

Voith | KONKRET

Zeitung der IG Metall für Voith Heidenheim



„Ich verstehe alles“

Interview mit Dr. Hubert Lienhard
Vorsitzender der Konzerngeschäftsführung
Im Gespräch mit Gesa von Leesen und Martin Purschke

Wo sehen Sie Voith Heidenheim in zehn Jahren?

DR. LIENHARD: Ich verstehe natürlich die Frage, dass die Mitarbeiter sich um den Standort kümmern. Aber die Aufgabe, die sich mir stellt, ist nicht Voith Heidenheim sondern Voith insgesamt. Sie kennen ja unsere Zahlen vom Prinzip her. Wir machen 28 Prozent in Asien, 25 Prozent in Amerika, ziemlich aufgeteilt, Nord- und Südhälfte und 40 Prozent in Europa. Und wenn wir schauen, wo die Reise hingehet, dann werden die Wachstumsmärkte in den nächsten zehn Jahren nicht in Europa sein, sondern sehr viel stärker in Asien, Süd- und Nordamerika. Das trifft im Moment besonders Voith Paper. Den einzigen wachsenden Markt für Neugeschäfte gibt es derzeit in Asien. Wir können den Markt von Heidenheim alleine aus nicht bedienen. Und wir sind gezwungen, immer mehr Wertschöpfung in die Länder zu geben. In Europa haben wir eine große installierte Flotte. Ob das Turbo ist oder Hydro oder Papier – wir werden in Europa künftig sehr viel stärker im Bereich Service für diese Produkte und Anlagen arbeiten, um hier die nötige Beschäftigung zu haben.

Und der andere Teil wird eben sein, dass wir unsere Produkte aufteilen. Da gibt es Teile, die kann man im Prinzip nur vor Ort machen. Und dann gibt's andere Teile, die kann man schon zentral für die Welt machen. Wir reden da von sogenannten Weltprodukten und Lokalprodukten. Und ein wichtiger Teil dieser Weltprodukte wird auch in Zukunft hier hergestellt werden.

In Heidenheim?

Je nach Produkt in Heidenheim oder an anderen Standorten in Deutschland. Was Heidenheim betrifft: Heidenheim ist die Seele von Voith. Das meine ich wirklich so. Dieser Voith-Geist, diese Voith-Kultur ist hier entstanden und die ist auch hier zuhause. Hier wird immer das Zentrum bleiben.

Was heißt das konkret für die Arbeitsplätze hier?

Was wird in Heidenheim produziert und entwickelt?

Die Anstrengung, die wir haben, ist, diesen Standort so produktiv und so kostengünstig wie möglich zu machen, unter den Rahmenbedingungen, die wir haben. Deshalb machen wir ja all die Restrukturierungen, die im Moment laufen, um den Standort auf eine vernünftige Kostenbasis zu stellen. Im Moment ist Heidenheim ein teurer Standort. Trotzdem haben wir hier die gesamte Forschung und Entwicklung, sei es bei Voith Hydro, Papier und auch ein großer Teil der Turbo-Forschung und Entwicklung ist hier in Heidenheim. Ich bin der Meinung, Unternehmen haben gewisse Phasen in gewissen Zeiten. Es gibt halt Zeiten, da muss man das Haus in Ordnung bringen. Und das ist die Aufgabe in den nächsten zwei Jahren.



Das Haus bringt man im Moment in Ordnung, aber wenn man dann mal wieder zu laufen beginnt – wohin laufen wir denn? Wie soll Paper in zehn Jahren aussehen?

Der Markt für Karton- und Verpackung wächst weltweit mit drei bis fünf Prozent. Das ist ein Markt, an dem wir bisher nur sehr ausgewählt teilgenommen haben. Die wichtigste Aufgabe, die wir jetzt haben, ist, uns für diesen Markt wettbewerbsfähig zu machen. Wenn wir dort wieder unsere 40 Prozent Marktanteile haben, dann haben wir wieder eine Basis, die Arbeitsplätze sicherstellt. Man darf auch nicht vergessen: Wir sind wieder ganz neu in Tissue eingestiegen. Wir haben eine der welteffektivsten Maschinen in Tissue. Da laufen jetzt drei im Markt. Und alle anderen Hersteller warten erst einmal ab: Wie bewähren die neuen Maschinen sich? Im Bereich Tissue und im Bereich Spezialpapiere hat Paper Wachstumschancen und auch im Servicegeschäft, besonders in Europa. Weiter auf S. 2

Es geht um unsere Arbeit!

