

# SÜDKÜSTE:

# SÜDKÜSTE:

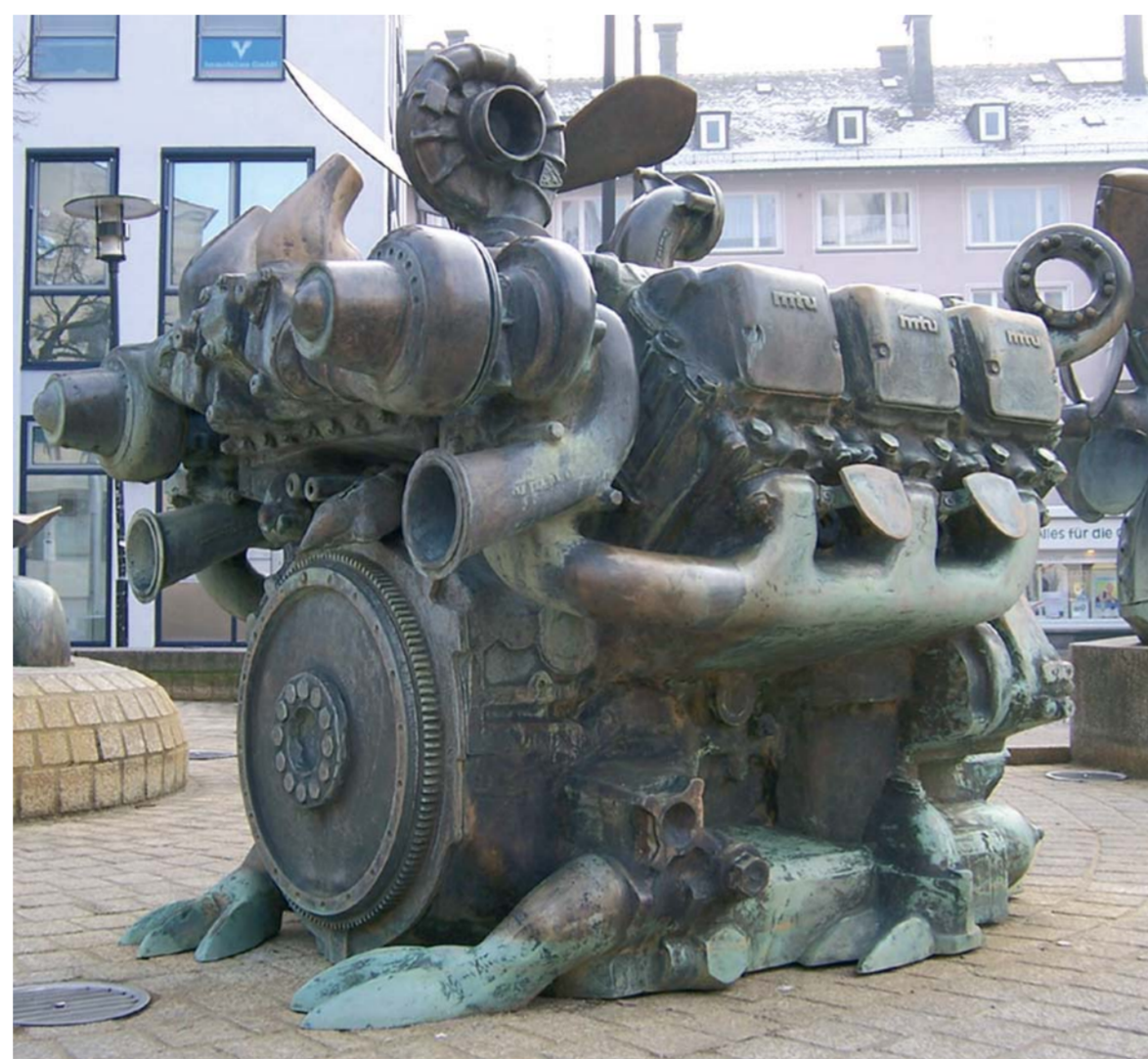
## Alles Motor?

