

Voith | KONKRET

Zeitung der IG Metall für Voith Heidenheim



Stunden entlassen statt Menschen!

Die Geschäftsführung will Arbeitsplätze streichen – IG Metall fordert den Erhalt

Unruhe bei Voith in Heidenheim: Die Auftragslage ist schlecht – offenbar so schlecht, dass die Geschäftsführung nun noch mehr Arbeitsplätze streichen will, als bislang bekannt. In diesen Tagen beginnen Verhandlungen zwischen Betriebsräten und Geschäftsleitung, um – so heißt es in einer entsprechenden Vereinbarung (s. Kasten) – einen „sozialverträglichen Personalabbau“ zu organisieren. Martin Purschke von der IG Metall Heidenheim fordert, alles zu tun, um so viele Jobs wie möglich am Standort zu erhalten.

Noch hat die Unternehmensleitung keinerlei Zahlen zum Arbeitsplatzabbau vorgelegt. Aufgrund der bisherigen Erfahrungen und der aktuellen Entwicklung geht Purschke davon aus, „dass mindestens 400 Arbeitsplätze am Standort gefährdet sind“. Und zwar Stammarbeitsplätze. Zusätzlich werden Leiharbeiter nicht weiter beschäftigt, Kollegen mit befristeten Verträgen erhalten keine Verlängerung. Dazu kommen die schlechten Aussichten für die knapp 130 Jobs in der Gießerei. Purschke: „Damit geht es um mehr als 600 Arbeitsplätze auf dem Voith-Gelände.“ Im Rahmen der Verhandlungen von Geschäftsleitung und Betriebsräten sollte es nicht das Ziel sein, Arbeitsplätze zu streichen, erklärt der Gewerkschafter. „Ziel muss vielmehr sein, möglichst viele Arbeitsplätze zu halten.“

Wenn es zu wenig Arbeit gibt für alle, liegt es nahe, diese Arbeit anders zu verteilen – also: Arbeitszeitverkürzung. In der Krise 2008 bis 2010 haben sich entsprechende Programme bewährt. Unter dem Motto „Stunden entlassen statt Menschen“ wurden mit Arbeitszeitverkürzung Jobs erhalten. Für die Firmen war das gut: Als nach der Krise wieder Aufträge eingingen, konnten

Standortsicherung wird neu verhandelt

Um den Standort Voith Heidenheim und die dortigen Arbeitsplätze zu sichern, haben Betriebsräte und Geschäftsleitung 2004 eine Vereinbarung geschlossen, die betriebsbedingte Kündigungen ausschließt. Darin enthalten:

- die „Verteilzeit“, wonach die Beschäftigten pro Tag eine halbe Stunde gratis arbeiten
- ein Mal im Jahr (im Juni) werden Plusstunden oberhalb von 15 vom Gleitzeitkonto abgezogen, der Gegenwert wird als Rentenbaustein für eine Zusatzrente verrechnet
- die Dialog-Arbeitszeit, das heißt: Vorgesetzte vereinbaren mit ihren Leuten, wie viele Überstunden gemacht und in den nächsten Monat mitgenommen werden dürfen
- die Ausbildungsquote muss mindestens 1,8 Prozent betragen

Die Standortsicherung galt zunächst für fünf Jahre, in dieser Zeit zog das Forschungszentrum von Voith Paper nach Heidenheim, die Beschäftigtenzahl am Standort stieg von 3.500 auf 5.000. Heute arbeiten etwa 4.300 Frauen und Männer bei Voith Heidenheim. 2009 wurde vereinbart, dass die Standortsicherung immer ein Jahr weiter läuft, wenn nicht eine der beiden Vertragsseiten sie bis zum 30. Juni kündigt.

Bevor die diesjährige Kündigungsfrist ablief, haben Betriebsräte und Geschäftsleitung nun eine Verlängerung der Kündigungsfrist bis zum 30. September mit Wirkung zum 31. März 2014 vereinbart. Weiter heißt es: „Die Parteien der Betriebsvereinbarung werden unverzüglich ... Verhandlungen über den Abschluss einer Regelung zum sozialverträglichen Personalabbau aufnehmen mit dem erklärten Ziel, eine Kündigung dieser Betriebsvereinbarung ... zu vermeiden.“



Editorial

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

ich freue mich, dass Ihr nun die erste Ausgabe von „Voith Konkret“ in der Hand haltet – eine Zeitung, mit der wir zeigen wollen, was bei Voith in Heidenheim los ist. Alle wissen, dass es seit geraumer Zeit nicht mehr so rund läuft. In der Papiersparte hat die Geschäftsführung es versäumt, sich rechtzeitig auf den sich verändernden Markt einzustellen. Mehr als Personalabbau scheint ihr aktuell nicht einzufallen. Also haben die IG Metall Heidenheim und Voith-Paper-Betriebsrat die Arbeitsgruppe Innovation ins Leben gerufen. Was dort passiert, ist ein Thema dieser Zeitung. Aber es geht auch um Themen, die die Beschäftigten von Turbo, Hydro und Dienstleistungen bewegt.