Im März werden neue Betriebsräte gewählt

Wie geht es bei Voith mit den Arbeitsplätzen weiter? Was verlagert der Konzern nach China? Wie sehen in Zukunft die Arbeitszeiten aus? Bleiben die erkämpften und verhandelten Betriebsvereinbarungen bestehen? All das sind Themen, mit denen sich die Betriebsräte in den kommenden Jahren intensiv beschäftigen werden. Unter den Betriebsräten werden viele neue Kolleginnen und Kollegen sein, denn im März, genauer in der zwölften Kalenderwoche, wird bei Voith gewählt. Das ist der passende Zeitpunkt, um einen Blick auf die Arbeit der Betriebsräte der zu Ende gehenden Legislaturperiode zu werfen. Das beherrschende Thema der Betriebsratsgremien aller Voith-Firmen war sicherlich das Beschäftigungssicherungspaket, das in den kommenden anderthalb Jahren – während das Unternehmen umstrukturiert wird – die Arbeitsplätze in Heidenheim sichert. Nach mühsamen Verhandlungen von Betriebsräten und IG Metall mit der Geschäftsführung konnte das Paket unterschrieben werden. Die neuen Betriebsräte werden also darauf achten müssen, dass es korrekt umgesetzt wird. Und sie sollten sich Gedanken machen, wie Beschäftigung auch anschließend gesichert werden kann.

Ein weiteres gemeinsames großes Thema der Betriebsräte waren die Verhandlungen um den Sonderbonus für die Beschäftigten. Auch hier galt: die Gespräche mit der Geschäftsführung waren nicht immer einfach, doch am Ende profitierten alle VoithianerInnen.

Nun gilt es also, sich auf die nächsten vier Jahre Betriebsratsarbeit vorzubereiten. Gesucht werden noch Kolleginnen und Kollegen, die für den Betriebsrat kandidieren wollen. Wem nicht nur ein eigener sondern auch die Arbeitsplätze der anderen am Herzen liegen, sollte ernsthaft überlegen, zu kandidieren. Eine Besonderheit zur Wahl gibt es übrigens bei Voith Paper. Dort werden Vorwahlen stattfinden, um auf eine eventuelle Listenwahl reagieren zu können. Was eine Listenwahl ist, was Persönlichkeitswahl bedeutet und was Betriebsratsarbeit so alles beinhaltet – dazu mehr auf Seite 3.



Editorial

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

herzlich willkommen zur zweiten Ausgabe von „Voith Konkret“. Zunächst ein großes Dankeschön für das positive Feedback auf die erste Ausgabe.

Seitdem ist viel passiert. Paper hat weiterhin zu wenig Aufträge. Bei Turbo sorgt „2020“

nach wie vor für Verunsicherung. Auch bei Hydro und Dienstleistungen ist Bewegung. Das Fazit der Leitung: Massiver Personalabbau bei Paper an allen europäischen Standorten – in Heidenheim über alle Bereiche verteilt über 400.

Mit dem Tarifvertrag „Beschäftigungsbrücke“ konnten harte Kündigungen verhindert werden. Dies ist nur möglich durch einen solidarischen Beitrag aller Mitarbeiter. Offensichtlich sind Werte wie Zusammenhalt und Gemeinsinn bei Voith nicht nur leere Worte. Dafür meinen Dank an alle Kolleginnen und Kollegen und RESPEKT!

Nach diesem großartigen Beitrag der Beschäftigten ist nunmehr das Management gefordert, seinen Beitrag zu leisten und „den Voith“ wieder auf Vordermann zu bringen. Die Zeiten sind sicherlich nicht einfach, aber den guten Kapitän erkennt man schließlich nur bei schlechtem Wetter.

In diesem Sinne wünsche ich euch eine interessante Lektüre.
Euer Ralf Willeck (1. Bevollmächtigter, IG Metall Heidenheim)

Inhalt

Interview mit Dr. H. Lienhard	1
BR-Wahlen: Es geht um unsere Arbeit	1
Editorial	1
Fortsetzung Interview mit Dr. Lienhard	2
Mehr Mut meine Herren!	2
Am besten die Besten wählen	3
Betriebsräte bei Voith – Erfolge und Ziele	3
Betriebsrat – hier kann man mitgestalten	3
Ein Dual-Studierender berichtet	4
Bitterer Abschied von der Giesserei	4
Voithianer zweiter Klasse	4
Impressum	4

Interview mit Dr. H. Lienhard – Fortsetzung von Seite 1

Kann sich die Belegschaft in Heidenheim darauf verlassen, dass in anderthalb Jahren – wenn das jetzige Beschäftigungssicherungspaket durch ist – das Laufen beginnt? Oder kann man sich innerlich auf die nächste Abbauwelle einstellen?

Mir liegt sehr viel daran, den notwendigen Stellenabbau, der keinem leicht gefallen ist, so schnell wie möglich durchzuführen, um die Verunsicherung am Standort zu überwinden.

Übrigens: Wenn Sie an anderen Voith-Standorten in der Welt sind, erleben Sie eine andere Stimmung als in Heidenheim. Die gedrückte Stimmung ist natürlich deshalb in Heidenheim, weil die Maßnahmen vor allem Heidenheim und die anderen deutschsprachigen Standorte treffen. Ich kann mich, denke ich, sehr gut in unsere Mitarbeiter hineinversetzen und verstehe das alles sehr. Aber neben den Problemen, über die wir in letzter Zeit sprechen, übersehen wir manchmal die Stärken des Unternehmens. Wir haben einen Konzern, der keine Nettoverschuldung hat, der eine gesunde Bilanz hat, der ein großes Ansehen weltweit genießt und der phantastische Mitarbeiter hat, die bislang jede schwierige Situation gemeistert haben.