Montag Abend 17.30 Uhr - vereinzelt brennt noch Licht im „Gelbes Haus“. Die meisten MTU'ler sind schon nach Hause gegangen; die Spätschicht in der Fertigung macht gerade Pause. Plötzlich - hektische Betriebsamkeit! Ein Kranwagen fährt vor, Scheinwerfer leuchten den Platz aus. In Windeseile werden riesige Banner zwischen Fahnenmasten gespannt und vertäut. „rotoM dnis riW“ ist darauf zu lesen. Das macht mich neugierig. Ist das Schwedisch, hat das was mit EQT zu tun? Ich umrunde das Schauspiel, das Rätsel löst sich: Staunend lese ich laut vor mich hin: „Wir sind Motor“

Wer ist Motor frag, ich mich irritiert? Auf dem Banner ist niemand abgebildet. Ich fahre grübelnd nach Hause.

Dienstag Morgen 7.30 Uhr - nach einer unruhigen Nacht klärt mich das InfoNet auf. Hier geht es um Kundenzufriedenheit. Ein zufriedener Kunde braucht auch zufriedene Dienstleister. Ein zufriedener Dienstleister ist aber auch gleichzeitig Kunde. Deswegen müssen seine Dienstleister auch zufrieden sein, und so weiter und so fort... Gut denke ich, wie vor zehn Jahren: „MTU so gut wie Du“, nur mit dem kleinen Unterschied, jetzt sind wir nicht mehr so gut wie du, sondern Motoren, also Antrieb. Auch nicht schlecht, denke ich: Passt ja ganz gut auch zur Tarifrunde. Powermotoren bringen Leistung, für die Leistung brauchen sie Input, in unserem Fall Geld, also kein schlechtes Gewissen wegen den fünf Prozent!

Aber so haben sich das die Macher wahrscheinlich nicht vorgestellt. Trotzdem ein bestechender Gedanke. Andererseits schaudere ich bei dem



Kein Fleisch, kein Fisch, komisch

Gedanken: Meine MTU'ler und ich – alle Motoren, irgendwie alle gleich, einer größer oder kleiner, alle bringen Leistung. Tag für Tag, Nacht für Nacht, oder auch nicht – Kolbenfresser, Totalschaden, Schrottplatz. Und was ist mit dem, der aus der MTU ausscheidet? Motor im Ruhestand?

Nein, da ist keine Dynamik drin. Oder, ich war Motor? Wie muss sich da Rüdiger Grube fühlen? Nee Nee, das gefällt mir nicht! Irgendwie fühle ich mich nicht motiviert.

(pr)

## Rückblick auf die letzten 4 Jahre



IG Metall Betriebsräte stellen sich den Fragen der Belegschaft, was war gut, was war schlecht



### Impressum

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

**Verantwortlich:**  
Michael Presser, Karl-Heinz Wulle

**Redaktion:**  
Heinz Brechtel (bre)  
Judith Keller (ke)  
Patrick Müller (mü)  
Jürgen Pfaffenroth (pfa)  
Michael Presser (pr)  
Martina Schorrer-Müller (sch-m)  
Egon Wolf (wo)  
Achim Zinser (zi)

**Layout und Gestaltung:**  
Jürgen Pfaffenroth, Achim Zinser

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



## Betriebsräte und Vertrauensleute der bei mtu

### Schein und Sein



Die Heuschrecke im Bienenpelz

### Die MTU unter EQT!

Ein langes Jahr der Unsicherheit, der Sorgen um den Betrieb, um den Arbeitsplatz geht zu Ende. Wir gehen in das Jahr 2006 mit einem neuen Besitzer. Ist er gut für unsere MTU? Das wird uns die Zukunft zeigen. Die Auftaktpräsentation von EQT hat nicht alle Fragen beantwortet. Deshalb hat das Südküste-Team den Betriebsratsvorsitzenden, Karl-Heinz Wulle und die Chefin der Friedrichshafener IG Metall, Lilo Rademacher gefragt. Die Antworten lesen sie jetzt:

Wie hoch wird die Verschuldung der MTU sein?

