

Protest der Maquet-Beschäftigten in Hechingen und Hirrlingen bringt erste Erfolge

Beschäftigungsgarantie bis Ende 2011

„In diesem Jahr wird keiner arbeitslos. Bis Ende 2011 gibt es eine Beschäftigungsgarantie“, fasst Walter Wadehn einen ersten Erfolg zusammen, der im neuen Firmentarifvertrag festgeschrieben worden ist. Der 1. Bevollmächtigte der IG Metall Albstadt führt dies auf die anhaltenden Proteste der Beschäftigten von Maquet Cardiopulmonary zurück, dessen baden-württembergisches Werk in Hirrlingen bis 2013 und dessen Lager in Hechingen bis Sommer 2014 geschlossen werden sollen (siehe EXTRA Medizintechnik Nr. 5/2011).

Der Firmentarifvertrag garantiert den Beschäftigten erstmals ein tarifliches Weihnachtsgeld zwischen 30 und 60 Prozent eines Bruttomonatsverdienstes und einen Urlaubsanspruch von 30 Tagen. Den Mitarbeitern – darunter vor allem Ingenieure, Entwickler, Techniker und Kundendienstler –, die nach Rastatt an den Firmensitz wechseln, gewährt das Unternehmen eine 30-prozentige Gehaltserhöhung für 30 Monate als „Bleibprämie“. Und für alle, die nicht gekündigt haben, gibt es im Juni eine Sonderzahlung in Höhe von 45 Prozent eines Monatsgelts. „Für die derzeitigen Beschäftigten

von Maquet Cardiopulmonary wird der Flächentarifvertrag stufenweise bis 2017 eingeführt“, ergänzt Walter Wadehn. Dies ist vor allem für diejenigen wichtig, die im Unternehmen verbleiben. Die Produktionsverlagerung nach Antalya wird bis Mitte 2013 gestreckt. Das Lager bleibt bis Mitte 2014 am bisherigen Standort.



Foto: SWP

(→ Seite 2 oben)

Beschäftigte protestieren für ihre Rechte

Liebe Leserin, lieber Leser!

Wenn ein internationaler Konzern Jobs verlagern und Standorte aufgeben will – wie zum Beispiel Maquet – darf guter Rat nicht teuer sein. Schon im Vorfeld solcher Pläne sind vorausschauende Betriebsräte mit Gegenstrategien gefragt. Derartige Strategien und Szenarien werden auf den regelmäßigen Branchenseminaren der IG Metall „durchgespielt“ (siehe Seite 4). Ein Frühwarnsystem ist da Thema, der Ausbau regionaler Lieferantenbeziehungen, Kooperationen mit Hochschulen, zukunftssträchtige Werkstoffe, Gesamtkostenrechnungen usw.: Alles was helfen kann, um die Arbeitsplätze zu sichern und den Standort zu stärken.

Was können Beschäftigte selbst für dieses Ziel tun? Sie können die Betriebsräte der IG Metall mandatieren, und zwar am besten schon bevor das Kind im Brunnen liegt. Mandatieren? Ja, Mitglied der Gewerkschaft werden. Denn eines

lehrt die Erfahrung: Rambo-Manieren des Managements richten bei einer gut organisierten Belegschaft wenig aus.

Viel Vergnügen beim Lesen wünscht die Redaktion

➤ Kontakt: peter.kern@igmetall.de

Jetzt online Mitglied werden!

Die IG Metall ist eine starke Gemeinschaft. Sie unterstützt Mitglieder und bietet ihnen Rückhalt.

➤ www.igmetall.de „Beitreten“ auf der Homepage anklicken: Mitglied werden in drei Schritten.

Impressum

Herausgeber: IG Metall Vorstand, Berthold Huber, Detlef Wetzel, Bertin Eichler, Wilhelm-Leuschner-Str. 79, 60329 Frankfurt/Main
Redaktion: Peter Kern, Text und Layout: WAHLE & WOLF

(Fortsetzung von Seite 1)

Umstritten sind immer noch die Sozialpläne, über die zuletzt unmittelbar vor und nach Pfingsten verhandelt wurde. „Ihren Unmut haben die Beschäftigten mit ihrem Protest kundgetan. Verhandlungstage sind Aktionstage“, sagt Walter Wadehn.

Bei den Abfindungen für die Mitarbeiter, die nicht übernommen, sondern entlassen werden

sollen, läge man noch deutlich auseinander. „Wir wollen für ältere Beschäftigte ab dem 57. Lebensjahr eine vernünftige Altersteilzeitregelung sowie für die von Arbeitslosigkeit bedrohten Beschäftigten ein Angebot erreichen, freiwillig in eine Transfergesellschaft zu wechseln. Keiner soll vor 2013 arbeitslos werden, keiner in Hartz IV landen“, umschreibt der 1. Bevollmächtigte von Albstadt das Ziel.