Jetzt haben wir gerade einmal eine Periode, wo wir in bestimmten Bereichen nicht wachsen. Lassen Sie uns bei all den Hausaufgaben, die wir angehen, das Positive nicht vergessen. Das überwiegt bei Weitem die Herausforderungen. Jetzt bringen wir die Dinge in Ordnung. Und dann liegt es an uns, wie gut wir sind.

Wie muss sich die Belegschaftsstruktur, bezogen auf Paper, verändern? Wenn Sie sagen, der Markt liegt in anderen Kontinenten, weniger in Europa, bedeutet das dann, dass die Produktionstätigkeit in andere Länder geht?

Es wird uns nicht gelingen, das Neugeschäft in Europa künftig profitabel zu betreiben, wenn wir die Fertigungskapazitäten nicht bündeln, so wie es jetzt geplant ist. Wir schließen die Produktion in Krefeld, bauen in Sankt Pölten ab und konzentrieren uns auf den größten Standort. Das ist der Vorteil, den Heidenheim hat. Das ist übrigens auch der einzige Standort in Europa für Forschung und Entwicklung in Paper. Nach dem Umbau haben wir einen weltweiten Zuschnitt, der für das Neugeschäft noch eine Produktion in Kunshan hat, eine in Sao Paulo und eine in Heidenheim. Und wir wollen weiterhin aus Heidenheim bestimmte Schlüssel-Komponenten in die Welt liefern.

Zu Voith-Turbo 2020: Seit anderthalb Jahren wird über Umstrukturierungen diskutiert. Bei den Beschäftigten herrscht weiterhin große Unklarheit, wohin die Reise gehen soll, zumal nichts passiert.

Zunächst einmal teile ich die Einschätzung nicht, dass noch nichts passiert ist, dies können sicher auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestätigen, die an all den Dingen, die sich bisher schon verändert haben, mitgearbeitet haben. Voith Turbo hat sich in den letzten eineinhalb Jahren verändert, wir haben bereits einiges erreicht. Wir haben entschieden, die beiden Produktgruppen ATM (Mergelstetten) und ATH (Heidenheim) zusammenbringen und die Produktion neu zu strukturieren. Gleichzeitig hat Carsten Reinhardt, der neue Turbo-Chef, eine grundlegende Umorganisation auf den Weg gebracht, die aus meiner Sicht lange fällig war. Die Organisation von Voith Turbo ist seit mehr als zwanzig Jahren praktisch nicht verändert worden. Damals war Turbo 300 Millionen Euro groß und eine Exportorganisation, heute ist Turbo 1,5 Milliarden groß und eine

globale Organisation. Der Prozess wird jetzt noch eine Zeit brauchen, denn wir machen es gründlich und richtig, aber wir sind sicher, dass dies Turbo die nötigen Wachstumschancen eröffnen wird.

Sie haben wahrscheinlich eine Zeitvorstellung, wann der Prozess abgeschlossen sein soll?

Im Laufe des nächsten Jahres wird das weltweit gesehen fertig sein. Wenn wir etwas machen, machen wir es richtig. Sonst wären wir nicht 147 Jahre alt geworden.

Aber die Beschäftigten sehen nicht, wohin die Reise Voith geht. Das ist ein großes Problem. Man darf die Beschäftigten nicht unterschätzen und meinen, die wollen da nicht mitgehen. Die wollen schon mitgehen, aber die wollen wissen, wohin.

Voith bedient mit seinen Produkten essentielle Megatrends, die uns über die nächsten Jahre hinaus Wachstum sichern, wenn wir es richtig anstellen. Das hat uns in den letzten Jahrzehnten groß gemacht und daran hat sich nichts geändert. Nehmen Sie das Beispiel Turbo: Immer mehr Menschen leben in Städten, Urbanität und Mobilität sind solche Trends, die Turbo mit seinen Produkten in Bahnen und Bussen bedient. Wir arbeiten derzeit an einem Metrogetriebe für China, wir beliefern nahezu alle Hersteller mit unserer Scharfenbergkupplung. Denken Sie an den Bereich Bergbau, wo wir sehr erfolgreich sind, oder den wachsenden Öl- und Gas-Markt, in den wir liefern. Turbo ist ein Wachstumsfeld, gar keine Frage. Ein anderes Beispiel ist Hydro. Die Nachfrage nach regenerativer Energie wächst vor dem Hintergrund des Klimawandels. Daran hat sich auch nichts geändert. Was sich aber geändert hat, und dies beeinflusst meiner Meinung nach die Stimmung in Heidenheim: Die Welt und damit Voith sieht derzeit keine Boom-Jahre. Wir haben schärferen lokalen Wettbewerb in Asien und wir können unsere Märkte in der Welt nicht nur von Deutschland aus bedienen. Darauf stellen wir uns gerade mit Schmerzen an der einen oder anderen Stelle ein. Aber an der strategischen Grundausrichtung hat sich nichts geändert. Wir werden auch künftig unsere Struktur der vier Konzernbereiche haben, wir werden auch künftig alle Bereiche des Papiergeschäfts abdecken – ich sage klar: auch das Neuanlagen-geschäft. Aber wir werden manche Bereiche, die im Konzern nicht optimal liefen prüfen und jetzt in Ordnung bringen. Darüber hinaus glauben wir an die grundsätzliche Ausrichtung des Unternehmens. Voith wird auch in Zukunft Voith bleiben.