Karl-Heinz Wulle: Die Faustregel sagt: 1/3 Eigenkapital und 2/3 wird über Banken finanziert. EQT will, bis sie uns an die Börse bringen, keine Beträge von der MTU herausnehmen. Es sollen auch keine Zinszahlungen getilgt werden. Somit bleibt laut EQT ab Januar 2006 der komplette Gewinn schon jetzt bei uns in der Kasse. EQT sagt, die Abrechnung kommt am Schluss, kurz vor dem Börsengang. Dann müssen wir das Geld zusammen haben. Eines steht für uns auf jeden Fall fest: es wird ein anspruchsvolles Ziel für die MTU-Gesamtmannschaft werden! Ich denke aber, das könnten wir schaffen.

Lilo Rademacher: Nach den vorliegenden Informationen zur urteilen, ist die Verschuldung zwischen 1 und 1,1 Milliarden Euro.

Wie hoch müssen die jährlichen Gewinne der MTU sein, um die Schuldzinsen in etwa bedienen zu können?

Karl-Heinz Wulle: Das kann man so schlecht sagen. Die spannendsten Fragen werden sein: Haben wir uns richtig aufgestellt? Haben wir genügend Ertrag erwirtschaftet? Wenn damit ein Mehrwert für die MTU geschaffen wurde, dann stimmen auch die Gewinne.

Lilo Rademacher: Das hängt natürlich davon ab, was zum einen an Zinssätzen auf den Schulden liegt und zum anderen, was EQT noch an Renditeerwartungen hat. Auf dieser Basis kommt man sehr schnell auf einen zweistelligen Prozentsatz. Ich sage 20% - 25%.

Ist die Wachstumsprognose von durchschnittlich 3% pro Jahr von EQT realistisch?

Karl-Heinz Wulle: Ja, wenn man den Wert mit dem Markt vergleicht, ist das erreichbar.

Lilo Rademacher: Das ganze Konzept von EQT ist aus meiner Sicht kritisch zu betrachten. Deswegen ist für mich EQT nicht die zweitbeste, sondern die zweitschlechteste Lösung. Ich kann nicht beurteilen, ob 3% seriös sind. Ich betrachte das gesamte Konzept mit vielen Fragezeichen.

Was passiert, wenn das Geschäft nicht so läuft wie gedacht?

Karl-Heinz Wulle: Da kommen wir jetzt an einen kritischen Punkt. Die Arbeitnehmervertreter haben mit den Vertretern von EQT zu Beginn der



Im Gespräch Karl-Heinz Wulle und Judith Keller

Verkaufverhandlungen gesprochen, und uns hat man zugesichert, dass sie auch in schwieriger Zeit noch Geld nachschieben wollen. Eventuell aber auch das eine oder andere Projekt dann erst einmal einfrieren, bis hin, um mit uns sozialverträgliche Maßnahmen zu suchen. Wenn es wirklich düster käme, d. h. eine schlechte Auftragslage eintritt, dann müssten wir uns auch eventuell über Personalmaßnahmen unterhalten.

Lilo Rademacher: Dann sind die Beschäftigten in der schweren Bredouille! EQT will natürlich auf jeden Fall ihr eingesetztes Kapital, und das muss verzinst werden. Und wie läuft so etwas unter den heutigen wirtschaftlichen Bedingungen? Man geht an das Personal, nimmt ihnen etwas weg und letztendlich baut man auch Personal ab.

Sind die Zusagen von EQT zu den Themen Verbleiben im Arbeitgeberverband, Anerkennung der bestehenden Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen sowie soziale Leistungen der MTU schriftlich bzw. bindend zugesichert?

