



MASCHINENBAUDIALOG

LEADING IN PRODUCTION EFFICIENCY

DÜRR AKTIENGESELLSCHAFT

# MITBESTIMMUNG UND RESSOURCENEFFIZIENZ BEI DÜRR

Hayo Raich, Konzernbetriebsratsvorsitzender

Stuttgart, 14.07.2014

# UNSER ANSPRUCH BEI DÜRR: LEADING IN PRODUCTION EFFICIENCY

## » WELTMARKTFÜHRER

in der Lackier-, Auswucht- und Reinigungstechnik, führend in der Endmontagetechnik

## » UMFASSENDES PRODUKTANGEBOT

in der gesamten Wertschöpfungskette der Automobil- und Industrieproduktion

## » 80% UMSATZANTEIL MIT AUTOMOBILPRODUZENTEN

Alle OEMs weltweit zählen zu unseren Kunden

## » GLOBALE AUFSTELLUNG

Tochtergesellschaften in 23 Ländern

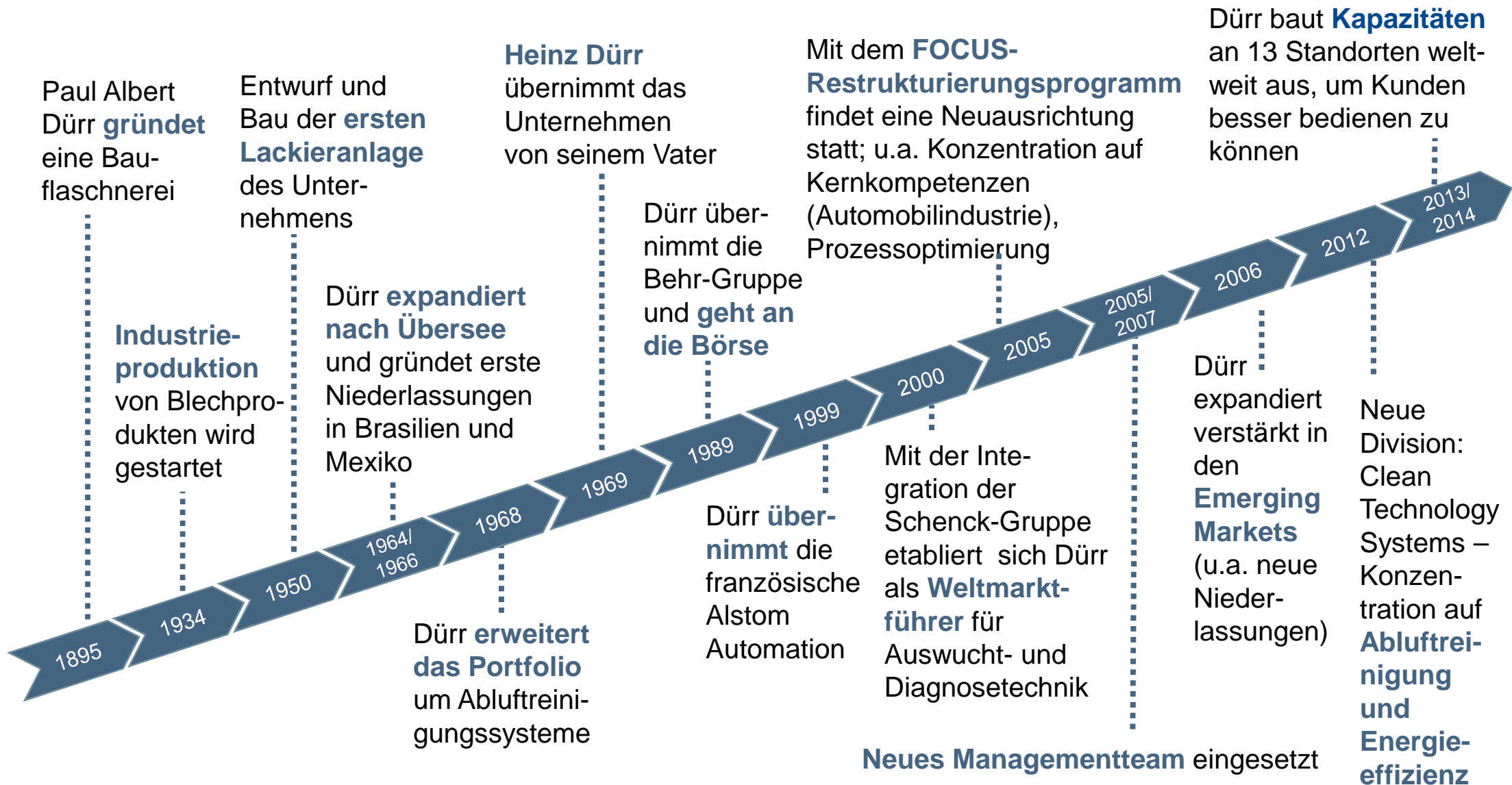
50 Standorte

33 Produktions-/Montagestätten

