



„WIR HABEN GEMEINSAM AN  
EINER ZUKUNFTSWEISENDEN  
LÖSUNG GEARBEITET“

IN SACHSEN IST SCHNELLECKE BEIM START DES  
ID.3 MIT DABEI - GROSSE HERAUSFORDERUNGEN

Geschäftsführer Ralph Hoyer (l.) und  
Betriebsratsvorsitzende Elke Merkel im  
Gespräch mit Mitarbeitern

Es ist ein grauer  
 Novembermorgen, als  
 wir auf das Betriebsgelände  
 der Schnellecke Logistics Sachsen  
 in Glauchau fahren. Auf den ersten  
 Blick deutet nichts darauf  
 hin, dass sich hier gerade  
 etwas Besonderes ereignet – so wie vor  
 wenigen Tagen ganz in der Nähe. Denn im  
 Zwickauer Werk von Volkswagen lief am  
 vierten Novem-  
 ber 2019 das  
 erste Serienexemplar des neu-  
 en Elektroautos ID.3 vom Band.  
 Ein Ereignis, das große Auswir-  
 kungen auf die SLS hatte.

Im November 2017 traf VW die strategische Entscheidung, den VW-Standort in Zwickau als Mehrmarkenstandort für E-Mobilität zu entwickeln. Den Konzernplanungen zufolge soll Zwickau zum Kompetenzzentrum für E-Mobilität im Konzern gemacht und zum größten und leistungsfähigsten E-Standort im weltweiten Produktionsnetz des Konzerns ausgebaut werden. Ab 2021 sollen rund 330.000 E-Fahrzeuge pro Jahr in Zwickau produziert werden.

Die Umstellung der Produktion erfolgt in zwei Phasen. Im Jahr 2019 wurde die erste Fertigungslinie für die Produktion von Elektrofahrzeugen umgerüstet. Auf der zweiten Montagelinie werden nach wie vor Fahrzeuge mit Verbrennungsmotor gebaut. Ab Sommer 2020 erfolgt dann auch der Umbau dieser Linie.

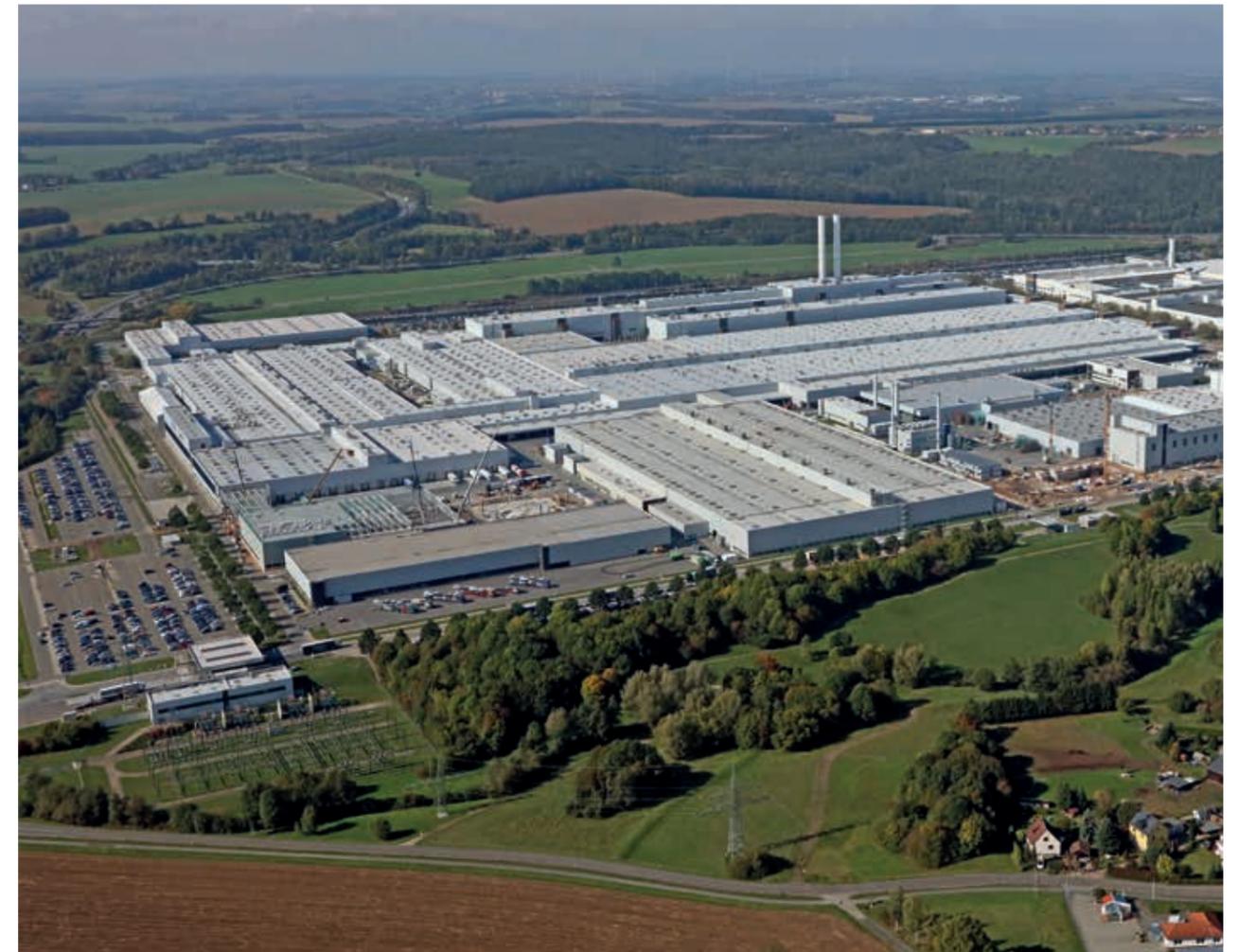
Das hat gravierende Auswirkungen auf die Schnellecke Logistics Sachsen (SLS), die in Glauchau und Zwickau mit rund 800 Mitarbeitenden die Werksversorgung von VW gewährleistet. Denn wenn weniger produziert wird, dann sinkt auch

