



CORE — erweitert

Wann hat der Personalabbau ein Ende?

Seit August 2015 werden insbesondere die indirekten Kollegen/innen bei Schaeffler in Schweinfurt mit diversen Vorhaben zum Personalabbau konfrontiert. Wurde bereits in 2013 der harte Einschnitt Radlager begonnen, so trifft es seit August 2015 die indirekten Mitarbeiter im Industriebereich.

Der ersten Ankündigung folgte eine zweite Welle (Mitte 2016), in welcher die Firma Mitarbeitern Aufhebungsverträge anbot. Hier wurden Führungskräfte geschult, wie man jemandem so einen Vertrag überreicht. Im Dezember 2016 wurde mit „CORE-Erweitert“ eine weitere Runde im Personalkarussell eingeläutet und die Standorte Elfershausen, Höchststadt und Lahr ins Visier genommen. Zusätzlich hat die Firma ein sog. „Freiwilligenprogramm“ aufgelegt, wobei die Bezeichnung höchst fragwürdig erscheint. Freiwillig ist hier nur, dass die Führungskraft gezielt Mitarbeiter auswählt, um ein Angebot zur Aufhebung vorzulegen. Dass bei dieser zeitlichen Abfolge der Personalabbaumaßnahmen Motivation und Zuversicht der Belegschaft leiden, dürfte klar sein. Umso wichtiger wäre es, dass die Unternehmensleitung aktiv, offen und umfassend die Belegschaft informiert. Hier gibt es jedoch große Defizite. Der Sharepoint, der eigens für CORE eingerichtet wurde, wurde im November 2016 zuletzt aktualisiert. Bis März 2017 ist das fast ein halbes Jahr ohne

offizielle Information! Hier muss der Vorstand dringend Abhilfe schaffen, die Vorgabe lautet doch „Transparenz – Vertrauen – Teamarbeit“.

Der Betriebsrat in Schweinfurt verlangt von den CORE-Teilprojekten einen aktuellen Statusbericht. Bisher wurde der Schwerpunkt der Maßnahmen auf Personalanpassungen gelegt. Der Erfolg von CORE, eine Umsatzsteigerung im Industriebereich kann jedoch nur dann wirksam werden, wenn auch die Teilprojekte ihren Beitrag dazu liefern.

- ▶ In welchem Status befinden sich die Prozessverbesserungen?
- ▶ Wo wurden Arbeitsabläufe kundenorientiert angepasst und optimiert?
- ▶ Müssen Kennzahlen immer noch in mehreren Systemen eingepflegt werden, um interne Bedürfnisse zu befriedigen?
- ▶ Werden Vorschläge aus der Belegschaft aktiv aufgegriffen und als Beitrag verstanden, oder herrscht ein Klima der Verunsicherung in welchem Vorschläge als negative Kritik betrachtet werden?
- ▶ Kümmert sich die Firma um Kollegen/innen die unter einer zu ▶

Kommentar von Thomas Höhn 2. Bevollmächtigter der IG Metall Schweinfurt

In den vergangenen Wochen hat die IG Metall die Beschäftigten zu einer der größten Befragungen in der

Geschichte der Bundesrepublik aufgerufen. Auch wenn noch keine abschließenden Zahlen vorliegen, ist schon jetzt klar, dass sich bei Schaeffler weit mehr als 1.000



Beschäftigte beteiligt haben. Vielen Dank für die tolle Teilnahme. Selbstverständlich darf eine solche Befragung kein Selbstzweck sein. Sie dient dazu, besser zu verstehen, was sichere, gerechte und selbstbestimmte Arbeit für die Beschäftigten in unseren Betrieben konkret bedeutet. Wir werden aus dem Ergebnis greifbare Forderungen in Richtung Arbeitgeber und Politik ableiten. Wir werden auch Rückschlüsse für unsere Arbeit als Betriebsräte, Vertrauensleute und Gewerkschaft am Schaeffler-Standort Schweinfurt ziehen.

Allerdings ist es nicht damit getan, nur zu wissen was man will und für was wir einstehen möchten. Es ist offensichtlich, dass unsere Vorstellung von guter und sicherer Arbeit dem Konkurrenzkampf und den Renditeerwartungen der Unternehmen regelmäßig entgegensteht. Die vergangenen Monate rund um die Verkündung der beiden „CORE“-Programme sind da Beispielhaft. Dr. Spindler hat bei der letzten ▶

hohen Arbeitslast leiden?