Die Voith-Beschäftigten haben jahrzehntelang für hervorragende Gewinne gesorgt. Weit über die Region Heidenheim hinaus ist Voith ein wichtiger Arbeitgeber und Ausbildungsbetrieb, dies muss auch in Zukunft so bleiben. Um mitreden zu können, braucht es Informationen. Wir hoffen, mit dieser Zeitung dazu beitragen zu können, Schwierigkeiten zu erkennen, ins Gespräch zu kommen und neue Wege zu finden. Das wird nur funktionieren, wenn wir gemeinsam handeln.

In diesem Sinne wünsche ich interessante Lektüre.

Euer Ralf Willeck (1. Bevollmächtigter, IG Metall Heidenheim)



sie aus dem Stand mit guten Leuten mit voller Kraft loslegen.

„Auch bei Voith sollte es darum gehen, Zeit zu gewinnen, um neue Konzepte – gerade für

Paper – zu erarbeiten“, betont Purschke. Instrumente, um Arbeitszeit umzuverteilen, sind der Abbau von Überstunden, Kurzarbeit, Sabbatjahre, Freistellung für Qualifikation. Und wenn notwendig, sollte man eben auch überlegen, wie man sinnvoll und gerecht Arbeitszeit absenken kann. „Frühverrentungen und Aufhebungsverträge kann man machen“, so Purschke. „Aber man sollte sich auch überlegen, ob man ausgerechnet dafür Unmengen von Geld ausgibt oder ob das Geld nicht besser angelegt ist, wenn man damit Arbeitsplätze erhält.“

Die so gewonnene Zeit muss genutzt werden, um den Umbau von Voith auf den Weg zu bringen. „Der braucht eine klare, langfristige Zielsetzung“, sagt der Metaller. „Kurzfristig Umsatz und Gewinn zu sichern, ist nicht zukunftsweisend. In einem neuen Konzept muss es auch um Beschäftigung gehen und das heißt: Voith muss weiter in Forschung und Entwicklung investieren.“ Sich auf Dienstleistungen zurückzuziehen, bedeute seiner Überzeugung nach, den Standort und dessen Innovationskraft auf lange Zeit zu schwächen.

„Die Köpfe der Menschen anzapfen“

Voith-Beschäftigte suchen nach neuen Produkten

Ob Solartapete, Papierfahrrad oder Bildschirme – mit Papier lässt sich mehr machen als es zu bedrucken. Was das sein könnte, ist Thema der Arbeitsgruppe Innovation, die der Betriebsrat von Voith Paper und die IG Metall Heidenheim im vorigen Jahr ins Leben gerufen haben. Um die 15 Voithianerinnen und Voithianer treffen sich, zerbrechen sich ihre geschulten Köpfe und suchen nach neuen Produkten, mit denen man den

Wegfall der traditionellen Papiermaschine kompensieren könnte. „Bei Voith arbeiten so viele Frauen und Männer, die sich im Maschinenbau und in der Papiertechnologie auskennen – wir zapfen dieses Wissen an“, erklärt Martin Purschke von der IG Metall Heidenheim.

Womit die Kolleginnen und Kollegen sich genau beschäftigen, steht auf Seite 4.



Inhalt

Stunden entlassen statt Menschen!	1
Voith-Beschäftigte suchen nach neuen Produkten	1
Standortsicherung wird neu verhandelt	1
Editorial	1
Arbeitszeit Heidelberger Druck	2
Gesamtbetriebsrat zum Personalabbau	2
Zeit für Fortbildung und Familie	2
Interview Azubi Tobias Schmidt	3
Ausbildung bei Voith – Baustelle Übernahme	3
Voith-Beschäftigte suchen nach neuen Produkten (Fortsetzung von S. 1)	4
Situation Gießerei	4
Impressum	4

„Personalabbau sozialverträglich gestalten“

Betriebsräte verhandeln über Standortsicherung

Derzeit wird über die Vereinbarung zur Standortsicherung für Voith Heidenheim verhandelt.

