Berge am benachbarten Ufer während sich die anderen mental auf die nervtötende Suche nach einem Parkplatz vorbereiten. Die Lösung dieses Problems war in greifbare Nähe gerückt. Doch erstens kommt es anders und zweitens als man denkt.

Südküste: Das Parkhaus wird nicht gebaut, wie geht es jetzt weiter?
 Presser: Wie wir auf der Betriebsversammlung angekündigt haben, prüft im Moment der Fachbereich PES, die Ausdehnung der Parkverbotszone. Für unsere Schichten auf 2 km und für alle anderen Mitarbeiter auf 4 km. Zusätzlich wird das tatsächliche Parkverhalten der Parkplatzinhaber festgestellt.
 Südküste: Wie viel Parkplätze können anschließend neu verteilt werden und

Von den Weihnachtsmännern. Und das freut die Geschäftsführung. Ganz arg sogar. Die sind jetzt sogar einer mehr. Sonst wäre so viel Freude wahrscheinlich zuviel für sie. Wahrscheinlich ist es immer noch zuviel. Weil jetzt die ganze Bescherung nach Stuttgart wandert. Ist auch gut so. Weil dort erträgt man soviel Freude gern. Die Herren in Stuttgart fordern sogar soviel Freude. Eigentlich sogar noch viel mehr. Und den Stuttgartern verweigert man keinen Wunsch. Nö. Macht man nicht.

Die Herren Geschäftsführer haben sogar auch noch ein Geschenk. Wie nett. Und zwar für die Weihnachtsmänner. Weil die allen so viel Freude bereiten, sollen sie mehr Zeit dafür bekommen. Jede Woche 5 Stunden. Zum montieren der Freude. Ihr wisst ja. Die, für die Herren in Stuttgart. Is zwar nicht fair, wollen die aber so.

Sollen sie sich gefälligst auch darüber freuen. Die fleißigen Weihnachtsmänner bei der MTU...
 ... über Ihre SCHÖNE BESCHERUNG!

zi



Michael Presser im Interview

was verstehst du unter dem tatsächlichen Parkverhalten?

Presser: Es wird mit 150 bis 200 Parkplätzen gerechnet. Unter dem tatsächlichen Parkverhalten versteht man die Anzahl der Tage an denen ein Parkplatz wirklich genutzt wurde. Wir vermuten, dass es trotz mehrfacher Appelle zahlreiche Parkplatzinhaber gibt, die selten Ihren Parkplatz nützen, ihn aber trotzdem beanspruchen. Dieses Verhalten wurde in den letzten Wintermonaten geprüft. Ich bin auf die Ergebnisse sehr

Profit um jeden Preis?

In den Wettlauf um günstige Wettbewerbsbedingungen reiht sich auch die MTU ein.

Nachdem sich mehrere Unternehmensberater die Klinke in die Hand gegeben haben weiß auch die MTU, dass 10% Personal zuviel an Bord sind.

Außerdem sind die Lohn und Gehaltskosten zu hoch, die Kantine ist zu teuer und die MTU muss sich auf ihr »Kerngeschäft« konzentrieren. 38 Stunden ohne Lohnausgleich, soll der Beitrag der Beschäftigten werden. Ein scheinbar schmerzloser Eingriff, da niemand weniger verdienen soll.

Nach dem "Warum" soll nicht gefragt werden. Wenn man doch fragt, bekommt man zur Antwort:

Der MTU geht es noch nicht schlecht und sie schreibt auch keine rote Zahlen. Dieser Beitrag der Beschäftigten sei nötig um langfristig Arbeitsplätze zu erhalten.

So konkret die Vorstellungen zur Einsparung sind, so unkonkret sind die Beispiele zur Beschäftigungssicherung!

Ein konkretes Beispiel: Zu teuer? Was ist der Mensch noch wert angesichts Millionengewinnen und internationalem Wettbewerb?



gespannt.
 Südküste: Rechnest du bei diesen Maßnahmen mit viel Ärger?

Presser: Ja sicher, die Betroffenen werden nicht erfreut sein. Die Personalseite beschäftigt sich im Moment mit einer weiteren Idee. Sie überlegen, bei einer neuen Parkplatzordnung einen Vertrauensschutz einzuführen. Das würde bedeuten, dass die neue Parkplatzordnung nur für zukünftige Parkplatznutzer eine Rolle spielt. Das letzte Wort ist hier allerdings noch nicht gesprochen
 Südküste: Wäre ein solcher Vertrauensschutz nicht ungerecht?
 Presser: Das müssen wir uns genau anschauen! Wie gesagt, diese Überlegungen sind noch nicht konkret. Der Be-

triebsrat wird sich wie versprochen weiterhin um dieses Thema kümmern und die Belegschaft über die neuesten Entwicklungen informieren.

