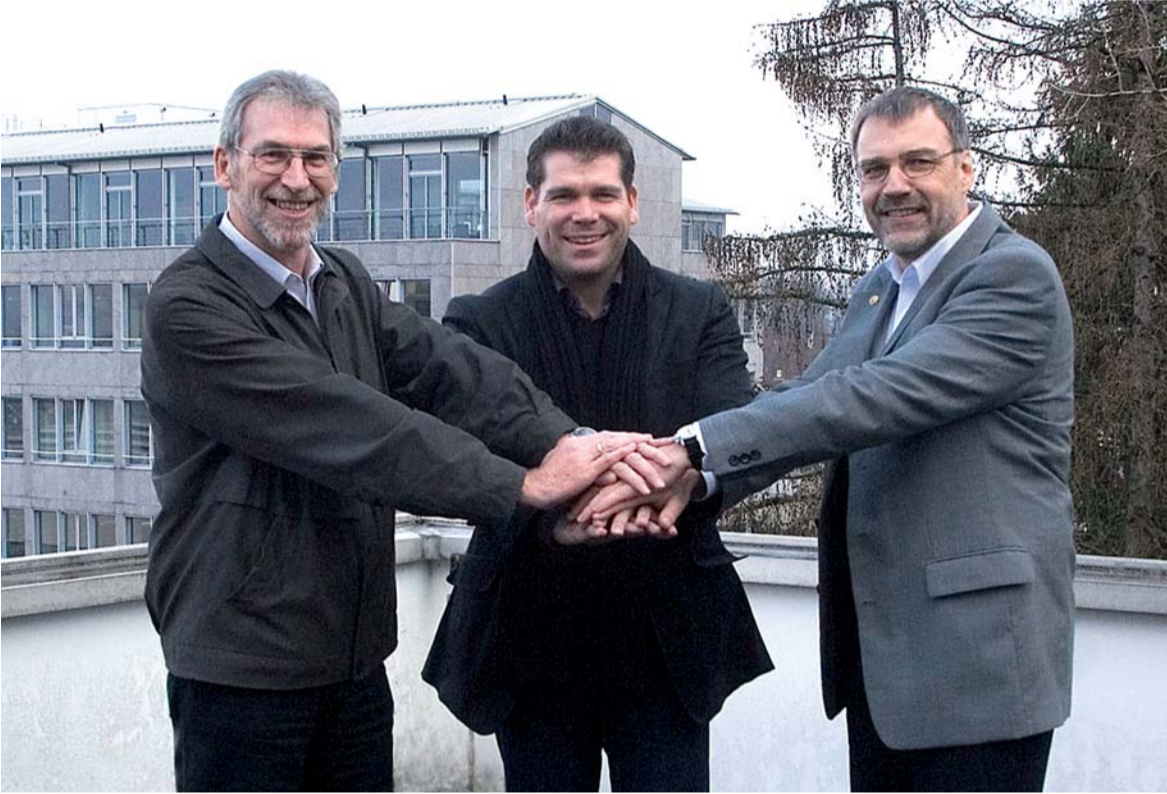


SÜD KÜSTE

Betriebsräte und Vertrauensleute der bei mtu



Patrick Müller, Heinz Brechtel und Manfred Frank sind sich einig: Der Zusammenhalt der Arbeitnehmer im Konzern ist wichtig für unsere Arbeit im Aufsichtsrat!

Der Aufsichtsrat steht zur Wahl

Sieht man Euch auch mal wieder? Ist etwa schon wieder Wahl?... Richtig!

Dietmar Selg fragt nach:

Der Aufsichtsrat von Tognum hat sich formiert. Wir sind an der Börse. Was erwartet Euch in Zukunft als Aufsichtsräte?

Müller: Noch mehr Verantwortung als bisher. Es gibt nun keinen Gesellschafter mehr, der auch die Verantwortung trägt, sondern jetzt hat der Aufsichtsrat als Überwachungs- und Regelungsorgan, mit persönlicher Haftung, für Entscheidungen gerade zu stehen.