Voith-Konkret hat den Vorsitzenden des Konzernbetriebsrates von Voith Paper Gerd Schaible gefragt, wie es dazu gekommen ist:

Schaible: „Die Vereinbarung war ja zum 30. Juni kündbar. Da ist nun der Arbeitgeber an uns herangetreten, und hat gesagt, der Zeitpunkt käme ihm ungelegen. Die Geschäftsführung sei noch in der Planungsphase. Er hat also um ein Sonderkündigungsrecht gebeten. Daraufhin haben Mitte Juni die Betriebsräte vom Standort darüber beraten und fast alle waren dafür. Hätten wir das abgelehnt, hätte der Arbeitgeber die Vereinbarung zum 30. Juni gekündigt. Offensichtlich haben wir einen Personalüberhang

am Standort Heidenheim, vor allem bei Paper. Wir suchen nun nach einer Lösung, um den Personalabbau möglichst sozialverträglich zu gestalten.“

Um wie viele Arbeitsplätze beziehungsweise Entlassungen handelt es sich?

„Das kann der Arbeitgeber noch nicht sagen. Deswegen benötigt er ja mehr Zeit. Wir werden wohl frühestens im August oder auch erst im September konkrete Zahlen bekommen.“

Was macht Ihr bis dahin?

„Wir haben dem Sonderkündigungsrecht unter der Bedingung zugestimmt, dass der Arbeitgeber bereit ist, mit uns über sozialverträglichen Personalabbau zu verhandeln. Das heißt, wir werden über Frühverrentung, Aufhebungsverträge und eventuell auch über Arbeitszeitverkürzung reden. Das bereiten wir vor.“

Heißt das, Ihr habt den Personalabbau bereits akzeptiert?

„Es ist ja klar, dass gerade in der Papiertechnik ein Riesendefizit im Auftragsingang besteht. Da ist die Personalkapazität also zu hoch. Von daher ist ein Abbau nachvollziehbar. Wie hoch der sein wird und wo, ist noch nicht klar. Inwieweit auch bei Turbo und Hydro Abbau notwendig ist, müssen wir sehen. Im Grunde aber läuft dort das Geschäft stabil.“

Ist die IG Metall in die Verhandlungen eingebunden und wann geht es eigentlich los?

„Ja, bei den Verhandlungen wird unser erster Bevollmächtigter Ralf Willeck dabei sein. Erster Verhandlungstermin war Anfang Juli, Mitte Juli geht es dann weiter.“



Zeit für Fortbildung und die Familie

Paper-Betriebsrat schlägt flexible Wertkonten vor

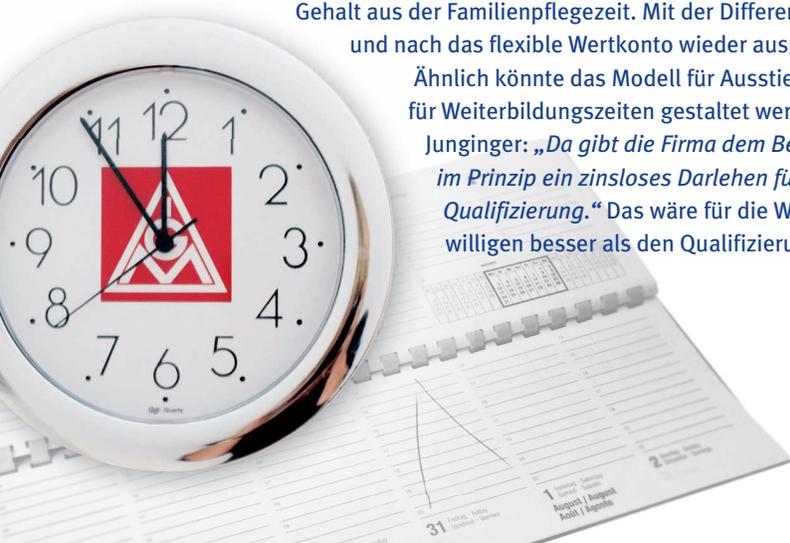
Fortbildung zum Meister? Zeit, um den Vater zu pflegen? Das ist ein Problem. Wer eine Zeitlang aus dem Berufsalltag raus möchte oder muss, hat nur wenige Möglichkeiten, dies ohne größeren Gehaltsverlust zu tun. Dabei gäbe es eine Lösung: flexible Wertkonten. Dafür setzt sich der Betriebsrat von Voith Paper ein.

