

# **Auto 5000: ein neues Produktionskonzept**

M. Schumann, M. Kuhlmann,  
F. Sanders, H.-J. Sperling (Hrsg.).  
Hamburg 2006

## ***Der Beginn***

- Dezember 1999: Erste Ideen
- September 2001: Unterzeichnung der Tarifverträge
- November 2002: Start der „Touran“-Produktion in Wolfsburg
- Ursprünglicher Plan: „5000 x 5000“, d.h. 5000 Arbeitsplätze bei 5000 DM Brutto-Monatsgehalt; Gründung einer „Auto 5000 GmbH“ mit eigenem Tarifvertrag; 3500 Arbeitsplätze für die Touran-Produktion in Wolfsburg realisiert; 1500 im Werk Hannover nicht realisiert.
- Auf 3.600 Arbeitsplätze (nur für Arbeitslose) bewarben sich 48.000 arbeitslose Personen

# ***Elemente des innovativen Konzeptes -1***

- Entwicklung eines Produktionskonzeptes, mit dem auch am Standort Deutschland wettbewerbsfähige Produkte hergestellt werden können
- Tarifvertragliche Regelungen; keine Dumpinglöhne; keine Sonderregelungen bei der Arbeitszeit (35 St. Woche als Grundlinie); Mitbestimmung durch den VW-Betriebsrat.
- Qualifizierungsprogramm: tarif- und arbeitsvertragliche Verpflichtung, sich durchschnittlich 2,5 Stunden pro Woche weiterzubilden.

## ***Elemente des innovativen Konzeptes – 2***

- Gruppenarbeit in „Prozessteams“: Rotation, Integration einiger indirekter Funktionen, Qualifizierung in der und durch die Gruppe
- Optimierte logistische Abläufe, integrierte Qualitätssicherung, vorbeugende Wartung und Instandhaltung, beteiligungs-basierte Problemlösung
- Teamarbeitsstrukturen mit einem hohen Maß an Selbstorganisation; gewählte Gruppensprecher, regelmäßige Teamgespräche
- Flache Hierarchie in der Fabrik: nur drei Ebenen

## ***Elemente des innovativen Konzeptes – 3***

- Auch bei Auto 5000 spielen standardisierte Abläufe eine zentrale Rolle; in die Erarbeitung und Optimierung der Standards sind die Teams jedoch stark eingebunden.
- Insbesondere die Montage bleibt in weiten Teilen zwar repetitiv, wo immer möglich wird jedoch auf Aufgabenintegration gesetzt.
- *Besondere Projektbedingungen*: neues Produkt, neue Fertigung, neue Belegschaft, neues Organisationskonzept. Gemeinsame Zielsetzung von Management, Betriebsrat und Gewerkschaften. Eigenständigkeit der Geschäftsführung.

# ***Entgeltregelungen***

- Einheitlicher Lohn (niedersächsisches Tarifentgelt für Facharbeiter)
- Neu: „Programmlohn“ (= Verpflichtung zum Nacharbeiten bei Nichterreicherung der Sollstückzahl während der Schicht – bei Selbstverschulden ohne Bezahlung)
- Leistungsbonus bei positivem Jahresabschluss. 2004 durchschnittlich 1.000 EURO im Jahr; 2005: ca. 20% höher.

# ***Bewertung – 1***

- „Eine leistungsfähige Balance zwischen den Interessen von Unternehmen und Beschäftigten“ sei erreicht worden.
- Für die Belegschaft von Auto 5000 sei es selbstverständlich, mit ihrem Arbeitseinsatz zum wirtschaftlichen Erfolg des Werks und damit auch der eigenen Beschäftigungssicherheit aktiv beizutragen. Uns ebenso selbstverständlich sei es, auf der Artikulation ihrer Interessen zu insistieren und konfliktbereit zu sein, wenn es darum geht, Ansprüche auf Anerkennung ihrer Leistung geltend zu machen.

## ***Bewertung – 2***

- „Fortschritte ... auch in betriebswirtschaftlicher Hinsicht ... ein gutes operatives Ergebnis“
- Die interne Rechnung: Das Ergebnis gehe zu einem Drittel auf das Konto der Strukturinnovationen (die neue Arbeits- und Betriebsorganisation); ein weiteres Drittel ergebe sich aus den tarifvertraglichen Sonderkonditionen.