► Funktioniert die Einbindung der Kollegen, die von HZA nach Schweinfurt wechseln so wie gewünscht?

► Gibt es neue Produkte, Anwendungen oder Dienstleistungen (Stichwort Digitalisierung)?

► Gibt es neue Kunden, intensivierte Kontakte zum Kunden?

Gerade in einer schwierigen Übergangssituation ist es dringend notwendig, dass die Kommunikation in die Belegschaft reibungslos funktioniert! Viele Kollegen/innen verlieren das Vertrauen in die Führung wenn Entscheidungen nicht mehr nachvollzogen werden können. Die Verunsicherung ist in den betroffenen Bereichen mit Händen greifbar. Neben einer zunehmenden Arbeitsbelastung (weniger Personen müssen die gleiche oder mehr Leistung abliefern), ist dies sicherlich kein wünschenswerter Zustand um den Industriebereich nach vorne zu bringen.

Wir hoffen sehr, dass dem Vorstand zukünftig andere Ideen einfallen, als nur an der Personalschraube zu drehen. Wir denken hier an effiziente Prozesse anstatt Systeme zu füttern nur um Kennzahlenlisten zu füllen. Es ist immer ein Problem, wenn anstatt Wertschöpfung sich ein System immer mehr mit sich selber beschäftigen muss.

Wie verhält es sich mit dem Teilprojekt „New Work“?

Zu Beginn des Projekts „CORE“ war angedacht, dass das Bürohochhaus Bau10 bereits Ende 2016

komplett fertiggestellt sein sollte. Anfang März 2017 befinden sich das Erdgeschoss und die ersten beiden Stockwerke in der Sanierung. Die Lehrwerkstatt im Bau 23 ist seit August 2016 ausgezogen. Seitdem stehen die Räumlichkeiten leer und warten darauf saniert zu werden – sechs Monate Zeit sind verstrichen!

► Was sind die Gründe für die Verzögerungen?

► Sind es die Investitions- und Genehmigungsprozesse, die bei Schaeffler zu lange dauern?

► Sind es die Handwerker, die wegen Terminverschiebungen zu spät beauftragt wurden?

Den Kollegen/innen, die den Umbau operativ betreuen, kann man sicherlich keinen Vorwurf machen. Sie haben immer mit Hochdruck daran gearbeitet, die Vorgaben umzusetzen. Sowohl für den Bau 10, als auch für den Bau 23 wurden neue Projektleitungen installiert, die sich mit größtmöglicher Einsatz um die Ausgestaltung der Büroräume nach „New Work“ Gesichtspunkten kümmern. Die Forderung des Betriebsrats, dass bei der Ausgestaltung die Kollegen/innen in Workshops ihre Zielumgebung mitdefinieren können, funktioniert gut. Betroffene Kollegen/innen werden zu Workshops eingeladen und können sich an der Ausgestaltung beteiligen. Diese Beteiligung wird ein wesentliches Erfolgskriterium für die neuen Büroräume sein. Der Betriebsrat ist eingebunden, und achtet darauf, dass die kritischen Themen wie z.B.

Betriebsversammlung die Strategie des Konzerns beschrieben. Schaeffler versucht in der Industriesparte die Gewinnmargen trotz stagnierender Umsätze auf über 10 % anzuheben. Diese Vorgehensweise ist leider nicht unbekannt. Meist versucht das Management solchen Programme pfiffige Namen zu geben. Was bei Schaeffler „CORE“ heißt, kommt bei Bosch Rexroth eben als „Fit for the top“ oder bei Siemens als „Vision 2020“ daher. Letztendlich laufen solche „Margenoptimierungen“ auf massive Kostensenkungsprogramme hinaus. Und das bedeutet fast immer ein Verlust von Arbeitsplätzen, mindestens aber ein Verlust von Klarheit und Planungssicherheit für die Mitarbeiter.

Natürlich **wollen Menschen** in einem **konkurrenzfähigen Unternehmen** arbeiten. Deshalb stellt sich auch in Schweinfurt die Frage, ob es dem Konzern gelingt die Industriesparte wieder zu stabilisieren. Schaeffler wird in den nächsten Jahren viel Geld investieren, um die Herausforderungen, welche die Digitalisierung der Arbeitswelt und die Verdrängung des Verbrennungsmotors mit sich bringt, stemmen zu können. Geld, das der Konzern natürlich erst einmal verdienen muss. Aber zu welchem Preis wird das passieren? Und wie sieht die Zukunft für die einzelnen Standorte im Konzern aus?