Brechtel: Ein börsenorientiertes Unternehmen wird viel stärker durch die Investoren und Finanzmärkte beeinflusst und getrieben. Die Aufgaben und die Verantwortung von uns Aufsichtsräten steigen deutlich an. Die Zeitspannen für Entscheidungen werden kürzer.

Frank: Ein zentrales Thema - von vielen - wird die Einhaltung des Corporate Governance Kodex (DCGK) sein. Der Deutsche Corporate Governance Kodex (DCGK) vereinigt zentrale gesetzliche Vorschriften zur Leitung und Überwachung deutscher börsennotierter Gesellschaften. Darüber hinaus enthält er international und national anerkannte Standards guter und verantwortungsvoller Unternehmensführung. Ziel des Deutschen Corporate Governance Kodex's (DCGK) ist es, das Vertrauen von Anlegern, Kunden, Mitarbeitern und der Öffentlichkeit in

deutsche Börsenunternehmen auch international zu stärken. Hier stehen die Aufsichtsräte mit der Umsetzung des Kodex's in Verantwortung.

Rademacher: Die AR-Tätigkeit in einem börsennotierten Unternehmen wie der Tognum AG ist sehr viel umfangreicher und verantwortungsvoller, als dies bei einem nicht börsennotierten Unternehmen der Fall ist. Dort prallen die Kapitalinteressen und die Arbeitnehmerinteressen besonders aufeinander. Die vom Gesetz her vorrangigste Aufgabe ist, den Vorstand zu überwachen, zu beraten und auch zu bestellen.

Menningen: Durch den Börsengang des eigenständigen Konzerns „Tognum“ wird die Arbeit der Aufsichtsräte schneller und komplizierter. Der Börsengang erfordert eine ganz neue Informationspolitik des Unternehmens. Das Problem wird darin bestehen hier als Aufsichtsräte in Prozesse auch noch eingreifen zu können.

Welche Ziele habt Ihr Euch gesteckt?

Müller: Mein persönliches Ziel ist es, als gut funktionierendes Team unsere Stärken zu nutzen. Die Vernetzung mit unseren Töchtern im Konzern ist für uns die Voraussetzung für eine erfolgreiche Aufsichtsratsarbeit. Die MTU/Tognum ist dabei ein weltweites Produktionskonzept zu entwickeln und eigene Produktionsstätten z. B. in der Türkei,

der USA und in China aufzubauen. Der Vorteil liegt für den Arbeitgeber einerseits in der Nutzung von freiwerdenden Kapazitäten, auf der anderen Seite in der Marktnähe und den geringeren Lohnkosten. Damit wächst aber der Druck und die Erpressbarkeit unserer deutschen Standorte. Die Kombination der Betriebsrats- und der Aufsichtsratsarbeit helfen uns bei Gegenmaßnahmen.

Brechtel: Grundsätzlich gilt es bei allen Entscheidungen im Tognum Konzern unsere deutschen Standorte, bei denen wir Mitbestimmung haben, zu stärken. Dabei darf aber der Blick für eine globale Betrachtung und Ausrichtung nicht vernachlässigt werden. Bei anhaltendem Dieselmotorenboom, können weitere Stückzahlsteigerungen nur abgebildet werden, wenn frühzeitig über eine Erweiterung der Produktions- und Montageflächen entschieden wird. Wir fordern einen weiteren Ausbau des Standortes Friedrichshafen.