## » F&E UND INNOVATION

mit hoher Priorität auf CPU und Energieeffizienz

# DÜRR UNTERNEHMENSGESCHICHTE



# STRUKTUR DER DÜRR-GRUPPE MIT 4 GLOBAL AGIERENDEN DIVISIONEN 2013



## PAINT AND ASSEMBLY SYSTEMS

» Lackieranlagen, Endmontagesysteme, Flugzeugproduksionstechnik

» EBIT: 98 Mio.€

» Umsatz:  
1.177 Mio. €



## APPLICATION TECHNOLOGY

» Lackapplikationstechnik, Klebe- und Nahtabdichtungstechnik

» EBIT: 60 Mio. €

» Umsatz:  
540 Mio. €



## MEASURING AND PROCESS SYSTEMS

» Auswucht-, Montage-, Prüf-, Befüll- und Reinigungstechnik

» EBIT: 46 Mio. €

» Umsatz:  
584 Mio. €



## CLEAN TECHNOLOGY SYSTEMS

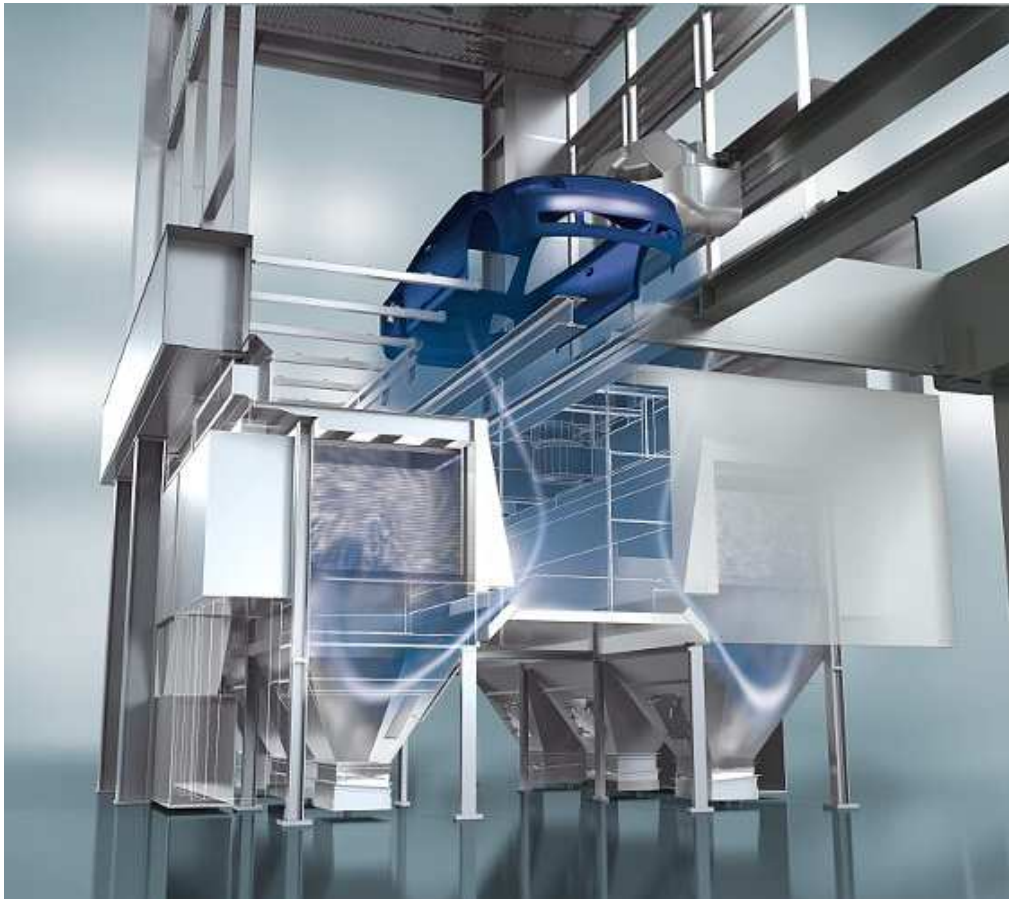
» Abluftreinigungssysteme, Energieeffizienztechnik