Auch wenn es bei „CORE 2“ nicht nur um „Elfershausen“ ging, war die Ankündigung, den Standort zu verlagern sicher die drastischste Maßnahme. Das nun im Zuge der Einigung allen Kolleginnen und Kollegen eine **Perspektive in Schweinfurt** angeboten wird, ist sicher ein wichtiger Verhandlungserfolg des Betriebsrates und der IG Metall. Fakt ist aber auch, dass dieses Werk nun abgewickelt wird. Das muss uns allen zu denken geben. ►

Schallschutz, klare Regelungen zum Desksharing im Sinne der Kollegen/innen definiert werden.

Positiv erwähnenswert ist die Entscheidung seitens Arbeitgeber, dass im Hochhaus (Bau 10) alle Scheiben ausgetauscht werden sollen. Eine richtige Entscheidung, damit das Außenbild verbessert wird und auch die Arbeitsumgebung für die Kollegen (Temperatur und Luftfeuchte) endlich dauerhaft gelöst werden können!

Frühere Planungen, wie der Umbau von Tor 1 zu einer ansprechenden und einladenden Umgebung um unsere Industriekunden Willkommen zu heißen, der weitere Umbau der Gebäude bis hin zum BKK-Gebäude – liegen auf Eis. Auch hier würde es der Betriebsrat begrüßen, wenn diese angedachten Investitionen möglichst zeitnah in den Standort Schweinfurt fließen. Schließlich geht es hier um Kundenorientierung im praktischen Sinn und damit Generierung neuer Aufträge, die der Industriebereich dringend braucht!

► Wann wird es eine zeitgemäße Umgebung zur Begrüßung unserer Industriekunden am weltgrößten

Industriestandort der Schaeffler Gruppe geben?

► Wann kann ein zentraler Showroom für Industrieprodukte für unsere Kunden bereitgestellt werden?

Zusammenfassung:

Es wird zukünftig noch mehr auf Zusammenhalt und Geschlossenheit von uns allen – von uns als Belegschaft – ankommen. Nur eine starke Gemeinschaft wie die IG Metall kann das wirksame Gegengewicht zu den unternehmerischen Entscheidungen darstellen. Es ist aber nur dann eine starke Gemeinschaft, wenn auch Du mitmachst! Wenn jeder davon ausgeht, dass sein Nachbar/ seine Nachbarin das schon für ihn regeln wird, derjenige wird irgendwann alleine im Regen stehen. Rechtsanspruch auf die tarifvertraglichen Leistungen, haben nur die Mitglieder der Gewerkschaft. Denk an deine eigene Zukunft, beteilige dich für (d)einen sicheren Arbeitsplatz bei Schaeffler! Warte nicht länger!

Jetzt Mitglied werden und Teil einer großartigen Gemeinschaft werden! Wenn nicht jetzt, wann dann!?

Wie gehen wir als Betriebsräte und IG Metall mit einer solchen Situation um?

Ich bin sicher, dass es darauf nicht die eine Antwort gibt. Wir werden auch weiterhin in der konkreten Situation unseren Job als Interessenvertreter so gut wie möglich machen. Immer wieder sind wir dabei aber gezwungen mit den von außen bestimmten Bedingungen umzugehen um daraus dann das Beste zu machen.

Die entscheidende Frage ist, wie wir dem scheinbaren „Diktat des Marktes“ etwas Grundsätzliches und Nachhaltiges entgegensetzen können. Ich bin überzeugt, dass es dafür eine grundlegende gesellschaftliche Debatte darüber braucht, wie wir in unserer Gesellschaft zusammenleben möchten und welche Rolle die Unternehmen und Kapitaleigner dabei spielen. Fakt ist: **Einkommen und Vermögen waren noch nie so ungerecht verteilt wie heute.** Und in einer Zeit, in der sich ein Großteil der Unternehmen in Deutschland die gleichen Fragen stellen und ähnliche Produktinnovationen anstreben, können viele Zukunftsfragen eben nicht in einem Betrieb beantwortet werden. Wir dürfen uns als Gesellschaft nicht scheuen, die Missstände zu benennen und diesen deutlicher und kritischer entgegenzutreten. Auch öffentlich!