Philips-Röntgenfabrik in Hamburg: erfolgreich gegen Kündigungen geklagt

Die vier Beschäftigten, die gegen ihre betriebsbedingten Kündigungen durch Philips Medical Systems in Hamburg (Röntgenfabrik) geklagt hatten, waren erfolgreich. In einem Fall verurteilte das Arbeitsgericht das Unternehmen, den Arbeitnehmer weiter zu beschäftigen. Er hat inzwischen einen neuen Arbeitsplatz akzeptiert. Bereits vor der Urteilsverkündung hat sich ein anderer Beschäftigter mit dem Arbeitgeber darauf geeinigt, einen neuen Arbeitsplatz anzunehmen. In den beiden anderen Fällen führte die Klage dazu, dass die Gekündigten eine deutlich höhere Abfindung erhalten haben als ursprünglich vorgesehen.

Das Unternehmen will in Hamburg 55 der 1 200 Stellen abbauen (siehe EXTRA Medizintechnik Nr. 4/2010). Mehr als die Hälfte der betroffenen Arbeitnehmer hat eine Versetzung oder einen Aufhebungsvertrag akzeptiert.

„Bei den restlichen Arbeitsplätzen wehrt sich der Betriebsrat noch dagegen, dass sie vernichtet werden sollen“, sagt Peter Terworth, freigestelltes Betriebsratsmitglied. Inzwischen wür-

den auch wieder Fachleute für andere Aufgaben in der Röntgenfabrik gesucht. Die ersten Auswirkungen des Fachkräftemangels, verursacht auch durch weniger eigene Ausbildung, seien spürbar.

SPD stellt Konzept für die Bürgerversicherung vor

Alle heute gesetzlich Versicherten und jeder künftig Krankenversicherte, also auch diejenigen, die sich heute privat versichern, sollen nach Ansicht der SPD künftig verpflichtend Mitglied einer Bürgerversicherung sein. Es soll ein einheitlicher Bürgerversicherungstarif gelten. Kinder und Ehepartner sollen kostenlos mitversichert werden.

Die SPD plant, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleich viel Geld in das Gesundheitssystem einzahlen. „Nominale Parität“ laute das Zauberwort. Auf der Arbeitnehmerseite bliebe es bei einer Beitragsbemessungsgrenze; somit werden die Beiträge gedeckelt. Die Arbeitgeber führen hingegen auf die Summe aller Gehälter – egal wie hoch sie sind – einen einheitlichen Satz von 7,1 Prozent ab.

Betriebsrat von Aesculap: nachhaltige und professionelle Kommunikation

Der Betriebsrat von Aesculap in Tuttlingen will seine Kommunikation nachhaltig verbessern. Dafür ist in dieser Amtsperiode erstmals ein eigener Ausschuss gebildet worden. Dessen Vorsitzender, Ralf Popp, erklärt: „Wir wollen Marketing ‚in eigener Sache‘ betreiben, um so die Arbeit und Kompetenz des Betriebsrats als gleichwertiges Gegengewicht zur Arbeitgeberseite darzustellen.“ Das erfordere insbesondere bei der externen Kommunikation Professionalität auf der ganzen Linie. Sie richte sich vor allem an die Beschäftigten und Vorgesetzten in Tuttlingen, aber auch an die anderen Aesculap-

Standorte sowie an die Öffentlichkeit. Der Betriebsrat möchte sich mit seinen Medien – auch beim Design – an denen der Unternehmenskommunikation orientieren.

Verbessern will der Betriebsrat von Aesculap in Tuttlingen auch seine interne Kommunikation. „Wir wollen die Arbeit der Betriebsratsmitglieder unterstützen, indem wir aktuelle Informationen untereinander schnell und effizient verbreiten“, sagt Ralf Popp. Damit könne die Kompetenz und das Wissen der Arbeitnehmervertreter auf ein hohes Niveau gebracht beziehungsweise dort gehalten werden.

Implantatwerkstoffe: Keramik und Kunststoff immer wichtiger

Metalle noch vorherrschend

Weil die Lebenserwartung steigt und die Volkskrankheiten zunehmen, werden medizintechnische Produkte immer stärker nachgefragt. Die Anforderungen an deren Hersteller sind immens. Bei den Implantatwerkstoffen steigt die Bedeutung von Keramik und Kunststoff, erläutert Prof. Berend Denkena.

Wächst der Stellenwert von medizintechnischen Produkten für die Fertigungstechnik und den Werkzeugmaschinenbau?