Zu Hydro: Das ist im Moment wohl ein stabiler Bereich. Wie sehen Sie für die Hydro-Beschäftigten in Heidenheim die Zukunft?

Ich sehe das Wasserkraftgeschäft stabil. Wir werden nicht mehr diese großen Wachstumsraten haben, die wir in den letzten zehn Jahren hatten. Wir sehen drei Herausforderungen: Die Schiefergasfunde in Amerika, keine Finanzierung mehr in Südeuropa für Pumpspeicherkraftwerke, weil diese Länder hoch verschuldet sind und in Deutschland die Einspeisung von Solarenergie, die dazu führt, dass mittags so viel Strom da ist, dass Pumpspeichieranlagen gar nicht tätig werden müssen. Das wird zu einer Verlangsamung des Wachstums führen. Aber ich sehe hier keine Abwärtsszenarien, sondern eine stabile Entwicklung. Hydro hat das immer schon sehr gut gemacht. Hydro hat in den 90er Jahren stark abgebaut, wo es erforderlich war und ist dann wieder mit dem Markt gewachsen. Dort hat man die Hausaufgaben sehr früh gemacht, sehr ordentlich gemacht, und ist heute einer der führenden Anbieter auf der Welt und das wird so bleiben.



Notwendige Unterstützung der Betriebsräte: Im vergangenen Jahr demonstrierten die Voithianer für ihre Arbeitsplätze. Ergebnis: Es gab keine betriebsbedingten Kündigungen.

Fotos: IG Metall

Mehr Mut meine Herren!

Stabile Beschäftigung braucht mehr Ideen

Umstrukturierung – mit diesem beeindruckenden Begriff begründet die Geschäftsleitung den derzeitigen Arbeitsplatzabbau. Nun muss der Voith sich zweifellos bewegen, wenn er weiterhin einer der führenden Maschinenbauer bleiben will. Insofern ist es gut, dass die Konzernleitung nachdenkt. Aber wer genauer auf das sieht, was auch Konzern-Boss Hubert Lienhard im Interview mit Voith-Konkret erklärt, erkennt, dass hier keine besonders neuen Ideen umgesetzt werden. Wie in vielen Firmen glaubt man auch bei Voith, dass die Zukunft in China liegt. China, China, China lautet das aktuelle Mantra. Die IG Metall sieht diese Ausrichtung durchaus kritisch. Natürlich ist es okay, wenn in China ordentliche Arbeitsplätze entstehen. Die Weigerung der Voith-Firmenleitung allerdings, nach neuen

Produkten zu suchen, irritiert. Der Markt für grafische Papiere ist geschrumpft, also macht Voith jetzt andere Papiermaschinen, die woanders verkauft werden – mehr Neues passiert nicht. Es wirkt ängstlich, wenn außerhalb von Papier alles ausgeschlossen wird.

Voith beherbergt mit seinen qualifizierten Beschäftigten ein unglaubliches Wissen. Außerdem hat die Firma Gebäude und Maschinen – es ist also alles da, um kreativ und mutig neue Ideen zu entwickeln. Vielleicht sogar außerhalb des Papiermarktes ... Muss man sich nicht heute auf die Suche nach neuen Produkten machen, um auch in zehn Jahren noch gut zu bestehen, um auch in zehn Jahren noch Arbeitsplätze anbieten zu können?

Die Voith-Führung sollte sich gegenwärtigen: Voith ist nicht irgend-

ein Maschinenbauer, Voith ist ein wichtiger Arbeitgeber für Heidenheim und Umgebung. Mit eben dieser sozialen Rolle und Verantwortung brüstete sich der Konzern bislang gerne. Die Voith-Familie ist ein stehender und – noch – positiver Begriff. Noch fühlt sich der Kollege an der Maschine bei Hydro vielleicht als Mitglied dieser Familie. Aber das Gefühl schwindet, weil er eben nicht weiß, wo sein Arbeitsplatz übermorgen sein wird. Vielleicht in China? Die Umstrukturierung von Voith darf sich nicht darin erschöpfen, alles auf China auszurichten. Umstrukturierung heißt auch, sich rechtzeitig Gedanken zu machen, wie Arbeitsplätze und Ausbildung in Heidenheim, in Deutschland langfristig (!) gesichert werden können. Die IG Metall wünscht sich von der Voith-Führung mehr Mut.