Patrick Müller: „Die Kombination von Betriebsrats- und Aufsichtsratsarbeit hilft uns bei Gegenmaßnahmen.“

Frank: Es muss alles dafür getan werden, um das Unternehmen und ihre Belegschaft auf einem zukunftsfähigen Kurs zu halten. Dazu ist es u.a. notwendig, dass mittel- und langfristig weitere Investitionen getätigt werden, um die Forschung und Entwicklung zukunftsfähiger Produkte voranzutreiben und auf dem Weltmarkt zu etablieren. Der technologische Vorsprung, z.B. bei der Abgasnachbehandlung, sichert uns die Wettbewerbsfähigkeit. Der Ausbau des Remengeschäftes (grundüberholter Austauschmotoren) und der Kauf von SKL sind ein richtiger Schritt. Aber auch hier besteht die Gefahr, dass Arbeit aus Friedrichshafen abwandert und wir mit niedrigeren Kosten konfrontiert werden. Diese Chancen

Weiter Seite 2

gegen die Risiken abzuwägen ist die Herausforderung für die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat.

Rademacher: Über den Aufsichtsrat wollen wir den Forderungen der Beschäftigten nach sicheren Arbeitsplätzen und nach der Zukunftsfähigkeit des Unternehmens Nachdruck verleihen. Die langfristigen strategischen Entscheidungen müssen im Vordergrund unserer Arbeit stehen.

Menningen: Im Konzern werden an die Informationsqualität neue Maßstäbe angelegt. Die Zeiten bei der ein Großunternehmen scheinbar schützend hinter MTU stand, sind endgültig vorbei. Der Corporate Governance Index fordert eine neue Transparenz.

Welche Rolle fällt den externen Aufsichtsräten zu?

Müller: Sie helfen uns mit ihrer Sichtweise und Erfahrung über den Tellerrand von Tognum zu schauen. Das vernetzte Wissen über die wirtschaftlichen Zusammenhänge hilft uns enorm.



Heinz Brechtel: "Unsere Aufgabe ist es, dass die Mitarbeiter und deren Arbeitsbedingungen, durch die Shareholderinteressen, nicht in den Hintergrund gedrängt werden."

Brechtel: Das zusätzliche Wissen und die Erfahrung von Lilo Rademacher und Manfred Menningen ist für diese komplexe Aufgabe sehr wichtig. **Frank:** Das Mitbestimmungsgesetz schreibt für unsere Betriebsgröße die Besetzung des Aufsichtsrats mit zwei Gewerkschaftsvertretern vor. Die letzten 5 Jahre zeigten die Richtigkeit, genau dieser Besetzung.

Rademacher: Wir, die Vertreter der IG Metall im Aufsichtsrat, haben die Aufgabe unsere Erfahrung und unseren Sachverstand bei der Analyse von Bilanzen und unseren Blickwinkel, der über die MTU und das Unternehmen Tognum hinaus geht, in die AR-Tätigkeit einzubringen.

Menningen: Ich werde mich mit den Kenntnissen aus meinem Betriebswirtschaftsstudium im neu gebildeten Prüfungsausschuss engagieren.



Lilo Rademacher: "Als Externe haben wir eine größere Unabhängigkeit, denn wir stehen nicht in einem Arbeitsverhältnis bei der Tognum AG."

Seid Ihr unabhängig in Euren Entscheidungen?

Müller: Jein... , unsere Entscheidungen orientieren sich in erster Linie an den Bedürfnissen unserer Kolleginnen und Kollegen.

Brechtel: Nur bedingt. Unsere Aufgabe ist es, zu beachten, daß die Menschen und deren Arbeitsbedingungen, neben den Shareholderinteressen, nicht in den Hintergrund gedrängt werden. In der globalen Finanz- und Wirtschaftswelt wird das immer schwieriger.



Manfred Frank: "Es muss alles dafür getan werden, um das Unternehmen und ihre Belegschaft auf einem zukunftsfähigen Kurs zu halten."

Frank: Faktisch ja. Allerdings muss man wissen, dass bei einem Abstimmungsprozess durch die Paritätische Besetzung im Aufsichtsrat der Aufsichtsratsvorsitzende (Arbeitgeber) in einer Patt-Situation eine Doppelstimme besitzt.

Rademacher: Als Externe haben wir eine größere Unabhängigkeit, denn wir stehen nicht in einem Arbeitsverhältnis bei der Tognum AG. Wir orientieren uns in der Arbeit im Aufsichtsrat gemeinsam mit den betrieblichen Vertretern an den Interessen der Beschäftigten.