Wir werden die Beschäftigtenbefragung nutzen um den Parteien für die Bundestagswahl 2017 Hausaufgaben mit auf dem Weg zu geben. Uns geht es um eine **sichere Arbeitswelt** der Zukunft, mit selbstbestimmten und **fairen Arbeitsbedingungen** und einer verlässlichen sozialen Absicherung. Die Frage, ob wir solche Ziele auch umsetzen können, steht und fällt mit unserer Durchsetzungsfähigkeit.

Ich möchte alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einladen, an dieser Stelle **mitzumachen** und sich **einzumischen**.

durchblick

IMPRESSUM

Redaktion

Volker Peter, Markus Radler, Christian Oeser, Peter Ziegler, Norbert Lenhard, Thomas Karch, Volker Dieterich, Mariusz Kaczmarek

Auflage

3500 Exemplare

Verantwortlich

Peter Kippes, IG Metall
Manggasse 7–9, 97421 Schweinfurt

Ein schlechter Traum ...

Es war einmal ein Mann mittleren Alters namens Markus. Der Frühling ging gerade los, als Markus mal wieder sehr spät von der Arbeit nach Hause kam... er musste, wie fast jeden Tag, Überstunden ableisten. Freizeit oder Urlaub waren für ihn ein Fremdwort.

Markus konnte heute wieder vor Erschöpfung, nach einem 16-Stunden-Tag, kaum die Augen offen halten. Die Überstunden ablehnen ging natürlich nicht, man will den Chef schließlich nicht verärgern und seinen Job wollte er auch nicht riskieren.

Markus kam an diesem Tag um 17.00 Uhr von der Arbeit nach Hause und ging in die Küche. Zufällig fiel sein Blick auf den Kalender. Es war der 22. März!! Plötzlich fiel es ihm wie Schuppen von den Augen – heute ist der 6. Geburtstag seiner Tochter Alina! Er hatte ihn vergessen!

Markus konnte nur noch an eines denken – wie soll er das seiner Frau und seiner Tochter erklären? Kein Geschenk, kein Geburtstagskuchen, keine Geburtstagsfeier. Ihm schossen plötzlich viele Gedanken durch den Kopf. Er hatte dieses Jahr seiner Frau versprochen, sich um alles zu kümmern, da sie mittlerweile auch wieder berufstätig war und nun das! Er hatte wegen den ganzen Überstunden der letzten Wochen keine Zeit sich Gedanken darüber

zu machen – vergessen hatte er es ja zudem auch noch. Dann ist auch noch Ende des Monats. Das Konto ist schon lange leer und das nächste Gehalt lässt noch einige Tage auf sich warten. Bei diesen Gedanken fiel ihm wieder ein, dass er seinen Chef schon lange nach einer Gehaltserhöhung fragen wollte, getraut hatte er sich aber bis heute nicht. Für die vielen geleisteten Überstunden erhält er auch nichts, nicht mal abfeiern ist möglich, um vielleicht etwas mehr Zeit mit seiner Familie verbringen zu können. Geld und Zeit sind einfach bei seinem Job viel zu knapp.

Markus' Blick fiel ins Wohnzimmer. Seine Tochter saß weinend auf der Couch und blickte ihm vorwurfsvoll entgegen. Seine Frau saß daneben und versuchte, die kleine Alina zu trösten. Vergeblich. Sie hatte heute, an ihrem 6. Geburtstag, keine Geschenke zum Auspacken, keinen Geburtstagskuchen ... einfach nichts. Den Wunsch seiner Tochter mit allen ins Bambini zu gehen, hatte er schon vor Wochen abgelehnt – es war finanziell einfach nicht möglich, zehn Kinder ins Kinderland einzuladen. Plötzlich wurde Markus aus seinen Gedanken gerissen. Er hörte die