- + Wird es die Zusage für die nötigen Neuentwicklungen in der kommenden Aufsichtsratssitzung geben? Dies wurde schon vor Monaten von den Aufsichtsräten Wulle, Brechtel und Müller gefordert.
- + Wie können Mitarbeiter und Führungskräfte motiviert und qualifiziert werden?
- + Wie wird gute Leistung gerecht entlohnt?
- + Wie wird die Qualität unserer Produkte verbessert und damit die hohen Gewährleistungskosten reduziert?
- + Wie kann die Kundenzufriedenheit erhöht werden?
- + Wie wird ein offener Dialog gefördert?
- + Wie können Schwachstellen in der Personalführung abgebaut werden?

Zahlreiche Studien belegen: Wenn sich ein Unternehmen auf seine Mitarbeiter konzentriert, sie fördert, ihnen Vertrauen schenkt, Verantwortung überträgt und sie fair behandelt, wird die Motivation erhöht und eine freiwillige Leistungssteigerung erzielt.

Eine Kosteneinsparung durch Lohnverzicht zu erzielen, ist schlicht phantasielos. Schafft es die MTU, auch gegen den Zeitgeist, eine tragfähige Lösung zu finden?

pr

Und während die einen völlig entspannt ihr Auto abstellen und sich auf den Weg zu ihrem Arbeitsplatz machen geht die Suche für die anderen weiter. Der Winter ist gekommen und wird auch wieder gehen und mit ihm hoffentlich die nervtötende Suche nach einem Parkplatz. Dann werden die einen und die anderen auf dem Weg zur Arbeit den Anblick der schneebedeckten Berge am benachbarten Ufer genießen können.

kie

Die MTU auf dem Prüfstand



Zuerst wird die Braut geschmückt...

„Nichts ist unmöglich“

Die Verunsicherung der MTU'ler nimmt kein Ende. Zu der Drohkulisse Personalabbau gesellt sich jetzt auch noch ein möglicher Verkauf der MTU. Dieses Gerücht hält sich seit 2 Jahren hartnäckig.



...und dann beginnt das Schaulaufen

Grund zu Spekulationen gab es schon im letzten Jahr als die Zuordnung der MTU im Konzern geändert wurde. Seit die MTU einen neuen Vorsitzenden der Geschäftsführung hat, keimen die Verkaufserüchte erneut auf. Herr Heuer hat angekündigt, die Aufstellung der MTU im Konzern und die Fullliner-Philosophie zu hinterfragen. Diese Überprüfung sei völlig normal, hören wir aus dem Hause und aus dem Konzern.

Dass die Sahneschnitte MTU ganz offen mit 1,5 Milliarden Euro gehandelt wird stimmt uns allerdings nachdenklich. So eine Vorgehensweise lässt kaum Spielraum für Verhandlungen. Unter diesen Voraussetzungen stehen die geplanten Einsparungen die von den MTU'lern eingebracht werden sollen,

unter einem anderem Stern. Soll damit die Braut geschmückt werden?

Ist das die Mitgift für einen möglichen Käufer?

Dann wären die MTU'ler allerdings schlecht bedient. Bei einem Verkauf an wen auch immer, würde sofort eine neue Welle von Kosteneinsparungen über uns hinwegrollen. Sollte sich ein solches Szenario abzeichnen, müssen wir uns wehren. Das schaffen wir nicht alleine, da brauchen wir Unterstützung.

Bis jetzt ist alles, Gott sei Dank, reine Spekulation und die Hoffnung stirbt bekanntlich zuletzt. Die Hoffnung, dass die Mutter DaimlerChrysler sich ihrer verantwortungsvollen Rolle bewusst ist. Wenn nicht, könnte dies eine Hochzeit mit anschließendem Leichenschmaus werden.

pr



Wird die MTU für den Verkauf zurecht gemacht?