» EBIT: 6 Mio. €

» Umsatz:  
106 Mio. €



# BEISPIEL DÜRR-LACKIERANLAGE: ENERGIEEFFIZIENZ DURCH HIGH-TECH



## *EcoDryScrubber*

- » 30% Energieeinsparung und cirka 10 € Stückkostenreduktion per Karosserie
- » Trockenabscheidungssystem für Nasslacke
- » Automatische Overspray-Abscheidung ohne Wasser und Chemikalien
- » Effektive Wiederverwendung der Abluft
- » Klarer Wettbewerbsvorteil
- » Weltweit über 60 Anlagen verkauft

# BEISPIEL: RESSOURCENSCHONUNG DURCH DÜRR CYPLAN ORC-TECHNOLOGIE



## Steckbrief



### **Kundennutzen**

Stromerzeugung aus Restwärme, Direktverdampfung, einfache Wartung, Kraft-Wärme-Kopplung bis zu 90°C möglich



### **Anwendung**

HT-ORC: BHKW, Gasturbinen, Feuerungen / NT-ORC: Industrieprozesse, Geothermie, Solarthermie



### **Voraussetzungen**

HT-ORC: min. 300°C/min. 350 kW<sub>th</sub> / NT-ORC: min. 90 °C/min. 700 kW<sub>th</sub>



### **Investitionskosten**

Ca. 1.600 - 5.200 €/kW<sub>el</sub> (je nach Anwendung und verwendetem ORC-Modul)



### **Amortisation**

Ca. 2-10 Jahre (je nach Anwendung und verwendetem ORC-Modul)