Karl-Heinz Wulle: Ja! Der Betriebsrat bzw. die Aufsichtsräte haben dies in einem förmlichen Anschreiben bestätigt bekommen. Außerdem hat EQT dies vor allen Führungskräften der MTU in der Öffentlichkeit präsentiert und zugesichert. Es gibt keinen Grund daran zu zweifeln.

Weiter Seite 2

Lilo Rademacher: Nach Aussagen des Betriebsrates und im Hochglanzpapier von EQT stehen diese Zusagen drin. Steigt ein Investor in eine Firma ein, übernimmt er automatisch alle bestehenden Rechte und Pflichten dieser Firma. Rein rechtlich ist es so, der Investor muss die Verbandsmitgliedschaft extra kündigen, wenn er aus dem Arbeitgeberverband heraus will.

Ist der Zusatztarifvertrag zur Beschäftigungssicherung wirklich sicher? Wenn die MTU von ihrer Seite den Vertrag nicht einhält, was passiert dann in der Praxis?

Karl-Heinz Wulle: Warum sollte die MTU das nicht einhalten? Ich will es noch mal betonen, das ist ein Tarifvertrag plus Betriebsvereinbarungen mit Ausführungsbestimmungen. Das ist eine ganz tolle Geschichte! Jede Betriebsvereinbarung wäre schneller mal kündbar. Aber um einen Tarifvertrag zu verändern oder zu kündigen, müssen sie Verhandlungen mit den Tarifvertragsparteien, Südwestmetall und IG Metall, anstreben. Sollte das Unternehmen in eine sehr schwierige Situation kommen, haben sie natürlich die Möglichkeit, mit der IG Metall und dem Betriebsrat über Möglichkeiten der Modifizierung zu reden. Aber das sehe ich jetzt im Moment nicht. Ich sage, es ist eine gute langfristige Sicherung bis Ende 2010. Wir werden in dieser Zeit EQT kritisch beachten müssen.

Lilo Rademacher: Dieser Tarifvertrag, weil er eben ein Tarifvertrag ist, ist bindend und von daher muss auch EQT diese Regelungen einhalten und umsetzen.



Karl-Heinz Wulle

Wie hoch wird die Geschäftsführung an der MTU beteiligt?

Karl-Heinz Wulle: Das ist eine spannende Frage. Das ist offiziell noch nicht geklärt. Wenn EQT dann Eigentümer ist, wird gleich die erste Aufsichtsratsitzung mit Neubesetzung der Arbeitgeberseite stattfinden. Die Einkommensgestaltung der Geschäftsführung wird dann im Personalausschuss des Aufsichtsrates festgelegt. Da wird diese Frage geklärt werden.



Lilo Rademacher gibt Antwort

Lilo Rademacher: Nein, das weiß ich nicht. Die MTU-Geschäftsführung hat sich ja, als es um das Bieterverfahren ging, dem Finanzinvestor EQT ziemlich an den Hals geworfen. Daher vermute ich, dass sie ordentlich beteiligt werden.

Es ist ja auch bekannt, dass die Führungskräfte bis zur Ebene 3 am Unternehmen beteiligt werden sollen. Bekommst Du als Betriebsratsvorsitzender da auch eine Option?

Karl-Heinz Wulle: Nein, und das möchte ich auch nicht. Ich sehe mich wie ein ganz normaler Mtu'ler. Wenn es für die Mitarbeiter ein Beteiligungsmodell gibt, dann haben wir als Betriebsräte auch diese Möglichkeit. Das muss jeder für sich entscheiden. Summen von Minimum 5000 bis 10.000 Euro, das hat man nicht so in der Portokasse. Vielleicht gibt es da auch noch eine Gestaltungsmöglichkeit.