Mitbestimmung ist nicht alles

Eine unbekannte Seite der IG Metall-Aufsichtsräte

„Die Chance für einen Besuch des Gymnasiums hängt nicht nur von der Lese-Mathematikkompetenz ab, sondern auch von der sozialen Herkunft.“ Dies ist eine Erkenntnis der Pisastudie. Gleiche Bildungschancen für alle ist der Grundsatz der Hans-Böckler-Stiftung für die Vergabe ihrer Stipendien. Insbesondere werden Arbeitnehmerkinder und Bewerber mit Berufserfahrung gefördert. Der Großteil der Einnahmen der Hans-Böckler-Stiftung kommt von ArbeitnehmervertreterInnen in Aufsichtsräten. Sie führen über 50% ihrer Tantiemen an die Stiftung ab und geben dadurch jährlich ca. 150 BewerberInnen die Chance auf ein Studium. Gute Leistungen und gesellschaftliches Engagement sind die besten Voraussetzungen für ein Stipendium.

Einer dieser Stipendiaten ist Andreas Weber. Der Abschluss seines Studiums ist in greifbare Nähe gerückt. Andy sitzt an seinem Schreibtisch und wühlt sich durch die gesammelten Werke seines Studiums. „Ich wollte unbedingt studieren.“ Nach der mittleren Reife war der Wunsch nach Unabhängigkeit allerdings stärker als die Lust, weitere 3 Jahre die Schulbank zu drücken. Andy entschied sich für eine Ausbildung zum Industriemechaniker bei Müller Weingarten. Die Chance mitzubestimmen, wenn es um Veränderungen ging, wollte er sich nicht entgehen lassen und ließ sich zum Jugendvertreter wählen. Die IG Metall staffierte ihre neuen JAV'ler mit allem Wissenswerten aus, um für ihre Aufgaben bestens gerüstet zu sein. Andy's Engagement war kaum zu bremsen. So wurde er Jugend-

referent. Die Leidenschaft für die gewerkschaftliche Arbeit war entfacht und ließ ihn auch während des Zivildienstes nicht los. Das Studium geriet in Vergessenheit und eine freie Lehrstelle zum Industriekaufmann bei Waldner kam ihm wie gerufen. Ein Jahr verging bis sich Andy daran erinnerte was er eigentlich immer wollte.

Andy sprach mit Lilo Rademacher über seine Studienpläne und die IG Metall-Gewerkschaftssekretärin hatte die rettende Idee zur Finanzierung. „Ich werde dich für ein Stipendium der Hans-Böckler-Stiftung vorschlagen“, sagte sie und leitete alles weitere in die Wege. Andy's Studium konnte beginnen. Ein Praxissemester im Ausland war der Höhepunkt. Die Hans-Böckler-Stiftung unterstützt Auslandsaufenthalte und Sprachkurse, da sie für einen erfolgreichen Einstieg ins Berufsleben von immer größerer Bedeutung sind. Nach seiner Diplomarbeit geht es für Andy wieder zurück ins Berufsleben. Er freut sich schon auf neue Herausforderungen als Wirtschaftsinformatiker.

Viele Dinge, für die Hans Böckler in seiner Zeit gelebt hat sind für uns heute selbstverständlich. Gewerkschaften zum Beispiel. Er kämpfte für eine faire Arbeitswelt, in der nicht die Gesetze des Stärkeren regieren. Die Mitbestimmung durch die Beschäftigten lag ihm besonders am Herzen. Mitbestimmung ist für die ArbeitnehmervertreterInnen in den Aufsichtsräten nicht alles. Sie engagieren sich auch für gleiche Bildungschancen für alle, damit in Zukunft nicht die soziale Herkunft, sondern die soziale Kompetenz für den Besuch des Gymnasiums entscheidend ist.

kie



Andreas Weber freut sich über das Stipendium der Hans-Böckler-Stiftung

SÜDKÜSTE



Quer durch Deutschland für die Südküste

Die Idee entstand auf unserem letzten Workshop. Wir wollten die Projekte der Südküste auf der Vertrauensleute-Konferenz der IG Metall in Sprockhövel vorstellen. Die Planung des Standes wollte Michael Rasch von der Praxis für Öffentlichkeit in die Hand nehmen. Wir sollten für Anschauungsmaterial aus den Workshops sorgen. Vollbepackt machten wir uns auf den Weg nach Sprockhövel bei Wuppertal. Der Stand war schnell aufgebaut und die Konferenz konnte beginnen. Rund 400 IG Metall-Vertrauensmänner und -frauen trafen sich, um über aktuelle Themen und künftige Aufgaben zu diskutieren. Aber diskutieren ist das Eine. Die Belegschaft zu informieren das Andere. Denn die Südküste ist nicht nur die Zeitung der MTU-Vertrauensleute. In der Infowerkstatt Südküste arbeiten