Betriebsrat Bernd Junginger stellte das Modell auf der jüngsten Betriebsversammlung vor: Wenn es um Pflege eines Familienangehörigen geht, soll der Beschäftigte seine Arbeitszeit reduzieren können. Das damit reduzierte Gehalt wird vom Betrieb um einen bestimmten Prozentsatz aufgestockt, dieser Betrag wiederum wird auf dem flexiblen Wertkonto im Soll erfasst. Kehrt der Kollege/die Kollegin wieder zur alten Arbeitszeit zurück, bekommt er/sie weiterhin das Gehalt aus der Familienpflegezeit. Mit der Differenz wird nach und nach das flexible Wertkonto wieder ausgeglichen.

Ähnlich könnte das Modell für Ausstiegszeiten und für Weiterbildungszeiten gestaltet werden. Bernd Junginger: „Da gibt die Firma dem Beschäftigten im Prinzip ein zinsloses Darlehen für die Zeit der Qualifizierung.“ Das wäre für die Weiterbildungswilligen besser als den Qualifizierungstarif-

vertrag zu nutzen, denn „bei dem muss man ganz raus aus der Arbeit und hat während der Zeit kein Einkommen und ist somit nicht sozialversichert“, so Junginger. Für den Betriebsrat bietet das flexible Wertkonto die Möglichkeit, Familie und Beruf endlich besser miteinander zu vereinbaren. „Und dass von einer Weiterbildung nicht nur der Kollege sondern langfristig auch die Firma profitiert, ist ja klar“, so Junginger. Ein solches Modell gerade jetzt einzuführen, wäre ideal: „Wir haben im Moment ja eh zu wenig Arbeit. Diese Zeit könnte doch sinnvoll genutzt werden, außerdem würde man noch die Arbeitsplätze erhalten.“

In einer ersten Verhandlung mit der Personalabteilung von Paper habe diese das Modell abgelehnt, sagt Junginger „Wenn überhaupt, wollen die wahrscheinlich eher eine Betriebsvereinbarung für den gesamten Standort.“ Also setzt sich Junginger nun mit Betriebsräten aus den anderen Voith-Betrieben in Heidenheim zusammen, um ihnen das flexible Wertkonto schmackhaft zu machen. „Ich hoffe, die Kollegen sehen die Chance, die darin steckt“, sagt er. Er und sein Betriebsratsgremium lassen sich jedenfalls nicht entmutigen: „Nach der Betriebsversammlung haben unsere Kolleginnen und Kollegen ganz klar dafür plädiert, das Ziel weiter zu verfolgen. Das werden wir tun.“



10% weniger arbeiten – 100% verdienen

Arbeitszeitverkürzung bei Heidelberger Druck

Die Heidelberger Druckmaschinen gehen seit Jahren durch ein tiefes Tal. Betriebsrat und IG Metall haben alle Hände voll zu tun, um betriebsbedingte Entlassungen zu vermeiden. Ein Instrument ist die Arbeitszeitverkürzung: Mittels eines Ergänzungstarifvertrages wurde dauerhaft konzernweit die Arbeitszeit um zehn Prozent gesenkt, also von 35 auf 31,5 Stunden. Um den Einkommensverlust auszugleichen, zahlt das Unternehmen jedem Beschäftigten 100 Euro im Monat. Damit wurde je nach Entgeltgruppe vier bis acht Prozent der Gehaltslücke geschlossen. Zudem wurde die 2012 anstehende Tarifierhöhung von 4,3 Prozent zur Kompensation eingesetzt. Und Stundungen vergangener Jahre, in denen die Beschäftigten dem Unternehmen Weihnachts- und

Urlaubsgeld geliehen haben, kommen jetzt in monatlichen Raten zurück.

Der erste Bevollmächtigte der IG Metall Heidelberg Mirko Geiger ist zufrieden mit dem Modell: „Fast bis Entgeltgruppe 10 haben wir die Einkommenslücke geschlossen. Die Leute arbeiten also 31,5 Stunden und bekommen 35 bezahlt. Damit haben wir um die 600 Leute halten können. Das Modell hält bis Ende 2014. Dann sieht die Auftragslage hoffentlich besser aus.“

Geiger würde sich freuen, wenn es zu einem Austausch mit den Voith-Betriebsräten kommen könnte: „Als große Maschinenbauer in der Region sollten wir miteinander arbeiten. Gerne kommen wir mal vorbei oder berichten bei uns, wie wir mit der Strukturkrise umgehen.“