Welche Chancen und welche Risiken siehst Du bei einer Mitarbeiterbeteiligung am Unternehmen?

Karl-Heinz Wulle: Ich würde das nicht mit einem Risiko verbinden wollen. Es ist eine legitime Geschichte, wenn die Belegschaft am Unternehmen beteiligt wird. Dies muss jeder Einzelne für sich persönlich bewerten. Wir werden den Prozess kritisch, sachlich und vernünftig in der Zukunft beobachten und begleiten. Und zwar nicht nur der Betriebsrat, sondern auch die Belegschaft! Wir haben bewiesen, dass wir durchaus in der Lage sind, ein paar Dinge sehr deutlich einzufordern.

Lilo Rademacher: Ich halte von Mitarbeiterbeteiligungen nicht besonders viel. Aus diesem Grund denke ich, man muss hierzu eine Forderung aufstellen. Wenn schon eine Mitarbeiterbeteiligung angedacht wird, sollte man mit der Verbesserung einer soliden und zukunftsfesten Altersversorgung dagegensetzen.

(ke)

#### Kommentar

### Zwei Blicke in die Zukunft

Eines kann man Karl-Heinz Wulle wirklich nicht nachsagen, dass er ein Pessimist ist. Er baut auf die verbindlichen Zusagen von EQT und vor allem auf eine gute Auftragslage, mit der er die gefährlichen Klippen umschiffen könnte.

Lilo Rademacher, die 1. Bevollmächtigte der IG Metall Friedrichshafen, möchte diesen Optimismus nicht in allen Punkten teilen.

Für sie ist die selbsternannte „Heuschrecke“ EQT die zweitschlechteste Lösung für die MTU. Hier überwiegen die negativen Erfahrungen aus ihrem Arbeitsalltag. Eine dauerhafte Kapitalrendite von 25 % ist eine enorme Last, die auch ein kerngesundes Unternehmen nicht auf Dauer aushält.

Da hilft es auch nicht, wenn die Mitarbeiter am Unternehmen beteiligt werden sollen.

Das sieht Karl-Heinz Wulle für sich persönlich ähnlich, der eine Beteiligung der Führungskräfte, wenn sie ihm angeboten würde, entschieden ablehnt.

Gegensätzliche Positionen?

Nein, so sehen es die beiden nicht. Sie ergänzen sich gut. Damit stellen sie eine positive, kritische Begleitung der MTU auf ihrem Weg sicher.

(pr)

## Bereiche stellen sich vor: Unser Werkschutz

### Xaver von Arkadien wacht über uns!

Wir sind keine Polizei, und wir haben keine Sonderrechte. Wir sind für die Mitarbeiter da und nicht gegen sie. Unser Auftrag ist die Aufrechterhaltung von Ordnung und Sicherheit sowie Schäden und Gefahren vom Unternehmen abzuwehren. Wir sind Dienstleister für unsere MTU. Mit Sicherheit wird es unseren Kollegen vom Werkschutz nicht langweilig. Ob Wochenende oder Feiertag, 365 Tage im Jahr führen sie im

heittschuhe und vorgegebene Bekleidung tragen und Sicherheitsbedingungen eingehalten werden. Beim Brandschutz gibt es einen vorbeugenden und einen abwehrenden Sicherheitsschutz. Vorbeugend bedeutet das Schließen von Brandschutztüren, vor und nach der Arbeitszeit. Abwehrend wiederum heißt eingetretenen Schaden zu bekämpfen oder eine Brandsicherheitswache zu stellen. Auch die Kontrolle der Taschen sowie der ein- und ausfahrenden PKW beinhaltet die

ratssitzungen oder prominenten MTU-Besuchern, Ermittlungen bei Unfällen auf dem Werksgelände gehören ebenso dazu, wie das Bestücken der Fräsmaschine »Starrag« im Werk 1 am Wochenende. Das allgemeine Herzstück ist die Werkschutzzentrale. Von hier aus werden, ob drinnen oder draußen, Kameras, Zäune oder Aufzüge überwacht. Auch die Entgegennahme von SAP-Meldungen und deren Weiterleitung an die Fachabteilung findet über die Zentrale statt. Pro Schicht ist ein