Meldungen:

Angestellte werden aktiv: Was macht einen guten Büroarbeitsplatz aus? Wie kann ich mich weiter qualifizieren? Wie wird bei Angestellten eigentlich eingruppiert? Mit diesen und anderen Fragen be-

schäftigen sich engagierte Metallerrinnen und Metalller aus der Region Heidenheim im Angestelltenausschuss. Ziel ist es, die Angestelltenarbeit der IG Metall vor Ort attraktiv und interessant gestalten

und natürlich die Arbeitsbedingungen der Angestellten durch aktive gewerkschaftliche Arbeit im Betrieb und durch tarifvertragliche Regelungen zu verbessern. Interessierte sind jederzeit will-

kommen. Man kann Themen mitbringen oder einfach mal zuhören. Einfach kurz melden bei martin.purschke@igmetall.de

Am besten die Besten wählen

Bei der Betriebsratswahl kann es Listenwahl geben oder Persönlichkeitswahl

Wie sich der nächste Betriebsrat (BR) zusammensetzt, hängt logischerweise von den Wählern ab. Aber nicht nur. Denn es gibt zwei mögliche Wahlverfahren: die Listenwahl und die Persönlichkeitswahl. Bei der Persönlichkeitswahl erhält der Wähler einen Stimmzettel mit nur einer Liste von Namen. Dort kann er so viele Kreuze machen, wie es später Betriebsratsmitglieder gibt. Wenn ein BR-Gremium also 15 Menschen umfasst, kann der Wähler 15 Kreuze machen. Damit hat jeder Wähler die Möglichkeit, sein persönliches Betriebsratsgremium zusammenzustellen. Die Reihenfolge der Namen auf der Kandidatenliste spielt hier keine Rolle.

Anders sieht es bei der Listenwahl aus. Die gibt es, sobald eine Gruppierung – zum Beispiel die christliche Gewerkschaft – vorab eine Liste einreicht. „Wir wollen keine Listenwahl“, sagt Martin Purschke, Sekretär bei der IG Metall Heidenheim. „Denn da hat jeder Wähler nur eine Stimme, die er einer Liste gibt.“ Die

IG Metall zieht die Persönlichkeitswahl vor. „Sie birgt mehr Demokratie in sich“, so Purschke. Außerdem könne am Ende jeder Gewählte genau erkennen, welchen Rückhalt in der Belegschaft er hat, was den Einzelnen stärke. Purschke: „Erfahrungsgemäß entstehen nach Listenwahlen auch im Betriebsrat Fraktionen und das erschwert die Arbeit. Wir fordern also alle Kandidatinnen und Kandidaten auf, auf nur einer Liste zu kandidieren.“

Doch weil bei Voith-Paper eventuell die Christliche Gewerkschaft Metall (CGM) eine Listenwahl anstrebt, wird dort im Januar vorsorglich eine IG-Metall-Liste erstellt. Über die Reihenfolge der Namen – die bei der Listenwahl ja wichtig ist – können alle Beschäftigten abstimmen. Ob die IG-Metall-Liste tatsächlich kandidiert, hängt allerdings von der CGM ab. Purschke: „Wenn die CGM keine Liste abgibt, haben wir auch bei Paper eine Persönlichkeitswahl – was wir bevorzugen.“ Wer sich für eine Kandidatur auf der IG-Metall-Liste interessiert, wendet sich an die Leitung des Vertrauenskörpers Bernd Junginger: Bernd.Junginger@voith.com

Betriebsräte bei Voith – Erfolge und Ziele

Voith-Paper: Der Paper-Betriebsrat hat mehrere Betriebsvereinbarungen zum Gesundheits- und Arbeitsschutz abgeschlossen. So wurde eine Gefährdungsbeurteilung für jeden Arbeitsplatz erstellt. „Das besondere daran ist, dass dabei auch die psychische Belastung erfasst wurde“, erklärt Betriebsrat Gerhard Popp. „Davon war der Arbeitgeber anfangs gar nicht begeistert.“ Auch zum betrieblichen Wiedereingliederungsmanagement wurde eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen. Damit sind endlich auch Betriebsräte einbezogen, wenn es darum geht, Langzeitkranke wieder nach und nach in die Arbeit zurück

zu führen. Auch am betrieblichen Gesundheitsmanagement ist der Betriebsrat aktiv beteiligt. Dadurch gibt es zum Beispiel die aktive Mittagspause mit Yoga oder Rückenschule und natürlich die Arbeits- und Gesundheitsschutztage.

In der Arbeitsgruppe Innovation, die Betriebsrat und IG Metall ins Leben gerufen haben, überlegen Paper-Beschäftigte, womit die Firma außerhalb der Papiermaschinen Geld verdienen könnte. Hier wird also nach neuen Produkten gesucht, um Arbeitsplätze der Zukunft zu sichern.

Bernd Junginger

Voith-Hydro: Nach der Krise von 2004 sind wir mit der Regelung des Pakets 2 „Standortsicherung“ in Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung wieder in eine stabile Geschäftstätigkeit im Betrieb gekommen! Diese positive Entwicklung und diesen erfolgreichen Kurs wollen wir weiterhin beibehalten und fördern. Außerdem wollen wir unseren Kollegen und Kolleginnen bei Arbeitszeitregelungen, Eingruppierung und allen Fragen, Problemen rund um die Arbeitsbedingungen unterstützend zur Seite stehen. Unser Ziel muss auch die Erhöhung des Organisationsgrads in der IG Metall sein, was bedeutet, die Kollegen und Kolleginnen für eine Mitgliedschaft zu gewinnen. Denn Tarifverhandlungen sind keine Selbstläufer und ohne eine starke Mitgliedschaft nicht möglich.