# DÜRR CYPLAN ORC-TECHNOLOGIE

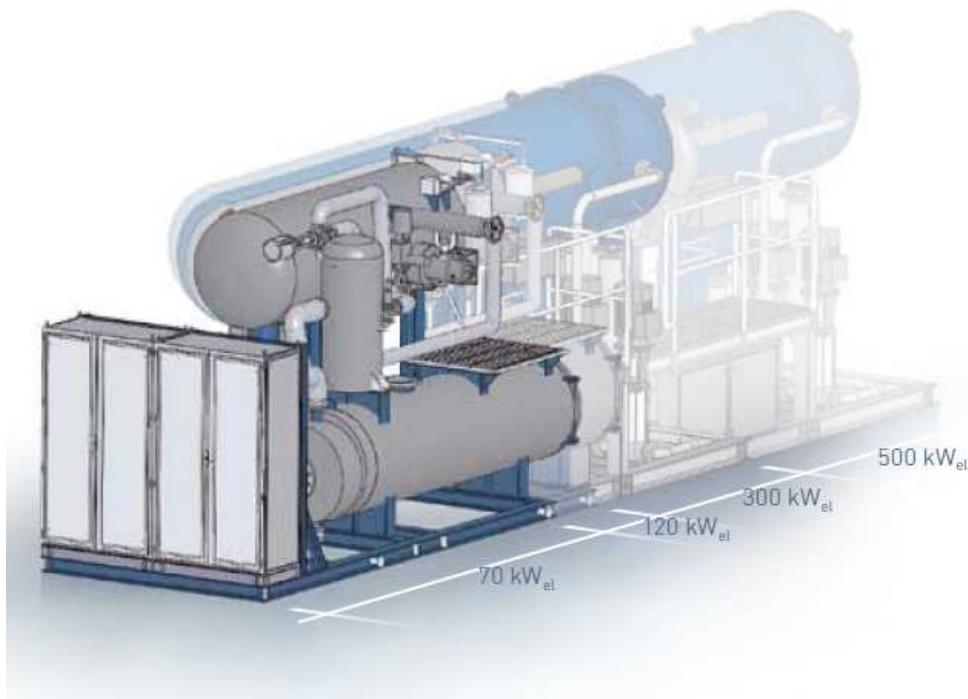
## Anwendungsbeispiele



Der Organic Rankine Cycle (Abkürzung ORC) ist ein Verfahren des Betriebs von Dampfturbinen mit einem anderen Arbeitsmittel als Wasserdampf. Als Arbeitsmittel werden organische Flüssigkeiten mit einer niedrigen Verdampfungstemperatur verwendet. Durch Einsatz der ORC-Technologie können Wärmequellen auf geringerem Temperaturniveau als mit konventioneller Dampfturbinen-Technologie zur Stromerzeugung erschlossen werden. Der elektrische