Unser Aushängeschild: der freundliche Empfang

Dreischichtbetrieb ihren Generalauftrag aus. Fast jeder Werkschützer ist Mitglied in der Werksfeuerwehr. Dies setzt eine körperliche Fitness voraus, die regelmäßig in einer sogenannten Atemschutztauglichkeit überprüft wird. Aktiv sind sie dann als Truppführer oder Truppmann bei der Feuerwehr dabei. Eng wird auch mit dem betrieblichen Sanitätsdienst zusammengearbeitet. Jeder Werkschützer nimmt auch den Schichtsanitätsdienst wahr und hat eine Ausbildung in der erweiterten Ersthilfe. Aber nun zu den traditionellen Aufträgen: Sie bestehen aus vier Bereichen, die sich wie folgt zusammensetzen: Arbeitsschutz, Brandschutz, Datenschutz und Umweltschutz. Der Arbeitsschutz besteht zum Beispiel darin, dass Sicher-

Aufgabe des Betriebsschutzes. Wobei auch die Einhaltung von Geschwindigkeiten im Werk und die Kontrolle der Prüfstände Aufgaben unserer Werkschützer sind. Zugangssicherungen in der EDV- oder Konstruktionsabteilungen fallen in die Aufgaben des Datenschutzes. Der Einsatz bei Öl- und Emulsionsaustritt an Maschinen finden wir im Umweltschutz wieder. Das ist aber noch lange nicht alles! Servicetätigkeiten - wie Schlüssel- und Ausweiswesen für uns und für die Außenstellen, wie z. B. Ottobrunn - Parkplatzverwaltung, Fundsachen aufnehmen, Telefonzentrale, Besucherempfang, Grillplatzverwaltung, Fahrradverleih bis hin zu der Vergabe von Pendelkarten und Einfahrgenehmigungen sind weitere Arbeitsaufgaben. Personenschutz, wie z.B. bei Aufsichts-

Funktionsleiter, der die Schicht führt, als fachlich Vorgesetzter im Einsatz. Im Werk 2 treffen wir auf Xaver von Arkadien. Der einzig verbliebene Wachhund in Diensten der MTU. Er besitzt die „SCH-H 3“, die höchste Auszeichnung, die ein Schäferhund haben kann, der mit seinem Diensthundeführer auf Streife geht. Dank unserer vereinbarten Standort- und Beschäftigungssicherung bleiben auch die Werkschützer in Diensten der MTU. Nicht nur das. Erstmals werden 2007 eigene Werkschutz-fachkräfte in unserem Hause ausgebildet. Unsere Werkschützer sind stolz darauf MTU'ler zu sein und zu bleiben. Wau!

(wo)

## Internationaler Frauentag am 8. März 2006

Frauen und Arbeitsplatz. Sind das zwei Dinge, die sich ausschließen? Ist unser Frauenbild immer noch geprägt von mittelalterlichen Vorstellungen? Denn die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist immer noch die Sache der Frauen. Der Anspruch auf Belegplätze in Kindergärten oder die Betreuung von Kindern in den Ferien kommt deshalb fast ausschließlich von Frauen. Auch wird der Ruf nach mehr Flexibilität unserer MTU in Punkte Teilzeitplätze für Rückkehrer/innen aus der Elternzeit immer lauter. Das Anpassen der verfügbaren Zeit unserer Mütter an die angebotene Arbeitszeit ist für viele nicht leistbar. Um diese schwierige Situation besser meistern zu können, bieten viele Unternehmen ihren Mitarbeiter/innen die Möglichkeit einer betrieblichen