Menningen: Nach den Gesetzen sind wir formal unabhängig, allerdings fühle ich mich den Interessen der Beschäftigten eindeutig verpflichtet. Ich besitze weder Aktien des Unternehmens noch habe ich einen Beratervertrag mit Tognum.

Gehört ihr auch zu den Großaktionären der Tognum AG?

Alle: Entgegen vielen Vermutungen sind den Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat keine Angebote, wie dem Personenkreis von GF, OFK oder den Aufsichtsratsmitgliedern der Kapitalseite, gemacht worden. Bis auf den Kollegen Manfred Frank, der im Rahmen des Mitarbeiterangebotes zum Börsengang aus den Tranchen A und B Aktien (im Wert von 1240.-€ und damit unter der Meldepflichtgrenze von 5000.- €) erworben hat, besitzen alle anderen keine Aktien.



Manfred Menningen: "Für meine Aufgabe im Aufsichtsrat ist die Wissensvernetzung in der IG Metall und mein Betriebswirtschaftsstudium von Vorteil."

Ihr bekommt als Aufsichtsräte eine Vergütung. Ist die Höhe der Vergütungen geheim?

Alle: Nein, natürlich nicht. Auf der ersten Hauptversammlung der Tognum AG wurde uns die Vergütung für die Aufsichtsräte mitgeteilt. Es hat uns verwundert, dass die Vergütung der Aufsichtsräte abhängig gemacht werden soll bzw. abhängig ist vom Ergebnis pro Aktie.

Eine solche erfolgsabhängige Vergütung ist nach Corporate Governance Kodex möglich aber nicht zwingend vorgeschrieben. Zur Regelung bei der Tognum AG wurden wir nicht gefragt.

Alle IG Metall Aufsichtsräte unterliegen der Abführungsverpflichtung an die Hans-Böckler-Stiftung.

Danke für das Gespräch und viel Glück für Euch und uns in Eurer Arbeit.

Das Interview führte Dietmar Selg, freigestelltes Betriebsratsmitglied und Leiter der IG Metall Vertrauensleute.

Thema ERA-Leistungsbeurteilung

Stellungnahme des Betriebsrates zur Informativ-Mitteilung vom 01.02.2008 durch PB

Wir haben unsere logische und nachvollziehbare Position mehrfach dargestellt. Unsere Ansicht wird von der IG Metall unterstützt. Die Personalabteilung beharrt auf ihre Darstellung. Darum sehen wir - innerbetrieblich - keinen Lösungsweg mehr.

Um eine weitere Verunsicherung der Belegschaft und den Vorgesetzten zu vermeiden, werden jetzt die Tarifvertragsparteien IG Metall und Südwestmetall an den Tisch gebeten, um eine Klärung herbeizuführen. Die Klärung soll Ende Februar/Anfang März erfolgen.

Merkmale	Beurteilungsstufe				
	0	2	4	6	8
Effizienz	0	2	4	6	8
Qualität	0	2	4	6	8
Flexibilität	0	1	2	3	4
Verantwortl. Handeln	0	1	2	3	4
Kooperation/ Führung	0	1	2	3	4
Gesamtpunktzahl eP (entgeltrelevante Punkte)	14.00				
entgeltrelevante Punkte = Gesamtpunktzahl x Entgeltgruppenfaktor x Arbeitszeitfaktor					

Der Betriebsrat definiert die normale Leistung nach ERA-Tarifvertrag als "Entspricht in vollem Umfang den Erwartungen", also die Spalte C im Beurteilungsbogen.

