

Wir sind in den letzten Jahren zu fett geworden ...



Dr. Dohle zitiert die Focus-Formel: »Die Dinge richtig tun« und »die richtigen Dinge tun«

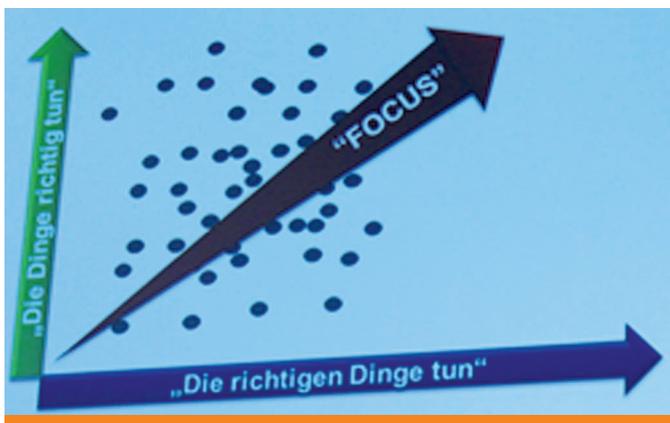
»So einen Ansturm haben wir schon lange nicht mehr erlebt.« Mindestens 4000 Beschäftigte strömten am frühen Freitagmorgen in die große Messe-Halle in Friedrichshafen. Die Gerüchteküche, die seit Wochen bei MTU/Tognum brodelt, macht neugierig und verunsichert die Menschen. Mit Spannung wurde die Informationsveranstaltung der Geschäftsführung vor der Betriebsversammlung erwartet. Herr Dr. Dohle beschrieb die momentane Ausgangssituation des Unternehmens. Er erklärte, dass das ehrgeizige

Umsatzziel der letzten Jahre von 5 Mrd. € nicht zu halten sei.

»Wir verabschieden uns von Luftschlössern.« Belastend sei, dass in den letzten 5 Jahren ein Personalaufbau von 46 % im indirekten Bereich stattgefunden habe. Dr. Dohle skizziert das Projekt Focus, das einen Maßnahmenkatalog mit 150 Einzelmaßnahmen enthält. Die unternehmerische Zukunftsformel lautet: »Die Dinge richtig tun« und »Die richtigen Dinge tun«

Fortsetzung auf Seite 2

»Wir sind in den letzten Jahren einfach zu fett geworden!« Wir müssen uns verschlanken!
Nach FETT muss FIT kommen!
»Focus ist unser Wille« sagt er entschieden.



»Eine Folie sagt mehr als 1000 Worte«

»Dazu brauchen wir Ihre Mithilfe« appelliert er an die Beschäftigten. Es ist geplant, die 40h-Verträge auf 35h-Verträge zurückzuführen. Es werden Kurzläufer (1 Jahr) für Altersteilzeit mit Rentenausgleich angeboten und es gibt Abfindungsregelungen. Er versicherte, dass das Unternehmen nach dem heutigen Stand mit diesen weichen Maßnahmen den Personalabbau von 400 Beschäftigten im indirekten Bereich erreichen kann.

»Zur Zeit schließen wir betriebsbedingte Kündigungen aus«

Für einen Lacher sorgte er, als er die Beschäftigten befragte, ob sie auch Post bekommen hätten? Er hatte ganz überrascht festgestellt, dass das Weihnachtsgeld bereits auf das Konto überwiesen wurde.



»4300 Beschäftigte nahmen teil an der Betriebsversammlung am 29. November 2013«

Wir brauchen Sicherheit für die Menschen!

Die zweite Bevollmächtigte der IG Metall Verwaltungsstelle Friedrichshafen-Oberschwaben, Lilo Rademacher, bezog im Bericht des Betriebsratsvorsitzenden Karl-Heinz Wulle Position zum geplanten Stellenabbau bei MTU/Tognum. Die im März dieses Jahres durchgeführte **»Beschäftigtenbefragung«** der IG Metall hat den Wunsch der MTU-ler nach einer sicheren Beschäftigung deutlich unterstrichen.