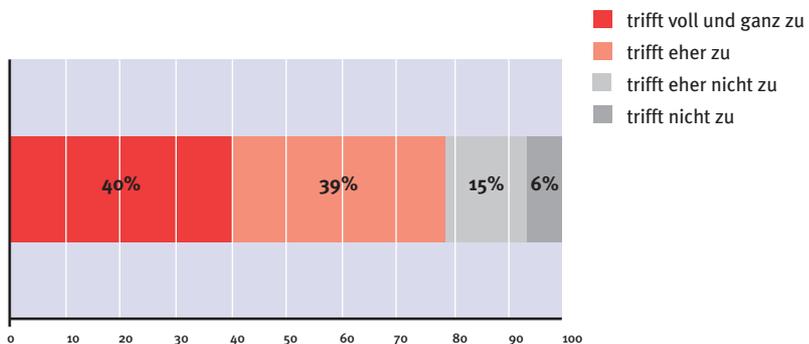
Zur derzeitigen Situation am Standort Heidenheim „Beschäftigungsbrücke Heidenheim“: Voith Hydro wird zukünftig bei erhöhtem Arbeitsaufkommen oder bei Bedarf verstärkt Voith Paper Mitarbeiter übernehmen. Das wichtigste Ziel ist für uns ist Solidarität, um betriebsbedingte Kündigungen am Standort Heidenheim zu vermeiden. **Horst Dusek**

Voith GmbH /Dienstleistungen:

In den vergangenen vier Jahren hat der Betriebsrat auch bei Dienstleistungen ein betriebliches Wiedereingliederungsmanagement installiert, um Langzeitkranke fair in die Arbeit zurück zu holen. Für ein gesünderes Dasein wurden gemeinsam mit den Betriebsräten der anderen Voith-Firmen in Heidenheim die Arbeits- und Gesundheitsschutztage organisiert (übrigens anstatt einer Betriebsversammlung). Intensiviert wurde die Öffentlichkeitsarbeit. „Bei aktuellen Themen geben wir Newsletter heraus, wir haben den Intranet-Auftritt aktualisiert und informieren bei Bedarf in Abteilungen und auf Breichsversammlungen, damit unsere Kolleginnen und Kollegen wissen, was los ist“, berichtet Betriebsrat Konrad Dittrich. Dazu kam die regelmäßige Betriebsratsarbeit: Mit Arbeitsplatzbegehungen, Einstellungen, Versetzungen und Sonderthemen wie Familie und Beruf, Beschäftigungssicherung, Umorganisationen sowie Betriebsvereinbarungen zur Arbeitszeit der Azubis und zur Regelungen der Kurzarbeit. **Konrad Dittrich**

Umfrage: Haben Sie den Eindruck, dass Sie in den letzten Jahren immer mehr Arbeit in der gleichen Zeit bewältigen müssen?

Befragte Voith Standort Heidenheim



Betriebsrat – hier kann man mitgestalten

Demokratie im Betrieb funktioniert nur mit engagierten Menschen

Der Betriebsrat ist Gegenmacht zur Geschäftsführung. Dass es dieses Gremium gibt, verdanken wir unseren Vorfahren, die seit dem 19. Jahrhundert für mehr Demokratie am Arbeitsplatz gekämpft haben. Heutzutage sind die Rechte und Pflichten eines Betriebsrates im Betriebsverfassungsgesetz geregelt – das will mit Leben erfüllt werden. Und zwar durch engagierte Menschen. Es lohnt sich, für den Betriebsrat zu kandidieren: Wer Betriebsrat wird, kann im Unternehmen mitgestalten. Betriebsräte haben das Recht, bei der Arbeitszeitgestaltung mitzureden, es geht um gesunde Arbeitsplätze, um die Frage Einzel- oder Großraumbüros, Rahmenbedingungen für die Azubis. Im Mittelpunkt steht natürlich die Sicherung der Arbeitsplätze – bei Voith bekanntlich ein großes Thema, auch in den kommenden Jahren.

Und was hat man davon, Betriebsrat zu werden? Zum Beispiel erfährt man mehr über das Unternehmen, denn der Arbeitgeber hat umfassende Informationspflichten. Zudem macht es Spaß, sich für den Ort einzusetzen, an dem man viel, viel Zeit verbringt. Und natürlich geht es bei der Betriebsratsarbeit auch um Geld. Hier kann man sich dafür engagieren, dass der Gewinn des Unternehmens einigermaßen gerecht verteilt wird (Stichwort Sonderbonus). Auch persönlich ent-

wickelt man sich weiter als Betriebsrat. So kann man sich qualifizieren, sowohl inhaltlich, was betriebliche Belange angeht, als auch methodisch. Dabei hilft die IG Metall als ein verlässlicher Partner mit maßgeschneiderten Seminaren – an denen teilzunehmen, Betriebsräte übrigens das Recht haben.