Wirkungsgrad des Verfahrens liegt je nach Temperaturniveau zwischen 8 % und 22%.

# DÜRR CYPLAN ORC-TECHNOLOGIE

## Technologie



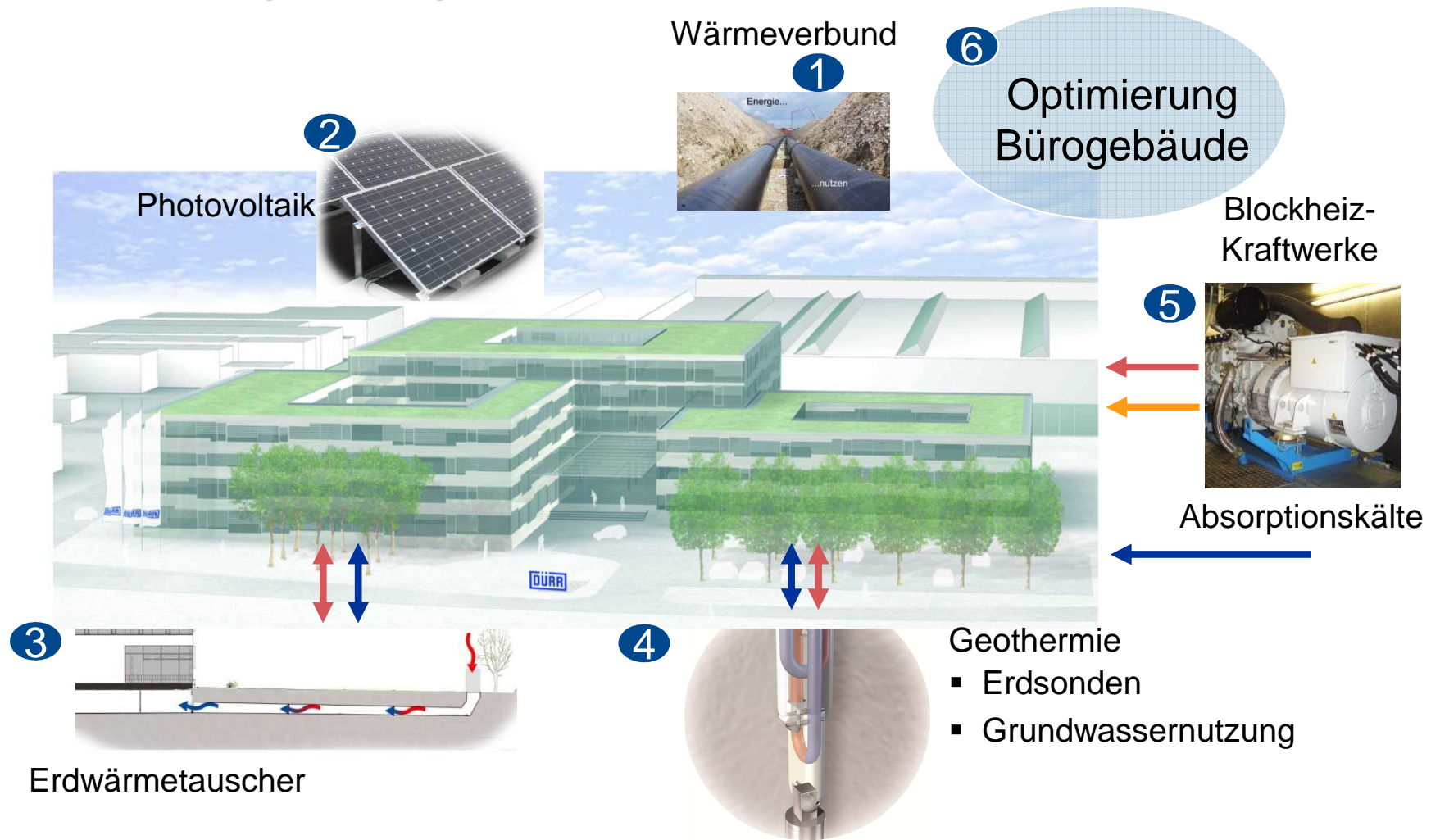
- » Stromerzeugung durch Restwärme aus Produktionsprozessen
- » Vorgeprüfte Kompaktmodule für ein breites Temperatur- und Leistungsspektrum
- » Hoher elektrischer Wirkungsgrad bei geringem Eigenstrombedarf
- » Einfache Systemintegration durch Direktverdampfungstechnologie
- » Kondensationswärmenutzung möglich
- » Vollautomatischer Betrieb und Fernüberwachung