Melodie von „Happy Birthday“ und blickte in das freudestrahlende Gesicht seiner Tochter. Sie hatte eine riesige Geburtstagstorte vor sich stehen und blies gerade die Kerzen aus. Ihre ganzen Freunde waren versammelt sowie die Familie und die Verwandten. Die Großeltern waren extra von ihrem 150 km entfernten Wohnort angereist – dank der guten Rente des Opa's, der in einem tarifgebundenen Betrieb beschäftigt und auch IG Metall Mitglied war, konnten die Großeltern die beschwerliche Reise in der 1. Klasse der Bahn auf sich nehmen. Die Kinder machten sich dann startklar für das Bambi-land, in das alle eingeladen wurden. Markus dachte an die bevorstehende Gehaltserhöhung ab 1. April um 2 %, zudem standen die nächsten Wochen noch die Auszahlung der Erfolgsbeteiligung und der ERA-Neutralitätszulage an. Dem geplanten Urlaub im Juni stand somit auch nichts im Wege. Wie froh Markus doch war, dass er nicht alleine für diese Auszahlungen kämpfen musste, sondern dass ihn die IG Metall dabei unterstützt hat ... und so lebte Markus mit seiner Familie noch glücklich und zufrieden weiter – heilfroh, dass das alles nur ein böser Traum war und er seiner Familie viel ermöglichen kann. Es ist gut, dass es die IG Metall und einen starken Betriebsrat in seinem Betrieb gibt.

Deshalb werde auch du Mitglied bei uns. Nur gemeinsam sind wir stark!!



Interview

Interview mit Peter During, Betriebsleiter Aramark Schweinfurt

Aribert Elpelt, Sprecher Sozialausschuss und Mariusz Kaczmarek, Mitglied im Sozialausschuss führten das Interview.

Wer ist der Betriebsleiter der Aramark und auf welche Erfahrungen können Sie zurückgreifen?

Peter During, 49 Jahre in Bamberg geboren. Seit 1.1.1992 bei Aramark. Begonnen als Koch, weitergebildet zum Küchenleiter und im Jahre 2002 zum Betriebsleiter aufgestiegen. Seine Vision: „Ich möchte zufriedene Kunden haben“.

Wie war der Start hier am Standort?

Aus meiner Sicht schwierig, die Systemumstellung sowie die Übertragung der Aramark-Philosophie

auf die Mitarbeiter. Mein Ziel ist es die Mitarbeiter aufzufangen und mitzunehmen.

Auf welche Neuerungen kann sich die Belegschaft freuen?

Unsere Wellfitlinie beinhaltet kalorienbewusste nachhaltige Gerichte z.B. MSC Fisch (keine Überfischung der Weltmeere, MSC = „Marine Stewardship Council“). Wir bieten erstmals veganes Essen an, sowie stellen wir frische Soßen mit Bio-gewürzen her. Die Barista-Bar sorgt für ein neues und freundliches Ambiente. Eine Handy-App ermöglicht die Einsicht auf unsere Produktpalette.

Was möchten Sie erreichen?

Zufriedene Kunden, abwechslungsreiches und qualitativ hochwertiges Speiseangebot sowie durch Fortbildung geschultes Personal. Ein Sternekoch sorgt für die entsprechenden Schulungen.



Wie sieht es mit Qualität der Produkte aus? Wird auch unsere Region berücksichtigt?

Nur zertifizierte Produkte werden angeboten. Wobei wir großen Wert auf regionale Waren legen und kurze Wege vom Erzeuger zur Küche bevorzugen. Ein gutes Beispiel dafür sind die Salate aus dem Landkreis Würzburg sowie Fleischerzeugnisse aus dem Oberfränkischen Bamberg. Hin zu mehr frischen Produkten, z.B. Fisch.

Welche Ziele und Aktionen planen Sie für das erste Halbjahr?

So bald wie möglich einen zufriedenen Kundenstamm zu



erreichen. Aus den eingehenden Essenswünschen und Vorschlägen einen Speiseplan zu erstellen und bis Mitte des Jahres eine Kundenbefragung durchzuführen. Unterstützend wird bis Ende März ein Shop-Koordinator eingestellt um die interne Prozesse und Preisunterschiede zu optimieren. Geplant sind bereits Aktionen im April mit „Spezial: Best Burger – Fast Food als Gourmet-Erlebnis

mit den besten Burgern made by Aramark“ und im Mai mit „Cocina Mexicana – Jenseits vom üblichen Texmex werden wir Sie zu einer würzigen Fiesta der Sinne entführen“.

