

Information der IG Metall-Betriebsräte der KBA MetalPrint zur Betriebsratswahl 2010 der offenen Liste der IG Metall

Kernforderung für eine stabile Zukunftsaufstellung der KBA MetalPrint

Ausgangsposition

2009 war ein Jahr mit katastrophal niedrigem Auftragsvolumen und, daraus resultierend, mit erheblichen Verlusten.

Zwar hat sich der Auftragseingang gegen Ende 2009 deutlich verbessert, aber dennoch ist das Auftragsvolumen unzureichend, die Unterauslastung des Betriebes ist nicht vollständig überwunden, was sich etwa in der fortdauernden Notwendigkeit der Kurzarbeit ausdrückt.

Für den Betrieb sind erhebliche Restrukturierungskosten eingeplant. Wir fordern, das Geld, das zweifellos investiert werden muss, in eine stabile Betriebsaufstellung zu investieren, statt in die Zerschlagung des Betriebes.

Rolle des KBA-Konzerns, der (Groß-)Mutter der KBA-MetalPrint GmbH

Angesicht der beschriebenen Situation ist die aktuelle Finanzlage davon abhängig, ob und in welchem Maße diese weiterhin durch KBA mit abgesichert wird, z.B. durch Bankgarantien. Der Konzern hat sich, wie wir meinen, im letzten Jahr massiv in die Geschäftstätigkeit der KBA-MetalPrint GmbH eingemischt.



Kundgebung vor KBA MetalPrint am Dienstag, 26. Januar 2010. Fotos: Graffiti

Durch

- Diktat, das zum Scheitern der bereits fertig ausgehandelten Vereinbarung zwischen IG Metall/Betriebsrat und Geschäftsführung führte (Ergänzungstarifvertrag und Betriebsvereinbarung), mit der die anstehenden Probleme gelöst werden sollten.
- Diktat, die Probleme mit Massenentlassungen zu lösen.
- Diktat, den Betrieb in zwei Betriebe aufzuteilen, was zur Aushöhlung seiner Effektivität, seiner Funktions- und Existenzfähigkeit führen würde.

- Diktat, welche Produkte vorrangig verkauft werden sollten (und welche nicht)
- Diktat, die „Metalstar“ trotz der Unterauslastung, nicht mehr selbst von einer Papierdruck zu einer Blechdruckmaschine umzubauen, sondern diese Arbeiten durch KBA in Radebeul machen zu lassen.

(Nachdem dies, infolge des Urteils des Arbeitsgerichtes Stuttgart unterblieben ist, wurde eine Maschine, bei der unserer Information nach im Falle von

Termin- Nichteinhaltung hohe Vertragsstrafen drohen, über einen Monat lang nicht zum Umbau zur Blechdruckmaschine an MetalPrint geliefert.)

Es scheint Konzernstrategie zu sein, den Stuttgarter Betrieb zugrunde zu richten, um das Geschäft in die unterausgelasteten KBA-Papierdruckmaschinen-Betriebe zu transferieren. Mit seiner Einmischung hat der Konzern in einem Maß in die Geschäftstätigkeit eingegriffen, die auf eine faktische Geschäftsführung durch den Konzern hinausläuft. Daraus ergibt sich eine (finanzielle) Verantwortung für die Folgen.

Schlussfolgerungen für den Betrieb

Die aktuellen Probleme entspringen nicht der Aufstellung und Struktur des Betriebes. Sie sind auch nicht Folge der langfristigen Marktentwicklung, oder daraus, dass wir nicht mehr imstande wären, uns auf dem Markt zu behaupten. Der Betrieb ist gut aufgestellt und dank seiner Spitzentechnologie und seiner Rolle als Systemanbieter Weltmarktführer in einer stabilen Marktnische. Er braucht nicht umgekrempelt zu

werden. Das schließt aber Maßnahmen zur Bewältigung der aktuellen Absatzprobleme nicht aus. Im Gegenteil: Solche sind dringend nötig.

Kapazitätsanpassung an die aktuelle Auftragsentwicklung, ja aber wie?

Unstrittig ist, dass bei stark verringertem Auftragseingang Kapazitätsanpassungen erforderlich sind – in dem Umfang und so lange, wie die Unterauslastung anhält.