»Gehts hier zum Betriebsrat?«

Kinderbetreuung. Eine Betreuung, die den Bedürfnissen unserer Eltern von heute gerecht wird. In einem sich verändernden Gesellschaftsbild, in dem ein zweites Einkommen für viele unverzichtbar ist, werden betriebliche Betreuungsangebote immer wichtiger. Anscheinend hat diese Problematik mittlerweile auch die MTU-Führung erkannt. Aus der Presse haben viele Interessierte die angestrebte Zusammenarbeit von MTU und ZF zum Thema Kinderbetreuung erfahren. Mit großer Freude begrüßt der Betriebsrat diese Idee. Das ist ein guter Anfang. Denn wir wissen, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf notwendig ist.

(sch-m)

### Die spinnen die Daimlers Das schwäbische Dorf leistet Widerstand

#### Kanzler in FN



»Hoffentlich bringt's was«



»Karl-Heinz: ich mach das«



Kanzler bewegt FN

#### Ausserordentliche Betriebsversammlung



Wulle spricht Klartext



Dr. Haug (+ 28.11.2005)  
Danke für ihr Engagement!

#### Großdemo in Friedrichshafen



»Wenn wir jetzt nichts tun - wann dann ?«



»Wahnsinn - alle dabei!«



»KKK nimm Deinen HUTH und verlaß die Stadt«

# SÜDKÜSTE

## ERA - Wo stehen wir?

ERA, der gemeinsame Entgelttarifvertrag für alle Beschäftigte kommt. Im Laufe des Jahres 2007 wird es dann für jeden Beschäftigten klar sein, was ERA gebracht hat.

Betriebsrat, Personalbereich und Führungskräfte arbeiten mit Hochdruck an den Einführungsvorbereitungen.



Die ERA-Projektgruppe bei der ersten Klausur mit den Vertretern der MTU

Die ersten Rahmenbedingungen für die Einführung sind in Betriebsvereinbarungen geregelt worden. Zunächst muss die Bewertung des Grundentgeltes für 5000 Beschäftigte vorgenommen werden. Der erste Aufschlag dazu kommt vom Personalbereich. Die Vorgesetzten wurden aufgefordert,

die Arbeitsaufgaben ihrer Mitarbeiter aktuell für die neue ERA-Bewertung zu beschreiben. Ganz so einfach war der Start jedoch nicht. Das Wissen über die ERA-Kriterien bei den Führungskräften war aber nicht ausreichend und detailliert verankert. Der Ruf nach Aufklärung wurde laut. Im regelmäßigen Informationsaus-

In Predigermanier ziehen zwei ERA-Experten Armin Möhle (Betriebsrat) und Klaus Rosenke (Personalbereich) von Veranstaltung zu Veranstaltung, um den anwesenden Führungskräften die sogenannten wertprägenden Elemente nahezu-bringen.

Die Rückmeldungen nach den Veranstaltungen sind unterschiedlich. Von „AH... bis ...OHJE“ sind die Reaktionen auf den bevorstehenden Auftrag der Beschreibung der Arbeitsaufgabe. Einigkeit besteht jedoch über die Wichtigkeit und Aufklärung über die ERA-Kriterien. „Jetzt läuft es besser“, bemerken alle Beteiligten.

Eines lässt sich nach einem Jahr intensiver Arbeit als Resümee erkennen:

Für beide Seiten ist die Umsetzung von ERA eine Herausforderung. Auch die ERA-Experten lernen täglich noch dazu. Aus der Bewertungsroutine der „Alten Welt“ befinden wir uns in der Phase des Herantastens an die „Neue ERA Welt“.

(mü)

## Tarifrunde 2006: 5%

Es könnten auch mehr sein.