Ansprechpartner für Wünsche und Anregungen der Belegschaft können an folgende Personen gerichtet werden:

Herr Peter During
Betriebsleiter Aramark
09721/91–3409

Herr Roland Schuman
langjähriger Küchenleiter
09721/91–8336

Frau Jennifer Stettner
Mitarbeiterin BR-Sozialausschuss
09721/91–2763

Logistikstrategie am Standort Schweinfurt

Gastbeitrag von Frau Jana Peinelt

Aus der Werkstrategie 2020 des Standortes Schweinfurt geht das Ziel hervor, eine zukunftsorientierte Produktion am Standort sicherzustellen. Um die Strategie erfolgreich umzusetzen, ist es



notwendig, ganzheitliche Prozessverbesserungen am Standort Schweinfurt durchzuführen und in allen Ebenen zu unterstützen. Das Ergebnis muss ein einheitliches Verständnis aller Beteiligten und Mitarbeiter für die Strategie sein.

Angesichts dessen wurde 2016 das Projekt Logistikstrategie 2020 für den Standort Schweinfurt zur

Entwicklung eines fortschrittlichen und flexiblen Logistikkonzeptes abgeleitet. Dieses muss unserem aktuellen Fertigungsvolumen, aber auch einem Wachstum der Produktionsleistung gerecht werden. Das Projekt beschäftigte sich 2016 vorzugsweise mit der genaueren Untersuchung der Logistikprozesse am Standort und entschied sich für eine gemeinsame Ver- und Entsorgung aller Produktionsbereiche. Dies soll zukünftig über unser jetziges Lagerversandzentrum ermöglicht werden, da sich hier aufgrund des Aufbaus des Logistikzentrums (EDZ Projekt) in Kitzingen freie Stellplatzkapazitäten ergeben.

Aktuell gibt es innerhalb des Werkes eine Vielzahl voneinander unabhängiger Logistikabläufe, sodass die Potentiale nicht vollständig ausgeschöpft werden können. Die vielen dezentralen Wareneingänge, mit unterschiedlichen Verein-

nahmungsprozessen und Belieferungszyklen, sind die Ursache für ein hohes Transportaufkommen auf dem Werksgelände. Es werden täglich etwa 320 LKWs abgewickelt. Neben den langen Wartezeiten an den Terminals, erhöht sich das Unfallrisiko für Fußgänger, Staplerfahrer als auch LKW-Fahrer, bei einer steigenden Anzahl von Transportmitteln. In der Produktion werden Flächen durch Logistikbereiche belegt, welche wir für neue Produkte verwenden können.

Zukünftig sollen Komponenten, welche hochfrequent angeliefert werden, direkt in eine Kommissionierzone geschleust werden. Teile mit einer geringeren Anlieferhäufigkeit werden erst in einem sogenannten Entkopplungspuffer, dem bereits heute existierenden Hochregallager und Kastenlager zwischengelagert, um dann in der Kommissionierzone bereitgestellt zu werden. Hier werden die ▶

► benötigten Fertigungsmengen bedarfsgerecht für einen festgelegten Zeitraum entnommen und zur Abholung vorbereitet. Der Transport über das Werksgelände soll bis zu den Produktionshallen von hallenexternen Routenzügen übernommen werden. Ab da werden die Fertigungsbereiche mit einem halleninternen Zug versorgt. Der Rückfluss der Fertigware findet ebenfalls, wie bereits heute über das LVZ, mittels der internen und externen Routenzüge statt. Vorteil ist hier, dass die Stellplätze im heute schon bestehenden Lagersystem, für Komponenten und Fertigware optimal genutzt werden können. Diese Flexibilität ermöglicht auch auf konjunkturelle Schwankungen bestmöglich reagieren zu können.

Um die Logistik schrittweise zu optimieren und die Mannschaften mit neuen Verfahren nicht zu überfordern, sollen die Prozesse nun Stück für Stück angepasst und vorbereitet werden.

So zeigt sich bereits im Segment Fahrwerkaktuatoren eine erste Abbildung der zukünftigen Abwicklungen. Hier sind bereits zwei Lagerstufen, das Entkopplungspuffer im Bau 70 und die Kommissionierfläche im Bau 49, vor der Produktion entstanden.

Lieferanten wurden bereits besser angebunden, um für uns geeignetere Anlieferzyklen zu ermöglichen. Zudem werden Komponenten in, für die Produktion, geeigneteren Behältern angeliefert, zuvor durch den Lieferanten entsprechend gekennzeichnet, damit ein bedarfs-

gerechter Abruf durch die Produktion und eine Verfolgbarkeit der Behälter möglich ist. Getaktete Transporte sorgen für ein minimiertes Verkehrsaufkommen und eine geringe Anzahl an Leerfahrten.