Ute Kieninger und Jürgen Pfaffenroth vor den Machwerken der Südküste in Sprockhövel

neun verschiedene Firmen aus der Region mit. Die IG Metall Friedrichshafen-Oberschwaben hat sich mit dieser Idee ein Netzwerk geschaffen. Jede einzelne der beteiligten Firmen, z.B. MTU, ZF, Müller-Weingarten, kann von dieser Vielfalt profitieren. An zwei Workshops pro Jahr treffen sich die Südküster, um aktuelle Themen zu bearbeiten. Dabei werden alle Medien genutzt. Schwarze Bretter werden aktualisiert, Betriebsratszeitungen ins Leben gerufen und Flyer für Betriebsratswahlen entworfen. Nur so können wir sicher sein, dass unsere Botschaft auch ankommt. Das Interesse in Sprockhövel war riesengroß. Viele Teilnehmer waren von der Idee der Südküste begeistert. Das freut uns natürlich besonders. So machen wir uns zufrieden und quer durch Deutschland wieder auf den Heimweg.

kie



Mitarbeiter der Gelenkwelle sammeln für Flutopfer

Die Weihnachtsfeier sollte ablaufen wie die letzten Jahre. Doch der Tsunami und die stündlich steigenden Opferzahlen änderten alles. Statt dem geplanten Weihnachtsschmaus entschlossen sich die Kostenstellen 1189,1191 und 1195 aus der Gelenkwelle spontan für eine Spendenaktion. Das Geld für das

Weihnachtsessen sollte den Flutopfern in Asien zur Verfügung gestellt werden. Die Meister der Gelenkwelle griffen die Idee auf und machten daraus eine großangelegte Sammelaktion. So kam der stolze Betrag von 1.537,54 Euro zusammen, der schließlich an das DRK-Kreissverband FN überwiesen wurde.

wo

MTU-Betriebsräte für Flutopfer auf Achse

Berufsgenossenschaftliche Kliniken Tübingen und Ludwigshafen unterstützen direkte Hilfe nach Sri Lanka.

Dringend benötigte Medikamente und umfangreiche Hilfsmittel, wie Verbandsmaterial, Desinfektionsmittel, OP-Masken und Handschuhe wurden von den Berufsgenossenschaftlichen Kliniken Tübingen und Ludwigshafen dem Hikkaduwa – Verein in Salem für eine direkte Katastrophenhilfe nach Sri Lanka zur Verfügung gestellt.

Familie Gerland die den Transport nach Sri Lanka begleitete, leistete auch erste Hilfe vorort. Tochter Anja, von Beruf Arzthelferin, hatte in der kleinen Pension alle Hände voll zu tun. Schnell hatte sich ihr Talent herumgesprochen und jeden Tag wurde die Zahl der Patienten größer. Horst Gerland: „Das Ausmaß der materiellen Schäden und

die Lebensbedingungen sind wesentlich schlimmer, als es die Fernsehbilder darstellen.“ Der Hikkaduwa – Verein kümmert sich vorrangig um die Förderung und Vermittlung von Schulpatenschaften für bedürftige Kinder.

Die Unterstützung der Kliniken wurde über den Geschäftsführer des Klinikträgervereins Heidelberg e.V. Herrn Dr. Radek ermöglicht. Michael Presser, der selbst Vorstandsmitglied des Trägervereins ist, war von der spontanen Hilfe aller Beteiligten überwältigt.

„Wir sind von der Freundlichkeit und Hilfsbereitschaft des Klinikpersonals begeistert.“

Auch ein namhafter Handschuhhersteller für den klinischen Bedarf, hat 20.000 Handschuhe gespendet und sogar vor die Haustüre geliefert.

pr

Der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende Heinz Brechtel vor dem beladenen Bus mit Medikamenten



Impressum 03/2005

Herausgeber:
IG Metall-Betriebsräte und Vertrauensleute in der MTU Friedrichshafen GmbH

Verantwortlich: Michael Presser (pr)
Redaktion:
Heinz Brechtel (bre)
Ute Kieninger (kie)
Patrick Müller (mü)
Manfred Frank (mf)
Jürgen Pfaffenroth (pfa)
Martina Schorrer-Müller (sch-m)
Egon Wolf (wo)
Achim Zinser (zi)

Layout und Gestaltung:
Ute Kieninger, Jürgen Pfaffenroth

Anschrift der Redaktion: Michael Presser, Abt. BR, MTU Friedrichshafen GmbH, Maybachplatz 1, 88048 Friedrichshafen, Telefon 07541/90-8625, e-mail: Michael.Presser@mtu-online.com