# BEISPIEL INNERBETRIEBLICHE ENERGIEEFFIZIENZDÜRR-CAMPUS

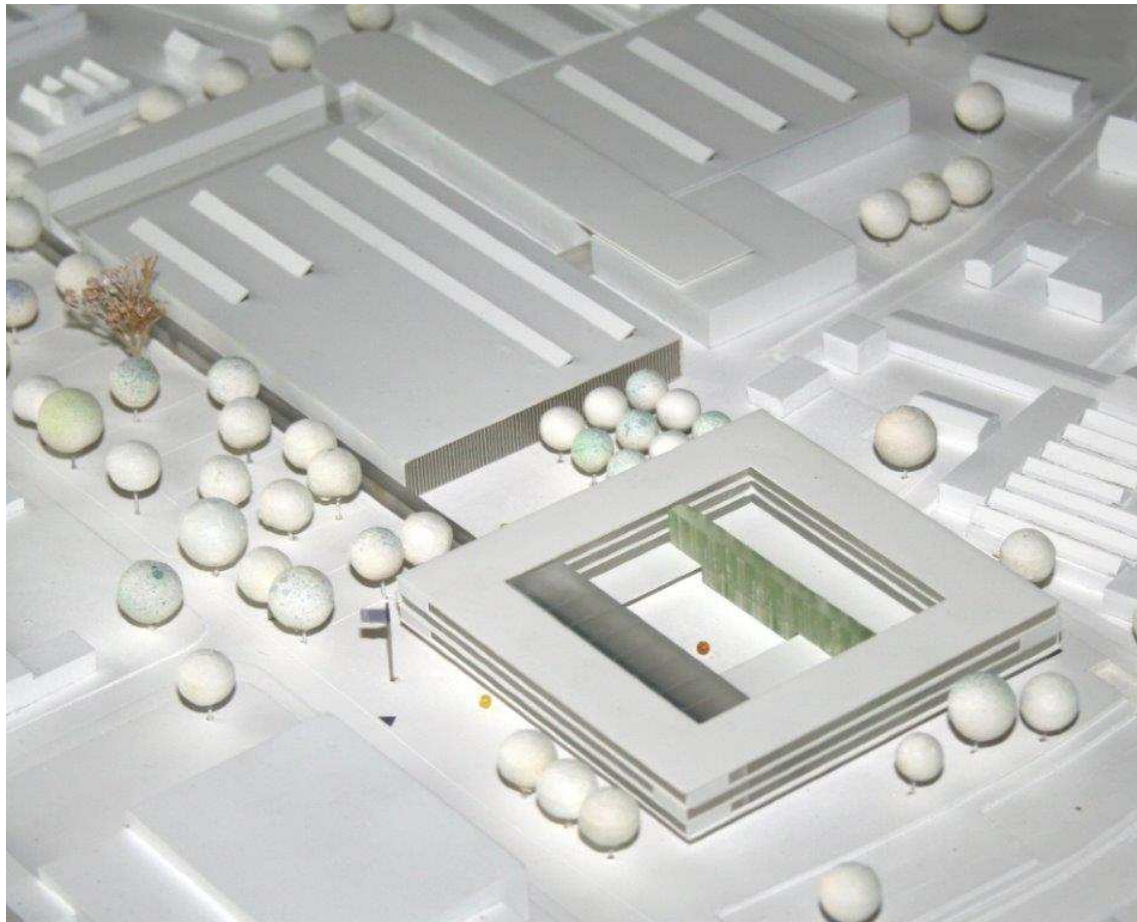


Energy 21, nachhaltiges Energiekonzept mit sechs Bausteinen



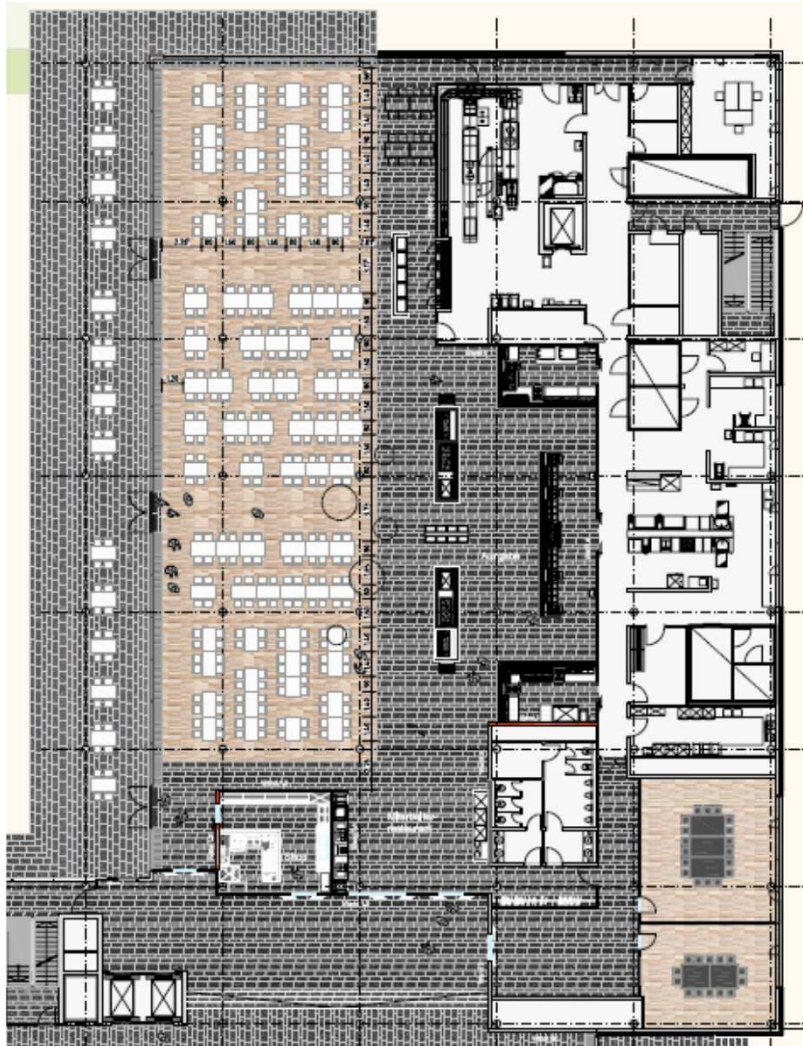