Das kleine 1 x 1 für zufriedene Beschäftigte

Glaubwürdigkeit	<ul style="list-style-type: none"> wechselseitige Kommunikation Kompetenz Integrität 	„Das Management informiert mich über wichtige Sachverhalte“
Respekt	<ul style="list-style-type: none"> Fürsorge Unterstützung Zusammenarbeit 	„Hier herrscht ein psychologisch und emotional gesundes Arbeitsklima“
Fairness	<ul style="list-style-type: none"> soziale Gerechtigkeit Unparteilichkeit Recht/Gerechtigkeit 	„Ich erhalte einen fairen Anteil an den Gewinnen, die dieses Unternehmen macht“
Stolz	<ul style="list-style-type: none"> das Unternehmen die eigene Person das Team 	„Es macht mich stolz, anderen zu sagen, dass ich hier arbeite“
Kollegialität	<ul style="list-style-type: none"> Atmosphäre Nähe Gemeinschaft 	„Es macht Spaß, hier zu arbeiten“

Auszüge aus der Befragung des „Great Place to Work“-Instituts, das jährlich die 100 der beliebtesten Arbeitgeber der USA ermittelt; Quelle: Erdmans 2012/© Hans-Böckler-Stiftung 2013



Mehr Wertschätzung für alle Azubis

Tobias Schmidt hat bei Voith fast ausgelernt, jetzt geht er und ist froh darüber

„Jedem, der nach seiner Ausbildung erstmal arbeiten und Berufserfahrung sammeln möchte, kann ich nur raten, sich nicht auf Voith allein zu verlassen und sich anderweitig zu bewerben.“ Das war kürzlich auf Facebook in einer privaten Gruppe der Voith-Azubis zu lesen. Verfasser dieser Zeilen, die sich nicht gerade nach Begeisterung für Voith anhören, war Tobias Schmidt. Der 19-jährige beendet diese Tage seine Mechatroniker-Ausbildung bei Voith und wechselt dann in eine andere Firma in der Region. „Voith Konkret“ hat mit Tobias über seine Ausbildungserfahrung bei Voith gesprochen.

Tobias, was hat Dich zu Deinem Facebook-Eintrag bewogen?

Tobias Schmidt: „Ich wollte den Leuten einfach nur die Augen öffnen. Sie sollen sich nicht blind auf die einjährige Übernahme bei Voith verlassen, sondern sich auch noch nach anderen Unternehmen umsehen. Man findet auch in der Region Firmen, die einen wertschätzen.“

Hat es bei Voith an Wertschätzung gefehlt?

Tobias: „Bei Voith werden die Goldmedaillenträger umworben, also die Azubis, die einen Abschluss besser als 1,5 haben. Die bekommen dann 1500 Euro und werden gehätschelt. Alle, die 1,5 oder 2 oder so haben, sind für Voith offenbar nicht so wichtig.“

Woran merkt man das?

Tobias: „Das hat der Ausbildungsleiter mal ganz offen gesagt. Außerdem merkt man das zum Beispiel daran, dass man von der Personalabteilung nichts hört. Im Januar habe ich da meine Bewerbung für die Zeit nach Ausbildungsabschluss abgegeben. Gehört habe sich seitdem von dort nichts. Inzwischen habe ich mich aber anderweitig beworben und eine gute Stelle gefunden, auf die ich mich freue. Der Personalabteilung bei Voith habe ich abgesagt.“

Tobias Schmidt (19) rückte 2011 in die Jugend- und Auszubildendenvertretung nach, wurde Vorsitzender bis er wegen der Prüfungsvorbereitungen dieses Amt niederlegte. Seit seinem ersten Ausbildungsjahr engagierte der begeisterte freiwillige Feuerwehrmann sich in der Werksfeuerwehr. Anfang des Jahres hat der IG Metall mehrere Initiativbewerbungen abgeschickt, wurde zu zwei Vorstellungsgesprächen eingeladen, konnte sich dann entscheiden und beginnt Mitte Juli an seinem neuen Arbeitsplatz. Tobias: „Unbefristet und mit vier Wochen Probezeit.“

Du warst ja Jugend- und Auszubildendenvertreter – hast Du die Firmenleitung in dieser Funktion vielleicht geärgert?

Tobias: „Überhaupt nicht. Ich bin ja auch nicht der einzige, der so lange nichts von der zentralen Personalabteilung gehört hat. Das ging einigen meiner Azubi-Kollegen genau so. Außerdem hat mich bei Voith geärgert, dass ich und einige Kollegen im dritten Lehrjahr bei Hydro in der Generatorenmontage eingesetzt waren. Da haben wir genau gar nichts gelernt. Das kann jeder ungelernete Arbeiter, der zuverlässig arbeitet und das machen kann, was man ihm sagt oder zeigt.“

Warum habt Ihr Euch nicht beschwert?