Kurz: Betriebsräte haben viele Rechte, sie müssen allerdings auch wahrgenommen werden. Betriebsräte sorgen für gelebte Demokratie am Arbeitsplatz und die gilt es immer wieder zu verteidigen. Wer sich überlegt, für den nächsten Betriebsrat bei Voith zu kandidieren, kann sich weiter Infos oder Beratung beim Betriebsrat oder der IG Metall Heidenheim holen: martin.purschke@igmetall.de



Und vielleicht schon mal merken: Vom 14. bis 15. Februar trifft sich der Angestelltenausschuss zur Wochenendschulung in Mühlhausen.

Thema: *Qualifizierung – Unser Anspruch und die Wirklichkeit in den Betrieben.*

Die IG Metall zieht um: Die IG Metall Heidenheim zieht um. Um die Jahreswende geht es ins neue Domizil **Bergstraße 8** ins **Zentrum von Heidenheim**. Im neuen Haus kann die IG Metall

endlich Veranstaltungen ausrichten, Schulungen anbieten und sicherlich auch mal feiern. Schaut doch mal rein!

„Ich fühl mich als Student und Voith-Mitarbeiter!“

Ein Dual-Studierender von Voith berichtet über seine Ausbildung

Immer mehr junge Menschen entscheiden sich bewusst für ein Duales Studium. Auch Voith bietet jedes Jahr etwa 40 jungen Menschen die Möglichkeit, in unterschiedlichen Fachrichtungen ein duales Studium zu absolvieren.

Im dualen Studium sind Theorie mit Praxis eng verknüpft. Das Studienmodell besteht etwa zur Hälfte aus dem akademischen Studium an der Hochschule und Praxisphasen in einem externen Betrieb. Theorie- und Praxisphasen wechseln im Rhythmus von etwa drei Monaten. Durch einen dreijährigen Ausbildungsvertrag mit dem Dualen Partner erhält der Student ein regelmäßiges Gehalt. Bislang sträuben sich die Arbeitgeber der Metall- und Elektroindustrie gegen einen Flächentarifvertrag für dual Studierende. Die IG Metall spricht sich für verlässliche Rahmenbedingungen, eine faire Bezahlung und einen Flächentarifvertrag für dual Studierende aus.

Im Interview mit Voith Aktuell berichtet Michael (Name von der Redaktion geändert), der aktuell sein Studium an der DHBW in Heidenheim absolviert, über seine Erfahrungen im Unternehmen und an der Hochschule.

Warum hast du dich für ein duales Studium bei Voith entschieden?

MICHAEL: Für mich stand nach dem Abitur fest, dass ich gerne ein technisches Studium absolvieren möchte. Da ich aus der Region Heidenheim komme, kannte ich das Duale Studium und fand den hohen Praxisanteil sehr gut. Voith als Praxispartner fand ich aufgrund der vielseitigen Möglichkeiten vor Ort und im Ausland interessant.

Wie sieht dein Alltag an der Hochschule aus?

MICHAEL: In der Theoriephase habe ich einen festen Studienplan. In der Regel finden die Vorlesungen zwischen 9 und 17 Uhr statt. In den ersten zwei Semestern werden vor allem theoretische Grundlagen vermittelt. Das Niveau ist aus



Aha. Bleibt zu hoffen, dass es auch in Zukunft mehr als 42.000 Voithianer bleiben.

Foto: IG Metall

meiner Sicht sehr hoch, zumindest ist meinem Studiengang. Das Studium fordert ein hohes Maß an Selbstmanagement und Anpassungsfähigkeit. Nicht jeder kann mit den hohen Anforderungen umgehen. Im ersten Jahr brach mehr als ein Viertel meiner Kommilitonen das Studium ab. Da viel Wissen in kurzer Zeit vermittelt wird, ist es im Gegensatz zu einem Studium an der Universität nur schwer möglich, bestimmte Themen bis in die Tiefe zu erfassen. Dafür fehlt schlichtweg die Zeit.

Und wie sieht dein Alltag im Unternehmen aus?

MICHAEL: In den Praxisphasen durchlaufe ich unterschiedliche Abteilungen und erlange so einen umfassenden Überblick über das gesamte Unternehmen. Bei der Wahl der Abteilungen und Projekte kann ich zum Großteil selbst mitbestimmen. Sicherlich ist die praktische Ausbildung stark durch das eigene Engagement geprägt. Sowohl das Studium als auch die Ausbildung sind aus meiner Sicht nur so gut, wie man selber bereit ist, sich einzubringen.

Fühlst du dich trotz Studium als vollwertiger Mitarbeiter?