# DÜRR-CAMPUS

Wie alles begann... Architektenwettbewerb 2007



# DÜRR-CAMPUS, KANTINE

Planung unter Einbeziehung der Arbeitnehmervertreter



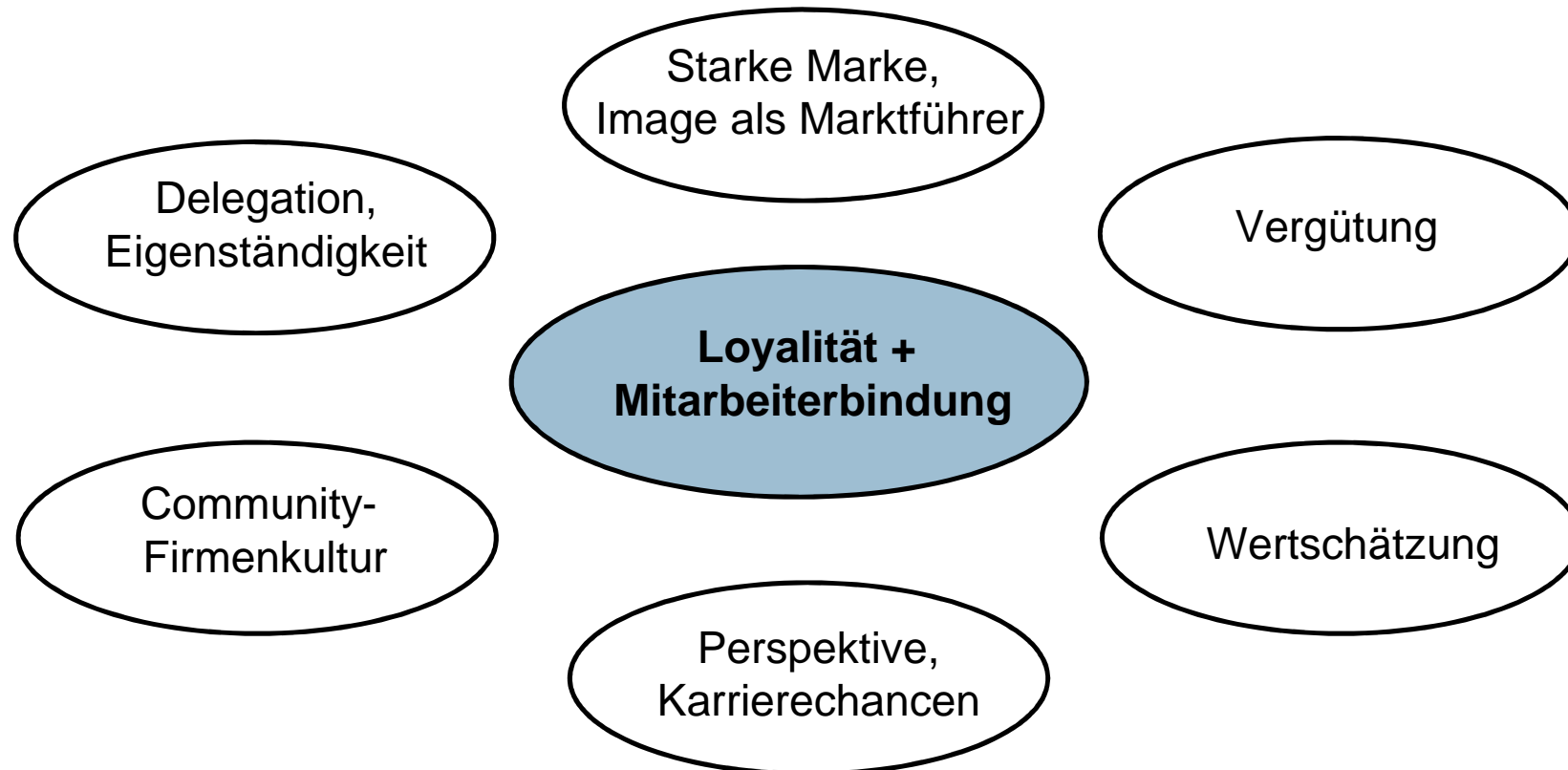
- **Restaurant**
  - » Kapazität:
  - » 900 Essen/ Tag
  - » 300 Sitzplätze
  