Tobias: „Haben wir ja! Bei der Ausbildungsleitung, bei den Ausbildungsbeauftragten, bei Meistern, beim Betriebsrat. Reaktion war entweder, man sei nicht zuständig oder ein unbestimmtes: Mal sehen. Irgendwann hieß es dann, in den letzten fünf Wochen eurer Ausbildung könnt ihr in die Instandhaltung und zum Kranservice. Da kann man dann endlich als Mechatroniker was lernen. Im Grunde waren wir im dritten Lehrjahr bei Hydro nur billige Arbeitskräfte. Das war sehr frustrierend, wenn man morgens aufgewacht ist und gedacht hat: Ich will da nicht hin. Da habe ich mich auch entschieden, von Voith wegzugehen.“

Wie waren die ersten beiden Ausbildungsjahre?

Tobias: „Die waren richtig gut. Das war im Ausbildungszentrum Haintal. Da waren die Ausbilder für einen da, man hat was gelernt – super. Tja, und im dritten Jahr kam dann das böse Erwachen. Da wurde auch zu viel Druck aufgebaut. Kurz vor der Abschlussprüfung hat der Geschäftsführer bei einer Azubi-Versammlung gesagt, wenn Prüfungen nicht so ausfallen, wie die Firma sich das vorstellt, schreke man nicht davor zurück, Arbeitsverträge zurückzuziehen. Das hat viele total verunsichert. Ich weiß nicht, was so was soll, außer dass man den Leuten Angst machen will. Ich habe das Gefühl, seit es bei Voith nicht mehr so gut läuft, ist das symptomatisch für die Atmosphäre da.“

Ausbildung bei Voith – Baustelle Übernahme

Nach zahllosen Aktionen, zähen Verhandlungen und viel Einsatz der IG Metall Jugend während der so genannten „Operation Übernahme“ wurde in den Tarifverhandlungen im letzten Jahr ein Meilenstein in den Tarifvertrag aufgenommen: die unbefristete Übernahme. Seit Anfang des Jahres gilt für alle Azubis der Metall- und Elektroindustrie, dass sie nach erfolgreicher Ausbildung grundsätzlich in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen werden müssen.

Der neue Passus zeigt seine Wirkung: Nach Abfragen der IG Metall ist die unbefristete Übernahme in baden-württembergischen Betrieben zur Regel geworden. Tatsächlich überall in Baden-Württemberg? Nein, im Landkreis Heidenheim ist die Situation anders. Hier bekommt lediglich jeder zweite Ausgelernte ein unbefristetes Arbeitsverhältnis angeboten.

Das hängt mit der Übernahmepraxis des größten Ausbildungs-

betriebs in der Region zusammen: Voith umgeht mittels einer Betriebsvereinbarung den Tarifvertrag und übernimmt Azubis in der Regel befristet für ein Jahr. „Ich würde mich heute nicht mehr für eine Ausbildung bei Voith entscheiden. Andere Unternehmen in der Region bieten bessere Aussichten“, murrte so mancher Azubi im Ausbildungszentrum Haintal.

Der eine oder andere Beschäftigte stellt sich natürlich auch die Frage, ob eine unbefristete Übernahme für Azubis in der jetzigen Situation bei Voith überhaupt eine realistische Forderung ist. Aber gerade vor dem Hintergrund eines Strukturwandels bei Voith – wie auch demographisch in der Gesellschaft – darf die Personalstrategie des Weltkonzerns als äußerst kurzfristig bezeichnet werden.

Wer die Besten will – und so lautet die Forderung auf der Voith-Homepage – muss mehr tun, als ein neues Ausbildungszentrum zu bauen und auf

hohem Niveau Ausbildungsinhalte zu vermitteln. Die Aussicht auf eine befristete Übernahme und damit der akuten Gefahr, den Arbeitsplatz nach zwölf Monaten zu verlieren, lockt bestimmt keine Nachwuchsfachkräfte zu Voith. Wer sich entscheiden kann, wählt einen anderen Ausbildungsbetrieb. Deshalb muss Voith Interesse daran haben, gute Mitarbeiter zu gewinnen und an sich zu binden. Nachhaltig in Jugend zu investieren, heißt vor allem, sich klar zu seinem Fachkräftenachwuchs zu bekennen und eine echte langfristige Perspektive zu bieten. Deshalb geht an der unbefristeten Übernahme kein Weg vorbei.

Bei Voith gibt es also mehr als nur eine Baustelle im Bereich Ausbildung.