Transparenz in eigener Sache

Der kleine Unterschied

Die Hans-Böckler-Stiftung ist das Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des Deutschen Gewerkschaftsbundes DGB. Sie ist in allen ihren Aufgabenfeldern der Mitbestimmung einer demokratischen Gesellschaft verpflichtet. Sie wirbt für diese Idee, unterstützt Mandatsträger in Mitbestimmungsfunktionen und tritt für erweiterte Mitbestimmungsrechte ein. Gegründet wurde die Stiftung im Juli 1977 durch den Beschluss des Deutschen Gewerkschaftsbundes, die Vorläuferorganisationen "Hans-Böckler-Gesellschaft" und "Stiftung Mitbestimmung" zusammenzuschließen. Im Jahre 1995 wurde das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) als Forschungsabteilung in die Stiftung integriert.

Finanziert wird die Stiftung im wesentlichen aus



Vom Industriemechaniker zum Wirtschaftsinformatiker, unterstützt durch ein Stipendium der Hans-Böckler-Stiftung: Andreas Weber

zwei Quellen. Zum einen erhält sie Zuwendungen von Arbeitnehmervereinerungen und -vertretern in Aufsichtsräten, die ihre Aufsichtsratsanteile an die Stiftung abführen und sie erhält Spenden von Personen und Institutionen, die die Arbeit der Stiftung unterstützen möchten.

Arbeitnehmervereinerungen und -vertreter aller Gewerkschaften unter dem Dach des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) sind verpflichtet

bestimmte Prozentsätze ihrer Aufsichtsratsvergütungen abzuführen. Die IG Metall verpflichtet Ihre Mitglieder zu rechtlich noch strengeren Regeln. IG Metall AR-Mitglieder führen von ihrer Vergütung an die Hans-Böckler-Stiftung folgende Beträge ab:

- **10 %** bei einem Bruttobetrag **bis 3.500.- €**
- **90 %** bei einem Bruttobetrag **über 3.500.-€**

Die Hans-Böckler-Stiftung ist auch das Studienförderungswerk des Deutschen Gewerkschaftsbundes.

In den letzten Jahren konnten z.B. auch zwei engagierte Jugendvertreter der MTU Friedrichshafen in den Genuss der Förderung kommen.

Jahresabrechnung der IG Metall Mitglieder im AR der MTU Friedrichshafen GmbH

AR-Jahresvergütung **6.500.-€**

Abführung an die Hans-Böckler-Stiftung:

10%	bis 3.500.-€	350.-€
90%	ab 3.500.-€	2.700.-€

Gesamtabführung : **3.050.-€**

Eigenbehalt : **3.450.-€**

Der Eigenbehalt ist als selbstständige Tätigkeit zu versteuern. Ob ein IG Metall Mitglied im Aufsichtsrat satzungsgemäß seine Vergütung abführt, ist in der veröffentlichten „Tantiemenliste“ der „METALLZEITUNG“, dem Monatsmagazin der IG Metall, im 4. Quartal jedes Jahres nachlesbar.

Zukünftig werden wir jährlich personenbezogen unsere Gesamtbezüge aus der Aufsichtsrats-tätigkeit veröffentlichen.

Ein Silberstreif am Horizont oder steter Tropfen höhlt das steinerne Herz...

ERA - Zahlen - Fakten

Ausgangslage ist die Erstbewertung durch PBO, Frühjahr/Sommer 2006

30% Unterschreiter : 70% Überschreiter

Bei der ERA-Einführung (1.1.2008) durch Verhandlungen des Betriebsrates erreicht:

58% Unterschreiter : 42% Überschreiter

Ein Berg liegt jedoch noch vor uns:

Ca. 380 von ca. 930 durch den Betriebsrat reklamierte Aufgabenniveaus

Ca. 1330 persönliche Reklamationen aus der Belegschaft zur Arbeitsaufgabe (Grundentgelt)

Ca. 440 persönliche Reklamationen aus der Belegschaft zur Belastungseinstufung

Internationaler Frauentag 2008

am Sonntag, 09. März 2008
von 10:30 bis ca 13:30 Uhr,
im Graf-Zeppelin-Haus in
Friedrichshafen

Monika Lersmacher, Bezirkssekretärin der IG Metall Baden-Württemberg, wird eine Ansprache halten
Musikalisch wird die Veranstaltung von der Band "Three Times a Lady" begleitet