Der Tarifvertrag »Einkommen« ist gekündigt. Ende Februar läuft er aus. Die neuen Lohnverhandlungen laufen bereits. Die Vertrauensleute der MTU haben schon im November dazu diskutiert. Der Rekordgewinn 2005 und die guten Aussichten 2006 bestärken die Kolleginnen und Kollegen in ihrer Forderung. Sie wollen an ihrem



Große Erwartungshaltung bei der IGM Vertrauensleute - Versammlung

Erfolg teilhaben. Im vergangenen Jahr ist die Produktivität in der Metallverarbeitung um 4% gestiegen. Die Lohnstückkosten, also der Lohnanteil am einzelnen Produkt, verringerten sich um 3%. Die Stundenlöhne stiegen lediglich um 0.9%. Es wurde also mehr verdient in der Branche. Aber nicht von denjenigen, die diese Werte erarbeitet haben. Dem Verlangen der Arbeitnehmer schlägt jedoch eisige Ablehnung entgegen. Fordern sie ihren Anteil, wird ihnen Unvernunft, Maßlosigkeit und Egoismus der „Arbeitsplatzbesitzer“ vor-

tausch zwischen Betriebsrat und Personalstelle wurde schnell erkannt, dass nur ein breiter Informationsfluss und die intensivere Informationseinbindung der Führungsmannschaft zum gewünschten Erfolg führen kann. Jetzt rollt die Infowelle.

geworfen. Sie treiben den Staat in den Ruin und die Wirtschaft an den Rand des Abgrunds. Es ist von der Tugend der Bescheidenheit die Rede und vom Schutz des zarten Pflänzchens Aufschwung. Tatsache ist aber, dass viele Beschäftigte am Rand ihrer finanziellen Leistungsfähigkeit sind. Aber auch wer ganz gut über die Runden kommt, wird bei 5% mehr nicht gleich unanständig reich. Die 5%-Forderung ist mehr als berechtigt. Die haben wir uns verdient!

(sch-m)

## UTE ist weg.....

Kurz vor 12.00 Uhr. Ich hetze gerade über den Hof. Schon wieder zu spät dran, eigentlich sollte ich schon in der Stadt sein. Hoffentlich hat der Laden über Mittag auf. Das nervige Handy klingelt. Jetzt nicht, keine Zeit. Ich schaue aufs Display. „Ute“ Mein „Südküstengewissen“. Wo bist Du gerade? Hast Du einen Moment Zeit? Das hört sich irgendwie dringend an. Na klar, für Dich immer! Kurze Zeit später steht Sie vor mir: Ich bin total aufgeregt, ich habe gerade gekündigt! Fassungslos stehe ich da und suche automatisch nach einem Schuldigen, der das angerichtet und verantworten muss, bis ich bemerke, dass vor mir nicht eine niedergeschlagene, sondern eine überglückliche Ute steht. Sie nehmen mich, gerade haben sie angerufen. Wer, Wie, Was? Ich habe mich bei der Bildungskoope-

Donau - Bodensee beworben. Ich werde eine leitende Funktion übernehmen. Mein letzter Arbeitstag, nach fast 16 Jahren MTU, ist der 23. Dezember 2005. Das ist ja super, aber ich klinge nicht so überzeugend. Was wird dann aus der Südküste, ohne Dich, frage ich zögerlich? Entschuldige, vergiss es gleich wieder, das ist egoistisch. Kein Problem meint Ute, natürlich habe ich mir darüber Gedanken gemacht. Frag doch mal Judith. Sie ist eine prima Kollegin, arbeitet projektbezogen, kann texten und hat als ehemalige Vorsitzende der Jugendvertretung den nötigen Biss, unser kreatives, eigenwilliges Team zusammen zu halten. Gesagt, getan: Judith wurde gefragt, Judith sagt ja. Und wir sind traurig und glücklich.

Danke Ute, dass wir Dich begleiten durften, viel Glück und Erfüllung in Deiner neuen Tätigkeit. Willkommen Judith, toll dass Du mitmachst, wir freuen uns auf Dich!

(pr)



Wechsel an der Peitsche ....