Kampf ums Überleben

Suche nach einer Lösung für Gießerei auf Voith-Gelände

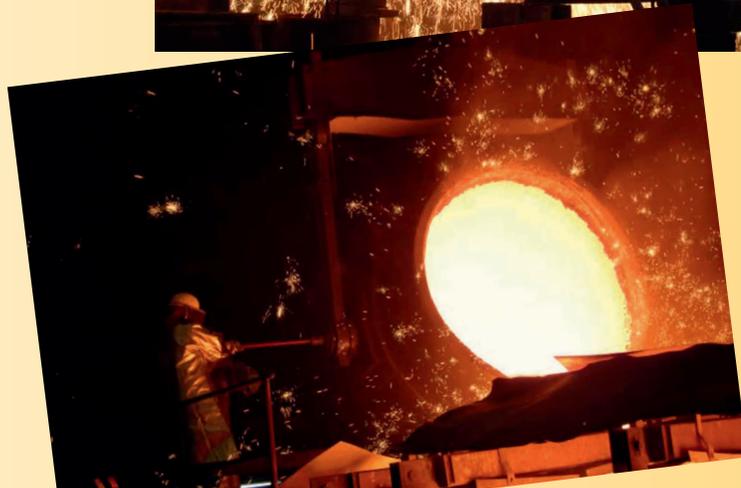
Schließen oder Weiterführen? Seit April ist die Gießerei auf dem Voith-Gelände in Insolvenz. Bislang hat sich kein Investor für das Unternehmen der CT-Unternehmensgruppe gefunden. Betriebsratsvorsitzender Willi Wolf und seine 125 Kolleginnen und Kollegen kämpfen für eine Fortführung. Allerdings räumt Wolf ein: „*Es sieht nicht gut aus.*“

Seit Monaten hat die Firma zu wenig Aufträge und läuft ins Minus. Nicht, weil hier schlecht gearbeitet würde, sondern weil die Gießereibranche insgesamt nicht gut läuft. „*Im Moment verhandeln wir mit dem Insolvenzverwalter über eine Lösung, um die für August geplante Schließung zu verhindern*“, berichtet Wolf. Die Idee: Der ehemalige Geschäftsführer übernimmt die Gießerei. Der Vorteil wäre, dass der Ex-Chef die Kundenkontakte hat. Wolf: „*Allerdings soll das mit erheblich weniger Beschäftigten laufen. Das ist natürlich ein Problem. Zumal unklar ist, wie lange es dann tatsächlich noch weiter geht.*“ Wolf würde gerne einen anderen Interessenten dazu nehmen, der eher von der technischen Seite kommt. „*Da basteln wir gerade ein Konzept.*“

Bei jeder Insolvenz gibt es einen Gläubigerausschuss. In diesem Gremium sitzen Vertreter der Hauptgläubiger, also Banken und manchmal auch ein Vertreter der Arbeitnehmer, die in der Regel Lohnforderungen haben. Für die Gießerei in Heidenheim vertritt der Bezirkstarifsekretär der IG Metall Baden-Württemberg Frank Iwer die Interessen der Beschäftigten. Er sieht die Situation ebenfalls kritisch. „*Ein kurzfristig einsteigender Investor müsste Aufträge mitbringen und das ist wegen der insgesamt schlechten Lage der Gießereibranche schwierig.*“ Dabei werden Gießereien wie die Heidenheimer von der Industrie benötigt. Produkte, wie die Heidenheimer sie herstellen – Maschinenträger und Rotornaben für die Windenergie, Mahlschüsseln für Zementmühlen, Glätzzylinder für Papiermaschinen – kann man nicht mal eben irgendwo dazu kaufen. Vor allem nicht in der notwendigen Qualität. „*In Europa können das drei Gießereien: eine in England, eine in Schweden – die wird gerade dicht gemacht – und unsere in Heidenheim*“, so Iwer. Daran sehe man, wie hochspezialisiert die Gießereifacharbeiter und Handformer sind.

Wenn eine so spezialisierte Gießerei wegfällt, wird die Lieferkette also extrem dünn. Iwer wundert sich, dass dies von manchen Maschinenbauern nicht erkannt wird. „*Sollte die Heidenheimer Gießerei tatsächlich im August geschlossen werden, fehlen Voith Teile*“, betont er. „*Ich weiß nicht, ob die sich darüber im Klaren sind.*“

Industriepolitisch sind diese Gießereien also wichtig und für die Qualität deutscher Maschinen im Grunde unverzichtbar. Iwer: „*Einige Firmen haben noch interne Gießereien, die aber auch nicht ausgelastet sind. Es wäre also klug, wenn Maschinenbauer aus der Region gemeinsam eine Gießerei unterhalten würden, die dann groß genug wäre, um auch Auftragsschwankungen auszugleichen.*“



Zukunft
Vision
Ideen
Erfolg



Von Solartapeten und Papierfahrrädern

In der AG Innovation suchen Paper-Beschäftigte nach neuen Geschäftsfeldern (Fortsetzungen von Seite 1)

Hier darf gesponnen werden: In der Arbeitsgruppe Innovation, die Ende vorigen Jahres von IG Metall und Paper-Betriebsrat ins Leben gerufen worden ist, treffen sich interessierte Frauen und Männer, die nach alternativen Produkten für Voith Paper suchen.