Ja, denn die Lebenserwartung der Menschen und die Volkskrankheiten – wie Gelenkverschleiß und Osteoporose – nehmen weltweit zu. Dadurch steigt der Bedarf an medizintechnischen Produkten, die hergestellt werden müssen. Die bundesdeutschen Medizintechnikhersteller belegen mit ihren hohen Produktionszahlen schon lange einen Spitzenplatz.

Welche spezifischen Anforderungen stellen medizintechnische Produkte an die Hersteller?

Jeder einzelne Herstellungsschritt in einer langen Prozesskette muss präzise nachvollziehbar sein, damit die erforderlichen Zertifizierungen erreicht werden können. Ein wesentlicher Aspekt bei medizintechnischen Produkten – ganz gleich ob Knie- oder Hüftgelenk, ob Knochen- oder Zahnersatz – ist, dass sie zum Beispiel keine toxischen Reaktionen im oder am menschlichen Gewebe auslösen dürfen. Alles muss exakt dokumentiert werden. Die Präzision dieser Produkte, ihre Geometrie und die Oberflächenbeschaffenheit stellen weitere Herausforderungen dar.

Wächst die Bedeutung der Implantatwerkstoffe jenseits von Metall – wie Keramik und Kunststoff?

Metalle sind noch vorherrschend, aber Keramik und Kunststoff gewinnen an Bedeutung. Bestimmte

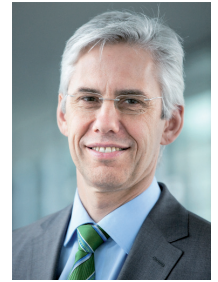
Kunststoffe sind besonders resistent gegen Blut und Metalle gut bearbeitbar für Platten, Schrauben oder auch Gelenke. Keramiken zeigen ihre Vorteile zunehmend in der Dental- und Implantationstechnik. In der Forschung bekommen resorbierbare Metalle einen höheren Stellenwert.

Stellen Keramik und Kunststoffe andere Ansprüche an Bearbeitungsmaschinen und -werkstoffe?

Das ist bei keramischen Implantaten besonders auffällig. Es werden zum einen aufwändigere formgebende Verfahren wie das Sintern benötigt. Zum anderen können harte und verschleißfeste Keramiken, die zum Beispiel für Hüftgelenke verwendet werden, nicht durch Fräsen und Drehen bearbeitet werden. Dafür sind spezielle mehrachsige Schleifmaschinen, die hohen Ansprüchen an Formgenauigkeit und Oberflächenqualität genügen, erforderlich. Zukünftig wird dies eine immer größere Rolle spielen, da Keramiken inzwischen auch für komplex geformte Gelenkimplantate eingesetzt werden.

Wie wichtig ist die Zusammenarbeit von Werkzeugmaschinenbau und Biomedizin?

Sie war schon immer wichtig. Aber die zunehmende Komplexität der Produkte und Prozesse verlangt, diese Kooperation zu intensivieren. Zu beobachten ist, dass sich immer mehr Maschinenbauer hier engagieren, weil der medizintechnische Markt krisensicher und perspektivenreich ist.



Prof. Berend Denkena, Geschäftsführender Leiter des Instituts für Fertigungstechnik und Werkzeugmaschinen an der Leibniz Universität Hannover

Innovationen auf der Fachmesse für Medizintechnik Medtec in Stuttgart

Die vollständige Wertschöpfungskette medizinischer Produkte hat die führende europäische Fachmesse Medtec vom 22. bis 24. März in Stuttgart präsentiert.

Die Anforderungen der Hersteller von medizintechnischen Implantaten und orthopädischen Hilfsmitteln an den Fertigungsvorgang gingen weit über die Zerspanung hinaus, erklärte Oliver Gerent, Leiter der Schütte Schleiftechnik GmbH. „Es reicht schon lange nicht mehr, nur eine Bearbeitungsmaschine anzubieten. Vielen Anwendern fehlen die Ressourcen, selber Prozesse zu entwickeln und zu optimieren.“ Eine

wirtschaftliche Lösung könnte die Komplettbearbeitung auf einer Maschine sein oder die abgestimmte Verknüpfung verschiedener Bearbeitungsverfahren und -maschinen miteinander (Turnkey-Lösung).

Das Ziel von Siemens sei es, die komplette Prozesskette – von der ersten Untersuchung im Krankenhaus bis zum eingesetzten Knieimplantat – zu verstehen und zu optimieren, sagte Karsten Schwarz, ein Medizintechnik-Spezialist des Unternehmens. Ein Trend wäre die Fertigung individualisierter Produkte wie Implantate.