- **Shop**
  - » Imbiss
  - » Getränke
  - » Süßigkeiten
  - » Zeitschriften

# ENERGIE- UND RESSOURCENEFFIZIENZ MITARBEITER UND KNOW HOW



- » Aufnahme und Förderung von innovativen Gründerunternehmen in den Dürr Konzern: Überlebens- und Wachstumsperspektive für die Unternehmen, die Menschen und für neue, nutzbringende Technologien.
- » Aufbau neuer Produkt- und Geschäftsfelder: effiziente Nutzung vorhandener Infrastruktur, Weiterentwicklung neuer Unternehmensbereiche durch Einbringen von Dürr Knowhow und versierten Mitarbeitern. Dabei angepasste Integration, die Vorhandenes respektiert und sinnvoll einbezieht.
- » Dürr als prozessorientierter Anlagenbauer ist auf die Effizienz des Personaleinsatzes und der gezielten Personalförderung angewiesen: Dürr bietet professionelle Werkzeuge, Lernperspektiven, sowie ein spannendes internationales Arbeitsumfeld.

- **Rekrutierung gut ausgebildeter Mitarbeiter, Mix aus DH und Uni**
- **Bindung erfahrener Mitarbeiter**
- **Fluktuation begrenzen**



# MITARBEITEREINBINDUNG

- » Übergeordnete Karriereplanung, Vereinbarkeit Beruf - Gesundheit - Familie, Aufbau der psychischen Gefährdungsanalyse
  
- » Sozialbudget € 500.000,-- für 2013/14, zwischen Vorstand und BR in 2012 verhandelt  
Initiativrecht bei Betriebsrat in Absprache mit Corporate Human Resources
  
- » Heinz Dürr Innovation Award (HDIA)  
Der HDIA wird seit 2001 jährlich in verschiedenen Kategorien für besondere Teamleistungen der Dürr Mitarbeiter vergeben.  
Kategorien sind:
  - Beste Innovations-Idee** (in Bezug auf Kundennutzen [Energieeffizienz, CPU], Gross Margin, überlegene Technologie oder Kostenführerschaft)
  - Bestes neues Produkt/System** (gleiche Kriterien)
  - Beste Prozess-Optimierung** (neue Prozesse sowie kontinuierliche Verbesserungen)
  - Lösungen/Innovationen von Dürr Teams in den Emerging Markets**  
(in den aufstrebenden Märkten Asien, Osteuropa, Südamerika)

# MÖGLICHKEITEN UND GRENZEN

## ***Möglichkeiten:***

- Motivierte Mitarbeiter
- Mitarbeiter werden sensibilisiert
- Vorgesetzte und Mitarbeiter stehen im engen Dialog, Ideen und Potentiale werden gefördert und genutzt

## ***Grenzen:***

- „Chemie“ zwischen handelnden Personen
- Vorgesetzte die Mitarbeiter als Konkurrenz sehen
- Vorgesetzte die ein Nein des Mitarbeiters nicht akzeptieren

Firmen müssen ihre Mitarbeiter in den Themenfeldern Ressourcen-, Energieeffizienz oder Innovationen allgemein weiterbilden

Vorgesetzte, Vorstand und Geschäftsleitung müssen ihre Vorbildfunktion annehmen

Der Vorstand muss top down Vertrauen schaffen und auch der Betriebsrat hat sensibel zu agieren





MASCHINENBAUDIALOG

LEADING IN PRODUCTION EFFICIENCY

DÜRR AKTIENGESELLSCHAFT

# MITBESTIMMUNG UND RESSOURCENEFFIZIENZ BEI DÜRR

Hayo Raich, Betriebsratsvorsitzender

Stuttgart, 14.07.2014