Für dieses Jahr sind weitere Umstellungen geplant. So soll noch dieses Jahr ein Außenroutenzug als Prototyp getestet werden. Zudem soll die Lagerung für die Segmente Kugellager und Pendelrollenlager < 320 mm zusammengeführt und zwischenzeitlich im Obergeschoss des Bau 50 lokalisiert werden. Auch hier werden bereits viele Komponenten in geeigneten Fertigungsbehältern angeliefert, und weitere Lieferanten angebunden, um ein Umpacken der Ware möglichst zu vermeiden. Entsprechende SAP Anwendung sollen anhand dieser Segmente getestet werden, um bereits jetzt Schwachstellen zu identifizieren und zu beheben.

Die Neuerungen helfen auch den Verbund und die Zusammenarbeit zwischen den Segmenten zu verbessern. So werden in 2017 viele Aktivitäten und Workshops zur Umsetzung der Logistikstrategie 2020 stattfinden. Dabei werden auch wir als Betriebsrat noch stärker mit eingebunden sein und wollen dies auch im Sinne der Belegschaft positiv mitbegleiten. Denn ganz wichtig an dieser Stelle ist, dass die zukünftigen Prozesse eben auch speziellen Anforderungen, wie wir sie in unserem Werk haben, genügen müssen und die Arbeitswelt auch hier Neuerungen unterliegt, welche wir mitgestalten wollen!

Cartoon



Unsere JAV

Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung

Unsere Jugend- und Auszubildendenvertretung besteht aus insgesamt **9 Vertretern (Auszubildende und Jungfacharbeiter)**.

Die Wahl fand am 16. November 2016 statt, bei einer Wahlbeteiligung von 63,99 %.

Zur Vorsitzenden der JAV wurde gewählt:

Karoline Gößmann
(Mechatroniker, 3. AJ)

Ihr Stellvertreter ist
Maximilian Noack
Industriemechaniker, 1. AJ

Mitglieder sind:
Linda Henkelmann
Industriekauffrau, 3. AJ

Panagiotis Gousis
Jungfacharbeiter
Industriemechaniker

Jonas Müller
Jungfacharbeiter Mechatroniker

Lisa Keupp
Jungfacharbeiterin
Mechatronikerin

Sophia Dorsch
Industriekauffrau, 2. AJ

Lena Bayer
Industriekauffrau, 2. AJ

Justus Tillmann
Industriemechaniker, 1. AJ



Jeden **Dienstag von 12.00 Uhr bis 13.30 Uhr** stehen wir den Auszubildenden im Werk, für Fragen und Anregungen, **in unserem Büro** (Bau 23 EG, BR Büro) zur Verfügung. Die Auszubildenden in der Ausbildungswerkstatt finden uns **Dienstag von 13.30 Uhr bis 15.00 Uhr**, gemeinsam mit dem Betriebsrat, in der Halle im Hafen. Bei Fragen außerhalb unserer Sprechstunde, könnt ihr euch gerne, bei einem unserer Mitglieder der JAV, einen Termin geben lassen.

Um immer auf dem neusten Stand zu sein besucht ein Mitglied der JAV jeden Donnerstag die Betriebsrats-sitzung, das ist unsere Möglichkeit über aktuelle Themen im Betrieb informiert zu werden. Wenn besondere Jugend- und Azubithemen behandelt werden, ist unsere Stimme gefragt.

Wir beraten zu Fragen zur Arbeit und Ausbildung. Achten darauf, dass Gesetze und Tarifverträge im Betrieb eingehalten werden. Außerdem haben wir ein Augenmerk darauf, dass die Gleichstellung von Männer und Frauen, sowie Migranten im Betrieb erfolgt.

Wir sind für euch da, um eure Wünsche und Anregungen entgegen zu nehmen.

Einmal monatlich haben wir unsere JAV Sitzung, bei der wir die anfallenden Themen besprechen und versuchen Lösungen zu finden. Bei Bedarf vermitteln wir zwischen euch und dem Arbeitgeber.

Das Ziel ist, dass jeder Auszubildende eine lehrreiche und angenehme Ausbildung bei uns in Schweinfurt erfährt. Eine fundierte Ausbildung ist die Grundsteinlegung für den Start ins Berufsleben.