Dabei ist zu beachten, dass der Wert des gesamten Betriebes auf dem Know-how der hochqualifizierten Belegschaft besteht und, dass nach erfolgten Massenentlassungen das geplante Umsatzniveau nicht mehr erreichbar wäre. Das hätte eine Abwärtsspirale aus Umsatzverlust, Personalabbau, wieder Umsatzverlust zur Folge.

Es ist nicht nur ein quantitatives, sondern auch ein qualitatives Problem. Know-how-Verlust würde dazu führen, dass der Betrieb wirklich unrentabel würde.

Deshalb darf Kapazitätsanpassung per betriebsbedingter Kündigungen nur als Ultima Ratio und nur in dem Maß erfolgen, wenn alle anderen Mittel nicht

Das haben

- Erhaltung der 3
- Keine Trennung Systems/Pr
- 2001 und 2005 Verhinderu
- Nicht „Die Linke“ od
- Mailänder Druckm
- Investitionen
- Betriebsvere
- Effektivitäts- und
- Schichta
- Montage
- Arb
- Standortv
- Verbesserungen
- Kündigungsschutz, 35 St
- ERA-Einführung

ausrei-
chen.

Es muss alles getan werden, um die qualifizierte Belegschaft zu erhalten.

Entsprechend der Betriebsvereinbarung zur **Kurzarbeit** muss bis Ende 2010 in dem Umfang kurzgearbeitet werden, wie Unterauslastung besteht, das Kündigungen an sich schon überflüssig macht.

Sensibler Einsatz mittels **Fluktuation**, also (soweit vertretbar) Nicht-Ersatz ausscheidender Mitarbeiter/innen bei gleichzeitiger interner Versetzung, gegebenenfalls Ketten-Versetzung, mit entsprechenden Qualifizierungs-Maßnahmen, soll als eine behutsame und kontrollierbare Kapazitätsanpassung angewandt werden, die jederzeit korrigierbar ist, falls erkennbar wird, dass der Bogen überspannt ist.

Wenn trotzdem 2011 Überkapazitäten bestünden, bietet der Betriebsrat die Anwendung des **Beschäftigungssicherungstarifvertrages** an – weniger arbeiten bei voller anteiliger Entgeltre-



Wir erreicht:

5 Stunden-Woche
ng des Betriebes
products 1999
ung von Massenentlassungen
er „Die Rechte“: Beidel
maschine und Sprint
n in den Betrieb
inbarungen zur:
Kapazitätsplanung
abkommen
abkommen
beitszeit
vertrag 2006
für B&K-Mitarbeiter
unden-Woche, mehr Geld
ohne Entgeltverlust

duzie-
r u n g .

Eine stren-
ge Anwen-

dung der Zeitkon-
to-Regelung in unserer

Arbeitszeit-Betriebsvereinba-
rung, verbunden mit **Vermeidung jeglicher Überstunden**
muss als weiteres Kapazitäts-
senkungsinstrument konsequent
eingesetzt werden. Dies muss
weiterhin auch für den Außenein-
satz-Bereich gelten.

35 Stunden-Woche für Alle.

Bevor Mitarbeiter/innen durch betriebsbedingte Kündigungen ihre Arbeit ganz verlieren, müssen durch betriebsbedingte Änderungskündigungen alle geltenden Arbeitsverträge, mit über 35 Stunden-Woche reduziert werden. Erst wenn all diese Maßnahmen nicht ausreichen würden, dürfen betriebsbedingte Kündigungen möglich sein, wobei folgendes gelten muss:

Die Mindestgröße jeder Kostenstelle, die zum Funktionieren notwendig ist, darf nicht unterschritten werden. Sollte sich herausstellen, dass mit dem geplanten Abbau nicht mehr alle

anfallenden Arbeiten quantitativ und qualitativ in vollem Umfang gemacht werden können, müssen Korrekturen erfolgen und bereits vollzogener Personalabbau rückgängig gemacht werden.

Der Betrieb muss als einheitlicher Betrieb voll umfänglich erhalten bleiben.

Er muss seine Funktion als „Systemanbieter mit eigenen Produkten“ erfüllen können. Das bedingt, dass er im Zusammenwirken aller Bereiche erhalten bleibt, von der Fertigung, über die Montage und Konstruktion bis hin zum Vertrieb und Projektmanagement – zur Planung und Verwaltung und Logistik, kurz über den gesamten Betrieb.