MICHAEL: Ja, klar. Ich fühl mich als Student und Voith-Mitarbeiter. Meine Kollegen und meine Ausbildungsleiterin hatten bisher stets ein offenes Ohr. In meinen bisherigen Einsatzstellen habe ich mich immer wohl gefühlt. Schwierig finde ich vor allem den Wechsel von der Praxis in die Theorie. Man muss sehr schnell umschalten können. Als Praktiker bedauere ich, dass ich während der Zeit an der Hochschule keinerlei Berührungspunkte mit dem Unternehmen habe.



Der letzte Guss

Bitterer Abschied von der Heidenheimer Gießerei

Am 9. August wurde die Heidenheimer Gießerei zu Grabe getragen. Mit einem Trauermarsch durch die Stadt nahmen die Heidenheimer Abschied von dem traditionsreichen Betrieb. Lange hatte die rund 100-köpfige Mannschaft um den Erhalt ihrer Arbeitsplätze gekämpft. Zum Andenken an die Gießerei hatte die Belegschaft zwei Erinnerungs-Grabplatten gegossen, die in der Innenstadt und auf dem Voith-Gelände niedergelegt wurden. Dass auch diese Gießerei das Unternehmen Voith mit groß gemacht hatte, interessierte den Konzern am Ende nicht. Bitten um finanzielle Unterstützung wurden abgelehnt. Vielleicht hatte man dort gedacht, gießen lassen kann man auch bei Schuler in Göppingen. Doch auch diese Gießerei soll

wenn es nach dem Willen des Schuler-Vorstandes geht, Ende nächsten Jahres dicht gemacht werden. Auch dies eine Folge von Umstrukturierungen. Nach dem Abschied von der Gießerei zog der Betriebsratsvorsitzende Willi Wolf ein Fazit: „Was bleibt zum Schluss: Die Erkenntnis, dass die Heidenheimer Gießerei in die Industriegeschichte in der Region eingehen wird; dass die verlorenen Arbeitsplätze nie mehr zurück kommen; dass die menschlichen Schicksale der Kolleginnen und Kollegen, die keinen Arbeitsplatz gefunden haben, mit der Zeit vergessen werden. Das Ende der Gießerei lag nicht an den Beschäftigten, die Tag für Tag diese schwere Arbeit mit Stolz gemacht haben.“

Voithianer zweiter Klasse – Bei VIS werden Kollegen mit wenig Lohn abgespeist

Voith – das ist nicht nur Heidenheim mit Entwicklung, Forschung und Fertigung, mit guten Tarifverträgen und einer ordentlichen Mitbestimmung. Voith, das ist auch VIS: Voith Industrial Services, eine Konzerntochter, die industrielle Dienstleistungen, wie Facility Service von DIW, an andere Firmen verkauft. Zum Beispiel an Daimler. So arbeiten mehr als 1.000 Voithianer von VIS bei Daimler Sindelfingen, Untertürkheim, Mettingen, usw. Sie reinigen und halten so die Maschinen in Stand. Das ist ein gutes Geschäft vor allem für Daimler und Voith. Denn diese Voithianer verdienen nicht nach IG Metall-Tarif. Für sie wendet Voith den Tarif für Reinigungskräfte der IG BAU an. Das bedeutet: Voithianer, die bei Daimler Maschinen reinigen, bekommen gerade mal neun Euro auf die Stunde. „Das halten wir für ungerecht“, sagt Ergün Sert. Er arbeitet bei der IG Metall Baden-Württemberg und beschäftigt sich mit dem Bereich industriennahe Dienstleistungen und damit mit dem Thema Missbrauch von Werkverträgen.

„Wir sind der Ansicht, dass die Arbeit zum Beispiel der VIS-Leute bei Daimler ganz nah an der Wertschöpfungskette ist“, sagt Sert. „Denn wenn die Leute die Maschinen nicht sauber halten, würden die Maschinen still stehen. Also sagen wir: Die Kolleginnen und Kollegen müssten nach IG Metall-Tarif bezahlt werden, womit sie deutlich mehr verdienen würden.“ Freiwillig zahlt der Arbeitgeber das natürlich nicht. Also ist Sert dabei, die VIS-Kollegen aufzuklären. „Das Interesse ist groß“, hat er festgestellt. Immer mehr treten der IG Metall bei, um gemeinsam etwas ändern zu können. Ziel ist es, bei den Betriebsratswahlen im nächsten Frühjahr mehr echte Metaller in den Betriebsrat zu bekommen. Außerdem knüpft Sert Kontakte zu den Betriebsräten und Vertrauensleuten von Daimler. „Die sind sehr interessiert“, sagt Sert. So wird gerade ein Arbeitskreis gegründet, um sich intensiv mit den Bedingungen der Werkverträger zu beschäftigen, um Informationen auszutauschen und – falls notwendig – um gemeinsam Druck auf Geschäftsführungen aufzubauen. Sert: „Das ist ein langer Weg, aber er lohnt sich und wir gehen ihn gemeinsam Schritt für Schritt. Denn wir wollen nicht, dass Voithianer bei VIS Beschäftigten zweiter Klasse bleiben.“

Impressum:



Hrsg.: 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, Horst Dusek,
Bernd Junginger
Fotos: Martin Purschke, Gesa von Leesen,
Jan Wallfort