



Foto: Frank Rumpenhorst

Gemeinsam Prozesse verbessern: Ingenieur Matthias Bleifuß, Industriekauffrau Katrin Eckert und Industriemechaniker Manuel Difloé.

Bildung für alle

DA GEHT WAS Beim Maschinenbauer Eirich im nordbadischen Hardheim ist Weiterbildung kein Exklusiv-Gut für die Hochqualifizierten. Alle 700 Beschäftigten bekommen systematisch Schulungen. Von Trainern aus ihrer Mitte.

Hardheim im Odenwald. Hier gibt es Wiesen, Landluft – und eine riesige funkelneue Fabrikhalle am Ortsrand. Die Maschinenfabrik Gustav Eirich ist das, was die Wirtschaftspresse mit »Hidden Champion« meint: Weltmarktführer irgendwo auf dem deutschen Land. Eirich baut hier seit 1903 Mischmaschinen, die überall mitmischen: bei Baustoffen, in der Keramikindustrie, in der Gießerei oder bei Windrädern.

Doch Top-Produkte brauchen auch Top-Beschäftigte. Das haben Geschäftsführung, Führungskräfte und Betriebsrat erkannt – und ein gigantisches Weiterbildungsprojekt im Bereich Prozessmanagement angeschoben. Nicht nur für

einige Top-Leute. Sondern für alle rund 700 Beschäftigten, auch im einfachsten Job. Ihre Trainer: keine Externen, sondern eigene Kollegen. Gerade machen 35 von ihnen ihre IHK-Trainerprüfung. »Klar kostet das Zeit«, meint Industriekauffrau Katrin Eckert. »Aber ich will ja dazulernen und etwas am Arbeitsplatz verbessern.«

Besser mit Quali. »Mitten in der Wirtschaftskrise vor drei Jahren kam die Geschäftsführung wegen möglicher Einschnitte beim Geld auf uns und die IG Metall zu«, erinnert sich der Betriebsratsvorsitzende Markus Weniger. »Doch wir konnten sie überzeugen, auf die erweiterten Möglichkeiten bei der Kurzarbeit zu setzen.«

WISSEN

»Hidden Champions« im »German Mittelstand«

Die US-Presse schwärmt von deutschen mittelständischen Firmen auf dem Land, die in einem bestimmten Bereich Weltspitze sind. **Der Europäische Sozialfonds (ESF)** hat nichts mit dem Europäischen Finanzaufsichtssystem (ESFS) und der Euro-Krise zu tun, sondern finanziert Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigung.

Das Ergebnis war: Kürzer arbeiten, aber ohne Einschnitte in den Tarif. Eirich übernahm trotz Krise sogar befristet Beschäftigte.

Parallel startete das Qualifizierungs-Projekt. Innerhalb von drei Jahren investierte Eirich eine Million Euro. Mit Unterstützung der IG Metall gelang es zudem, Fördergelder vom Europäischen Sozialfonds (ESF) zu erhalten. Das Ziel des Projekts: Die Beschäftigten lernen Abläufe im Betrieb besser verstehen – auch die am Arbeitsplatz nebenan. Und sie bekommen Zertifikate, die am Markt gefragt sind.

Gold in den Köpfen. Zentraler Punkt jedoch ist die Wertschätzung der Beschäftigten und ihres Wissens. Sie sollen die Scheu verlieren, selbst Verbesserungen vorzuschlagen. Nicht nur über den Dienstweg nach »oben«, sondern auch mit Unterstützung ihrer Trainer. Auch für Trainerin Katrin Eckert ist das ganz entscheidend. »Wir wirken bei der Verbesserung der Prozesse aktiv mit.«

Genau das wollen Betriebsrat und Geschäftsführung auch erreichen: Kein »Kontinuierlicher Verbesserungsprozess« (KVP), der nach glanzvollem Start hängen bleibt. Sondern eine nachhaltige Kultur, in der die Beschäftigten ihr Wissen offen miteinander teilen. ■

Dirk.Erb@igmetall.de