Betriebsvereinbarung Effektivität...einhalten. Know-how nicht preisgeben

Die Handlungsfähigkeit des Betriebes als Anlagenbau-Betrieb hängt von der schnellen Improvisationsfähigkeit der Fertigung ab. Dies erfordert entsprechende technische Ausstattung. Und diese wiederum braucht entsprechende Auslastung, um rentabel zu sein.

Deshalb muss die

Betriebsvereinbarung zur Verbesserung von Effektivität und Kapazitätsplanung vollumfänglich in Kraft bleiben.

Die Herstellung und der Vertrieb aller Produkte, die wir fertigen bzw. aktuell wieder oder neu entwickeln, dürfen nicht verlagert, fremdvergeben oder eingestellt werden. Alle Rechte für unsere Produkte müssen dem Betrieb erhalten bleiben – ohne Gegenleistung an andere Konzerngliederungen .

Keine Einschränkungen für den Vertrieb

All unsere Produkte, die auf dem Markt nachgefragt werden, müssen ohne Vorgaben und Reglementierung verkauft werden. Dies gilt insbesondere für die Sprint.

Produktinnovation weiter vorantreiben

Die Zukunft des Betriebes hängt entscheidend von der technologischen Weiterentwicklung unserer Produkte ab.

Die Entwicklungen im EAP-Bereich, z.B. die Keramik- Wärmespeicher, die Weiterentwicklung der Lackiermaschine, die Lackiermaschine zum Lackieren von Blechen für Büromöbel, der



Wiedereinstieg in das Zwei-Teil-Geschäft sind gute Beispiele. Unsere Trockner können und müssen technologisch weiterentwickelt werden, wenn sie eine Zukunft haben sollen.

Verbesserung der betrieblichen Ausstattung und Abläufe.

Viele Mitarbeiter/innen auf sämtlichen betrieblichen Hierarchie-Ebenen zerbrechen sich den Kopf über Verbesserungen, die den Betrieb rentabler machen können.

Vorliegende und realisierbare Vorschläge, wie etwa die neue Mailänder-Druckmaschine durch Verbesserungen, bessere betriebliche Abläufe, eine Verbesserung der Einkaufsstrategie, Veränderungen in der Konstruktion um 20 Prozent billiger zu machen, würde zeigen, was in dieser Belegschaft

steckt. Dass solche Vorschläge überhaupt noch kommen, in einer Zeit, in der die Ansagen des Konzerns immer bedrohlicher und demotivierender werden, zeigt die Verbundenheit der Mitarbeiter/innen mit dem Betrieb.

Grundsätzlich muss die Einkaufsphilosophie dahingehend korrigiert werden, dass auch für Teile, die gegenwärtig vom Konzern bezogen werden, günstigere Alternativen gesucht und genutzt werden.

Dazu gehört die Ausdehnung der Eigenfertigung besonders, was hochwertige Teile betrifft, die noch eingekauft werden, obwohl wir sie selbst zu vertretbaren Kosten fertigen könnten. Es gibt weitere Verbesserungsvorschläge, wie etwa günstigere Fertigungsmöglichkeiten für die Rohrleitungen, die nicht beantwortet

werden. Anscheinend, weil die ganzen Rohrleitungen für die Geschäftsführung ein ungeliebtes Kind sind. Statt Millionenbeträge für betriebszerstörende „Restrukturierungsmaßnahmen“ einzuplanen, sollte das Geld in eine bessere Betriebsaufstellung investiert werden.

Nach wie vor gilt: Belegschaft und Betriebsrat sind keine destruktiven Verhinderer notwendiger Maßnahmen, die alles blockieren. Sie sind konstruktiv und vorwärtstreibend, weil der Betrieb eine Zukunft haben muss. Es wurden einige Vorschläge mit der Geschäftsführung verhandelt, um die derzeitige Situation und finanzielle Lage ohne betriebsbedingte Kündigungen zu entschärfen.

Die Konzernpläne der Zerschlagung des Betriebes müssen gestoppt werden, damit der Betrieb eine Zukunft hat.