»Das ist unser Ansporn. Eure Antworten sind unser Auftrag.«

Sie kritisierte die Kriterien zur Unterscheidung in direkte und indirekte Beschäftigten. Bei Rolls Royce wird die Entwicklung ebenso wie die Planer usw. als wertschöpfend betrachtet, also zu den direkten Beschäftigten zugerechnet. Bei MTU/TOGNUM sind die Entwickler indirekte und somit von den Personalabbauplänen betroffen. Dasselbe gelte für die Administrations- und Planungsbereiche. Sie forderte das Unternehmen auf, den Personalabbau nach dem Gießkannenprinzip zu überdenken. **»Die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens hängt untrennbar von diesen Bereichen ab«** sagte sie unter Beifall.



Lilo Rademacher

Nachgefragt ...

Claudia Rankel im Gespräch mit Achim Zinser
Fraktions-Vorsitzender und Listenführer der IG Metall



Claudia: Achim, Du kommst gerade frisch von der Betriebsversammlung. Welchen Eindruck bringst Du mit? Welche Situation bleibt Dir am meisten in Erinnerung?

Achim: Als Herr Dr. Dohle auf der anfänglichen Arbeitgeber-

veranstaltung noch einmal auf die Bühne kam und bedauerte, dass er die Zahl der abzubauenen Beschäftigten nicht gesagt habe. „Es sind 400.“ Und dann kam Applaus. Unglaublich, ich hoffe wir als Belegschaft applaudierten, weil Herr Dr. Dohle sein Vergessen so offen zugab.

Claudia: Aber es sind doch weiche Maßnahmen, oder?

Achim: Zum Teil schon. Schön, wenn die Kolleginnen und Kollegen nach einem langen Arbeitsleben eine Brücke zur Rente organisiert bekommen.

Aber nicht, wenn die ca. 60 auslaufenden Befristeten oder noch mehr Leiharbeiter nach kurzer Kündigungsfrist sich bei der Arbeitsagentur treffen müssen. 400 Arbeitsplätze werden eben dauerhaft weg sein!

Claudia: Du wirkst sehr emotional.

Achim: Stimmt. Wer in die Mannschaft hört, weiß welche Folgen der FAKO- und Urlaubsabbau durch

RAP 2 hatte: die Arbeit erledigt sich nicht von allein. Nach den freien Tagen trifft es Dich doch doppelt. Das könnte der gleiche Effekt sein, wenn die Befristeten weg sind. Versetzungen werden ja firmenseitig nicht zugelassen.

Claudia: Die Firma hat doch gesagt, es werden Aufgaben entfallen.

Achim: Es müssen Aufgaben entfallen, sonst wird die Leistungsverdichtung für die Menschen unerträglich. Aber ich befürchte, dass diese Maßnahmen erst sehr spät nach der Personalreduzierung greifen werden.

Claudia: Was macht Dich da so sicher?

Achim: Meine Erfahrung in der Produktion und in der Montage. Dort sind solche Optimierungsmethoden schon länger im Gange. 5 Jahre dauern diese Optimierungen schon. Und trotzdem laufen diese Prozesse immer noch nicht störungsfrei.

Claudia: Was schlägst Du vor?

Achim: Am besten wäre es, diesen Personalabbau nach dem Gießkannenprinzip noch einmal zu überdenken. Diese differenzierte Vorgehensweise könnte die Belastungen der Beschäftigten deutlich reduzieren.

Claudia: Vielen Dank Achim.



Am Puls der Zeit ... 2011!

Standort- und Beschäftigungssicherung, Verlagerung, ERA, Arbeitszeit und Arbeitsbelastung sind unsere Themen. In den letzten 3 Jahren haben wir viele Informationen verarbeitet, aufbereitet und veröffentlicht.

Auf der nachfolgenden Seite könnt ihr zurückblicken und euch eine Meinung über unsere dem Interesse der Beschäftigten dienenden Arbeit bilden.



Just-in-Time aus dem Osten?

Wir forderten den Vorstand auf, den Standort Friedrichshafen auszubauen und alle Arbeitsplätze zu sichern.

»Im April 2011«

Fortsetzung auf Seite 4



Die Interpretation des Unternehmens »Leistung soll sich lohnen« erzeugt keine Motivation, sondern Frustration.

Wir sind der Meinung, dieser Fehler muss korrigiert werden. Wir brauchen ein Leistungsentgelt, das die Beschäftigten als gerecht empfinden.

»Im Juni 2011«

Wie ging es in 2012 weiter?