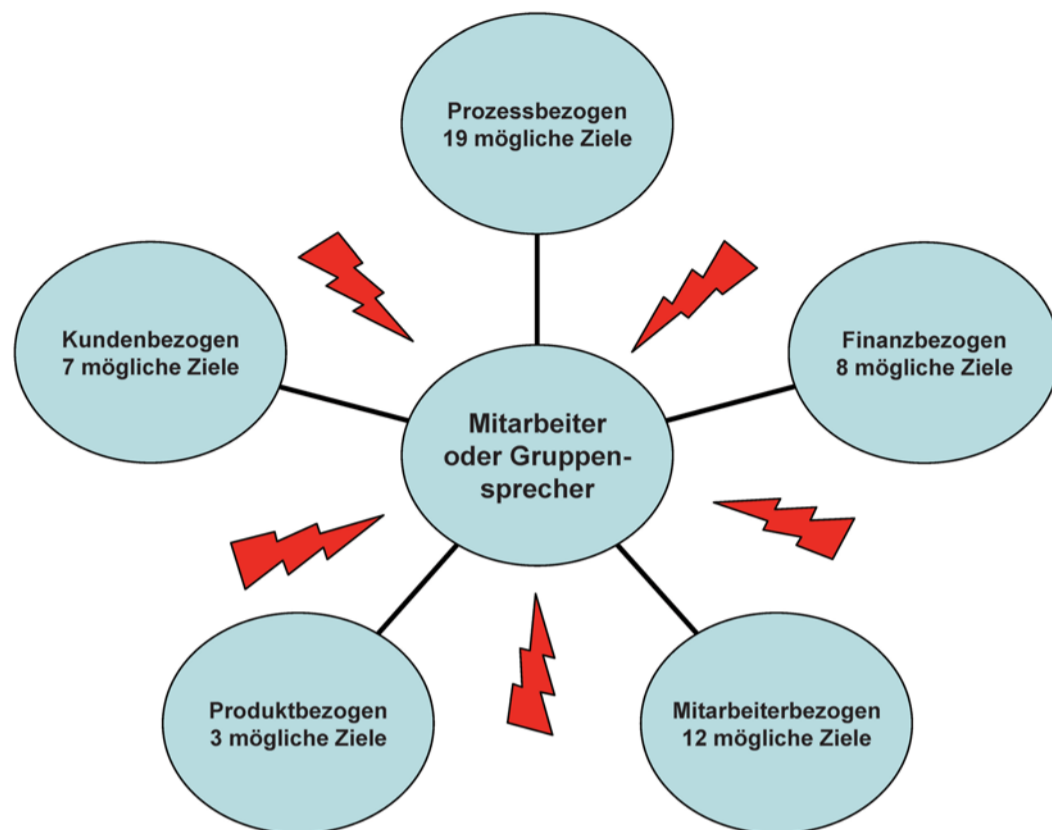
Ziel erreicht - Ziel verfehlt?

Die Gruppensprecherwahlen sind weitgehend abgeschlossen. Die überfälligen Schulungen für die Gruppensprecher inzwischen ebenso. Jetzt fehlen noch die Informationsveranstaltungen für die Mitarbeiter der Gruppen und für die Mitarbeiter mit denen direkt Ziele vereinbart werden.

Die Aufgabe des Gruppensprechers ist eine verantwortungsvolle Tätigkeit. Zielvereinbarungen können aber auch mit Einzelpersonen vereinbart werden. Wir wollen das am Beispiel des Zielkataloges verdeutlichen.

Es gibt 5 Hauptgruppen, denen vereinbarungsfähige Themen zugeordnet sind (siehe Beispiele unten).