Voraussetzung für die Arbeit: Es gibt keine Tabus, jede und jeder darf und soll ihren und seinen Ideen freien Lauf lassen, schließlich ist schon aus mancher Spinnerei ein sinnvolles Produkt entstanden.

So diskutierte die Runde unter dem Oberthema „to go“, was es an sinnvoller Innovation für diese Mitnehm-Produkte geben könnte. Kann man das Material des Kaffee-Pappbechers verbessern? Ist es recycelbar? Auch die Idee eines Inders, der ein erstaunlich stabiles Fahrrad aus Papier gebaut hat, wurde besprochen. Entscheidend ist eine offene Gesprächsatmosphäre: Einer hat eine Idee, der nächste weiß, wo das schon probiert wird oder hat etwas dazu gelesen. So sieht jeder einzelne über seinen Tellerrand hinaus, erfährt oft Überraschendes.

Zuletzt kristallisierte sich das Thema „Papier als Dämmstoff und als Träger für Solarzellen“ heraus. So lud die IG Metall Dr. Niels Benson von der Universität Duisburg-Essen ein, der sich mit Solarzellen der dritten Generation beschäftigt und in dem Zusammenhang mit der Rolle von Papier. Noch ist die Technologie nicht ausgereift, aber die Idee, Sonnenenergie mit einer Tapete aufzufangen ist so reizvoll, dass die AG Innovation sich damit weiter beschäftigen will.

Die ersten Ideen wurden vom Paper-Betriebsrat Thomas Martin bereits auf einer Betriebsversammlung vorgestellt. Martin Purschke von der IG Metall Heidenheim, der die AG betreut, erklärt: „*Damit wollten wir natürlich die Geschäftsführung animieren, sich ebenfalls näher mit Zukunftstechnologien für Paper zu befassen. Aber die hat auf der Versammlung nur erklärt, Innovationen seien zurzeit kein Thema für sie. Da fragt man sich schon, was in den nächsten Jahren mit Paper und seinen Beschäftigten passieren soll.*“

Die AG Innovation lässt sich aber von der aktuellen passiven Haltung der Geschäftsleitung nicht entmutigen. Die Frauen und Männer treffen sich weiter und spinnen.

ditis

Mehr Geld für Ditis-Beschäftigte

Nach schwierigen Verhandlungen konnte die IG Metall einen besseren Haustarifvertrag bei Ditis durchsetzen. Damit verdienen alle Beschäftigten deutlich mehr. Vereinbart wurde, dass es bis 2016 jährliche Einmalzahlungen gibt: Im Januar 2014 gibt es 600 Euro, im Jahr drauf 800 Euro und ab Januar 2016 beträgt die Bonuszahlung 1.000 Euro. Auszubildende bekommen jeweils die Hälfte.

Zudem wird in den nächsten beiden Jahren die Leistungsbeurteilung erhöht: ab 1. Oktober 2013 auf mindestens 12 Prozent, ab 1. Oktober 2014 auf mindestens 14 Prozent. Parallel wird es Gespräche zu einem neuen Beurteilungssystem zwischen IG Metall und ditis Geschäftsleitung geben. Neu eingeführt wird die Entgeltgruppe 7. Für Ausbilder und Teamleiter wurde eine Funktionszulage in Höhe von monatlich 300 Euro vereinbart, für Sicherheitsbeauftragte 100 Euro. Und die Azubis bekommen rückwirkend zum 1. Januar 2013 ein Fahrgeld für den Weg zwischen Wohnort und Berufsschule.

Impressum

Herausgeber

IG Metall Heidenheim

Robert-Koch-Straße 28
89522 Heidenheim

Telefon: +49 (7321) 9384-0

Telefax: +49 (7321) 9384-44

E-Mail: heidenheim@igmetall.de

Internet: heidenheim.igm.de

Verantwortlich

Ralf Willeck

Redaktion

Martin Purschke

Gesa von Leesen

Maja Reusch

Konrad Dittrich

Bernd Junginger

Fotos

Martin Purschke

Gesa von Leesen

Jan Wallfort

© FM2 – Fotolia.com

© Photo-K – Fotolia.com

Stand: Juli 2013