Die Verlagerung der Logistik in das MWZ, die Umsetzung des MPS und die wirtschaftliche Situation in Europa belasten zunehmend das Unternehmen. Effizienzsteigerungsprogramme wie RAP2 und FOCUS führen zu Arbeitsverdichtung und Stress. Psychische Belastungen nehmen zu.



Während die Wirtschaftspresse die Wachstumsvorhaben von Tognum bewundert, wächst die Sorge der Beschäftigten.

Der Standort MTU/Tognum darf in einer Krise nicht durch Investitionen im Ausland gefährdet werden!

»Im April 2012«



Nichts hören, nichts sehen und ja nichts sagen?

Wer soll das noch verstehen? Zu viele Beschäftigte in der Fertigung und in der Montage. Leiharbeiter und "Befristete" müssen gehen und gleichzeitig werden neue Mitarbeiter eingestellt und Prämien für erfolgreiche Anwerbungen bezahlt?

»Im September 2012«



Nach wie vor kein Konzept!

Nach wie vor hat die Firma kein Konzept, wie die geringe Auslastung der Montage und Fertigung in 2013 bewältigt werden soll.

»Im Oktober 2012«



Das MPS (MTU Produktionssystem) ist nur dann erfolgreich, wenn die Beschäftigten verlässliche, sichere und anspruchsvolle Arbeitsbedingungen haben.

Nur so können sie sich motiviert auf Veränderungen einstellen.

»Im April 2012«



200 Beschäftigte zuviel an Bord!

Wir meinen, es gibt intelligentere Maßnahmen, als die Beschäftigten heimschicken.

»Im November 2012«



»FAKO auf dem Prüfstand«

Die bestehenden Arbeitszeitregelungen müssen neu überdacht werden. Die Verwaltung des jetzigen Mißstand ist nicht zielführend. Was wir brauchen, ist eine neue Arbeitszeitregelung.

»Im Dezember 2012«

emotionale Erschöpfung

Überforderung

Angst

Karriere

körperliche Erschöpfung

Panik

Leistungsdruck

Burnout

Überstunden

Einsamkeit

Schlafstörungen

Termindruck

Überlastung

Zeitdruck

Hilflosigkeit

Dauerstress macht krank ...

Teil 2

Erinnern Sie sich noch?

Es tickt eine gesellschaftliche Zeitbombe ...

Mit der Zunahme der Belastungen aus der Arbeit droht »**der seidene Faden**« der Gesundheit zu reißen. Psychische und physische Belastungen machen krank. Die Folgen für die Betroffenen und die Folgekosten für die Unternehmen und Sozialversicherungssysteme sind unabsehbar. Auch bei MTU/Tognum ist die Zunahme von Leistungsdruck und Arbeitshetze deutlich spürbar. Die gesundheitlichen Folgen sind messbar, die Arbeitsausfälle mit der Diagnose:

»**Emotionale Erschöpfung mit angegliederter körperlicher Erschöpfung**« steigen drastisch an.

Wo stehen wir heute?

Im letzten halben Jahr hat der Leistungsdruck und die Arbeitshetze im Unternehmen nochmals zugelegt. Die Einsparmaßnahmen, wie z.B. RAP 2, fordern ihren Tribut bei den Beschäftigten. Kaum einer, der nicht durch Sparmaßnahmen betroffen ist. Während die einen ihre Fakoplusstände abbauen müssen, müssen die anderen ihre Fakominusstände wieder aufbauen.

Bereiche mit hohen Fakoplusständen haben seit langer Zeit zu viel Arbeit und zu wenig Personal. Trotzdem wird weiter Fakoabbau gefordert. Die Arbeitsmenge bleibt aber gleich oder steigt sogar noch an.

In den Bereichen, in denen aufgrund von Ablaufstörungen Fakominus betrieblich verordnet wurde, muss jetzt verpflichtend 40 Stunden und mehr gearbeitet werden.

Dazu kommen häufige Störungen und Arbeitsunterbrechungen. Die Arbeit wird nach Hause mitgenommen und die ständige Erreichbarkeit gehört

schon zur Normalität. Die Firma hat in den letzten Wochen den Abbau von etwa 400 Beschäftigten aus dem indirekten Bereich verkündet.

Zu den aufgezählten Belastungen kommt die Sorge um den Arbeitsplatz dazu. Schlecht erreichbare oder überforderte Führungskräfte runden die Zutaten für ungünstige und krankmachende Arbeitsbedingungen ab.