Aus diesen 5 Hauptgruppen wählen die Führungskräfte einmal im Jahr minimal 3 bis maximal 5 Ziele aus. Die Ziele können in einer Bandbreite von 10 - 50 % gewichtet werden. Die ausgewählten Ziele müssen für die Mitarbeiter unter normalen Bedingungen, z. B. der vereinbarten Arbeitszeit, nicht nur erreichbar sein, man muß sie auch übertreffen können. Grundlage dafür sind z. B. die FAKO-Regelung, der die 35 Stundenwoche zugrunde liegt oder die Durchlaufzeiten, die auf der Basis der Zeitwirtschaft ermittelt wurden. Schwieriger wird es bei Zielen, die nicht berechenbar sind. Bei den nicht berechenbaren Zielen



Zielvereinbarungen müssen gut überlegt verhandelt werden ... denn sonst ist die Zielerreichung in Gefahr!

ist eine gute Vertrauensbasis zwischen Mitarbeitern und Führungskräften unerlässlich. Wenn die nicht besteht, sind die Konflikte vorprogrammiert. Deswegen muss der Schulung und der Information höchste Bedeutung zugemessen werden.

Sinnvoll wäre es wenn der Prozess der Zielvereinbarungen in der Handhabung standardisiert

werden würde. Schon jetzt zeichnet sich ab, daß es unterschiedliche Herangehensweisen, Kontrollsysteme und Bewertungskriterien gibt. Das darf nicht sein, weil damit eine faire Behandlung der Mitarbeiter gefährdet wäre.

Im Konfliktfall kann der Beschäftigte beim Betriebsrat und der Personalabteilung reklamieren. Die Reklamation muss schriftlich begründet der Personalabteilung mitgeteilt werden. Die Prüfung muss unverzüglich erfolgen. Der Druck auf alle Beteiligten ist hoch. Jetzt darf es keinen Fehlstart geben.

Impressum

Herausgeber:

IG Metall-Betriebsräte und Vertrauensleute in der MTU Friedrichshafen GmbH



Verantwortlich:

IG Metall Friedrichshafen-Oberschwaben
Lilo Rademacher

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:

Achim Zinser, Jürgen Pfaffenroth

Anschrift der Redaktion:

Michael Presser, Abt. BR,
MTU Friedrichshafen GmbH, Maybachplatz 1,
88048 Friedrichshafen, Telefon 07541 90-86 25,
e-mail: Michael.Presser@mtu-online.com

Der Zielkatalog hat's in sich:

prozessbezogen

Anzahl offene Qualitätsmeldungen Lieferant
Auftragsbearbeitungszeiten
Auftragseingang
Beherrschung Projekt-/Auftragskomplexität
Durchlaufzeiten
Fehlteilquote
Fertigungsrückstand
Leistungskennzahl
Maschinennutzungsgrad
Menge
Methodeneinsatz
Optimierung von Prozessen/Abläufen
Produktivität
Projektlaufzeit/-durchführung/-erfolg
Qualitätskosten (z. B. Nacharbeitskosten, Ausschusskosten)
Reduzierung Nacharbeit
Effizienzsteigerung (Ratio)
Termineinhaltung (z. B. Liefertreue)
Zulieferqualität

kundenbezogen

Erschließung neuer Beschaffungsquellen
Beanstandungen (intern, extern, Linecalls)
Distributorenentwicklung
Kundenkontakt
Kundenreklamation
Marktdurchdringung
Weiterentwicklung Lieferanten

mitarbeiterbezogen

Arbeitssicherheit
Arbeitssorgfalt
Arbeitsweise
Eigenverantwortung/Selbstständigkeit
Einsatz
Führungsverhalten
Initiative
Kommunikation
Personalentwicklung
Sauberkeit Arbeitsumgebung
Umgang mit Ressourcen
Zusammenarbeit

finanzbezogen

Bestände (z. B. Fertigteilbestand, Umlaufbestand, Reichweiten)
Einhaltung Budget
Einhaltung Kosten
Einkaufsabschluss
Forderungsrückstände
Gemeinkosten, Mehrkosten
Ressourcenverbrauch
Umsatz

produktbezogen

Ergonomie
Ideenentwicklung
Problemlösung