Strategien von Betriebsräten im internationalen Standortwettbewerb von Konzernen

Regionale Wurzeln stärken

Wie können Betriebsräte in einem internationalen Konzern strategisch vorgehen, wenn Jobs verlagert oder Standorte aufgegeben werden sollen? Mit dieser Frage haben sich die Betriebsräte von Medizintechnik-Unternehmen während ihres Branchenseminars Ende März in Rastatt beschäftigt. Eine ihrer zentralen Antworten lautete: Die regionalen Wurzeln stärken. Hier die Diskussionspunkte zusammengefasst.

Das Management verfolgt bestimmte Prinzipien, wenn es Jobs von einem Standort abziehen will:

Diese Konzerne sind sehr zentralistisch aufgebaut. Die maßgeblichen Entscheidungen trifft das globale Management – zum Beispiel in den USA. Sie werden über das europäische, an das deutsche bis zum Management des betroffenen Standorts durchgedrückt.

Zu den Prinzipien gehören standardisierte, vergleichbare Prozesse: Das globale Management wünscht sich weltweit standardisierte Prozesse im Konzern. Um vergleichbare Kennziffern zu bekommen, strebt es messbare Prozess- und Arbeitsergebnisse an. Das macht ein konzerninternes, allein auf die Kosten konzentriertes Benchmarking zwischen den Standorten möglich. Der schwächste wird zum Abschuss freigegeben. Das Standort-Management, das meist die genauen Hintergründe nicht kennt, muss diese Kennziffern zwingend liefern.

Das globale Management hat nicht nur konzerninterne Daten im Blick, sondern auch Wettbewerber: Statt eigene Entwicklungsressourcen aufzubauen und mit eigenen Innovationen zu punkten, geht es oft auch darum, andere Firmen zu übernehmen, um sich deren innovative Produkte und Kunden einzuverleiben. Die Strukturen des übernommenen Unternehmens werden zerschlagen, sein Betriebseigentum wird veräußert und die Beschäftigten werden entlassen.

Der konzerninterne Wettbewerb zwischen Standorten endet letztlich beim einzelnen Beschäftigten vor Ort: Der Wettbewerb wird in die einzelnen Abteilungen getragen, so dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegeneinander konkurrieren. Sie werden dazu verdammt, Einzelkämpfer zu sein. Das soziale Gefüge in der Abteilung wird gestört. Der interne Wettlauf führt dazu, dass das Lohn- und Gehaltsniveau sinkt, dass die Leistung verdichtet und der Stress gewaltig erhöht wird. Burnout ist dann kein Einzelfall mehr.

Betriebsräte und Beschäftigte sollten rechtzeitig Gegenstrategien entwickeln: Betriebsräte brauchen ein eigenes Frühwarnsystem. Sie sollten

rechtzeitig dafür sorgen, dass sich das lokale Management mit dem Standort identifiziert und dass die Beschäftigten auf dem Laufenden gehalten werden. Wichtig ist, möglichst komplexe regionale Lieferanten- und Partnerbeziehungen aufzubauen. Die örtliche Verwurzelung lässt sich zum Beispiel verstärken, indem lokale Fördermittel in Anspruch genommen werden, die mit Auflagen verbunden sind. Kooperationen und Verträge hierzu sollten langfristig angelegt sein. Nützlich ist, wenn ein Standort durch schwer lösbare lokale Eigentumsverhältnisse zusätzlich abgesichert werden kann.

Es bieten sich konkrete Maßnahmen an, um einen Standort lokal noch stärker zu verankern: Bei der Qualifizierung ist an Kooperationen mit Hochschulen sowie an die kontinuierliche Weiterbildung der ortsansässigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu denken, und zwar auch bei Kunden. Die Innovationen des Standorts können sich an spezifische Wünsche deutscher Kunden ausrichten. Nützlich ist auch, Forschungsprojekte und Qualitätsinitiativen in der Region zu fördern und an Innovationswettbewerben teilzunehmen. Generell kommt es darauf an, den Standort auf vielfältige Weise in Deutschland zu vernetzen.

Was tun, wenn sich das globale Management von all dem nicht beeindrucken lässt: Dann müssten die Betriebsräte harte Fakten auf-tischen und beweisen, dass sich die lokalen Vorteile rechnen. Sie müssen Risiken und Kosten von Standort-schließungen und Verlagerungsplänen aufdecken und die vom Management hierfür vorgelegten Kalkulationen analysieren und widerlegen. Spätestens jetzt müssen auch die Beschäftigten, aber ebenso Lieferanten und Kunden sowie (faire) Wettbewerber mobilisiert werden. In dieser Phase gewinnt die regionale und überregionale Medienarbeit an Gewicht. Der Kristallisationskern für diese Mobilisierung ist ein hoher Organisationsgrad der Beschäftigten, der auch die tatkräftige Hilfe der (örtlichen) IG Metall nach sich zieht.