Was unternimmt das Unternehmen?

Das Unternehmen hat die Problematik aufgenommen und bietet für die Führungskräfte ein

»**Burnout Stop Seminar**« an.

Das ist ein richtiger, präventiver Schritt.

Die Führungskräfte müssen schlechte Arbeitsbedingungen erkennen und ein Gespür für Beschäftigte entwickeln, die sich aufgrund eigener Leistungshürden selbst gefährden.

Die Unternehmensführung muss dabei ihren Führungskräften den Rücken stärken. Die Führungskräfte können nur so gut führen, wie es ihnen zugestanden wird.

Eine Führungskraft, die selbst unter Druck steht und keinen Einfluss auf die Arbeitsbedingungen

nimmt oder nehmen kann, kann die Beschäftigten nicht überzeugend führen.

Was verstehen die Beschäftigten unter guter Arbeit?

Im Frühjahr wurde auch bei uns im Unternehmen die bundesweite Umfrage der IG Metall mit guter Beteiligung durchgeführt. Die Beschäftigten haben uns gesagt, was sie unter guter Arbeit verstehen. Sie wünschen sich unter anderem planbare Arbeitszeiten, ein gutes Betriebsklima, eine ergonomische Gestaltung von Arbeitsplatz und Arbeitsumgebung. Sie wollen die Möglichkeit, Arbeitsmenge und Arbeitstempo selbst zu bestimmen. Die zunehmende Flexibilität der Arbeitszeit darf zu keiner Beeinträchtigung des Privatlebens führen. Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben steht bei MTU-lern hoch im Kurs.

Die IG Metall fordert seit längerem eine Antistressverordnung, die den Unternehmen klare und verbindliche Regeln im Umgang mit psychischen Belastungen gibt.

Doch Gesetzgeber und Arbeitgeberverbände wollen eine Antistressverordnung nicht. Allerdings ist jetzt im Arbeitsschutzgesetz die Erfassung von psychischen Belastungen eindeutig vorgeschrieben. Jetzt muss auch die MTU handeln.

»Das ist ein Schritt in die richtige Richtung«

Die psychischen Belastungen werden künftig im

Rahmen der Gefährdungsbeurteilung erfasst.

Die notwendigen Umsetzungsschritte dazu werden zur Zeit von einem Team, das sich aus Betriebsräten/-innen, werksärztlichem Dienst, Personalabteilung und Arbeitssicherheit zusammensetzt, erarbeitet.

Bei der Erfassung der psychischen Belastungen, bei denen z. B. auch Fragen zum Führungsverhalten gestellt werden, muss der Datenschutz sensibel beachtet werden.

Eine zentrale Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung ist in Arbeit. Sie wird dringend benötigt, damit alle Fachbereiche auf eine strukturierte und einheitliche Vorgehensweise zugreifen können und eine verlässliche Maßnahmenverfolgung möglich wird.

»Gute Arbeit ist Unternehmensaufgabe«

»Gute Arbeit reduziert die psychischen Belastungen am Arbeitsplatz«

»Gute Arbeit ist die Voraussetzung für den Erhalt der Gesundheit im Betrieb«

»Gute Arbeit ist Arbeit in Balance«



Zum Nikolaus gibt es Schokoherzen!

Es ist bereits ein fester Bestandteil bei uns IG Metall Vertrauensleuten und Betriebsräten.

DANKE, für eure Unterstützung.

DANKE, für euer Engagement.

DANKE, für eure Arbeit.



In diesem Jahr verteilen wir mit unserer Südküste Schokoherzen zum Nikolaus!

Als kleine Wertschätzung ...



... von Herzen eben.

Ganz zum Schluss:

850 Postkarten zu RAP2 und FOCUS wurden auf der Betriebsversammlung ausgefüllt. Wir sammeln weiter. Pro Karte werden 1 Euro von Lilo Rademacher an die Taifun-Opfer auf den Philippinen gespendet.

Wir meinen: »Eine tolle Sache«

Impressum

Herausgeber:

IG Metall-Vertrauensleute bei MTU/TOGNUM

Verantwortlich i.S.d.P.:

Lilo Rademacher,

IG Metall Verwaltungsstelle Friedrichshafen-Oberschwaben

www.suedkueste.net



Südküste-online