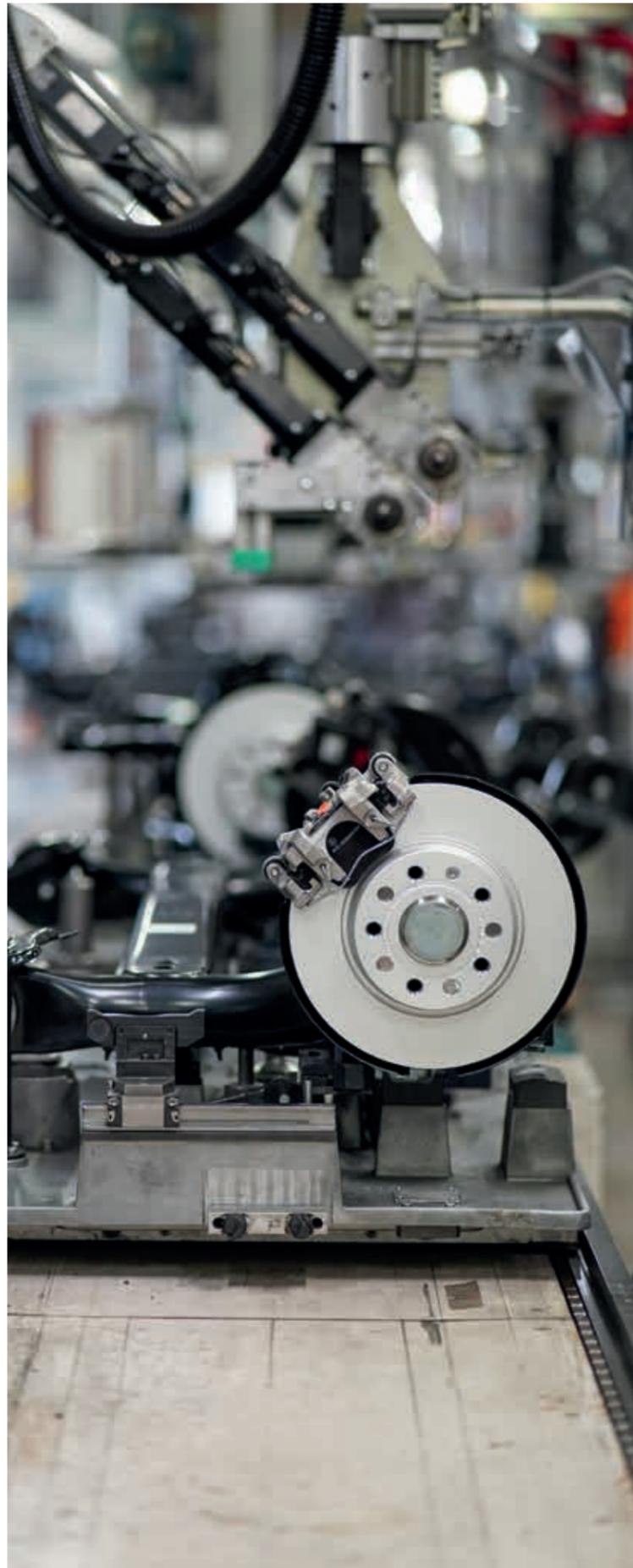
die Zahl der erforderlichen logistischen Dienstleistungen. Mit dem Ende der Verbrenner-Produktion endet auch der Auftrag für die Achsmontage, die bislang noch bei Schnellecke durchgeführt wird. Achsen und Antriebsstränge für die E-Fahrzeuge werden künftig von einer VW-Gesellschaft montiert.

In der ganzen Region herrscht derzeit viel Bewegung, wie SLS-Geschäftsführer Ralph Hoyer berichtet: „Manche Dienstleister haben, wie wir, bereits Verträge für die Produktion der Elektrofahrzeuge. Sie suchen nach neuen Flächen oder qualifizierten Mitarbeitern. Und das in einem Markt, der bereits leergefegt ist.“

In der Tat gibt es praktisch kaum Arbeitslosigkeit in der Region um Glauchau. „Arbeitssuchende finden in der Regel hier innerhalb von einer Woche einen Job“, so Hoyer. Und das ist für Unternehmen ein Problem, denn in zwei Jahren wird das Werk von Volkswagen wieder auf Hochtouren laufen und es werden jede Menge neue Arbeitskräfte gebraucht werden.

Volkswagen Werk Zwickau





„Außerdem spielt die Demographie hier eine ganz wichtige Rolle“, betont Hoyer. „Die Altersstruktur der Beschäftigten wird sich weiter nach oben verschieben.“

### Programm „SLS Zukunft“

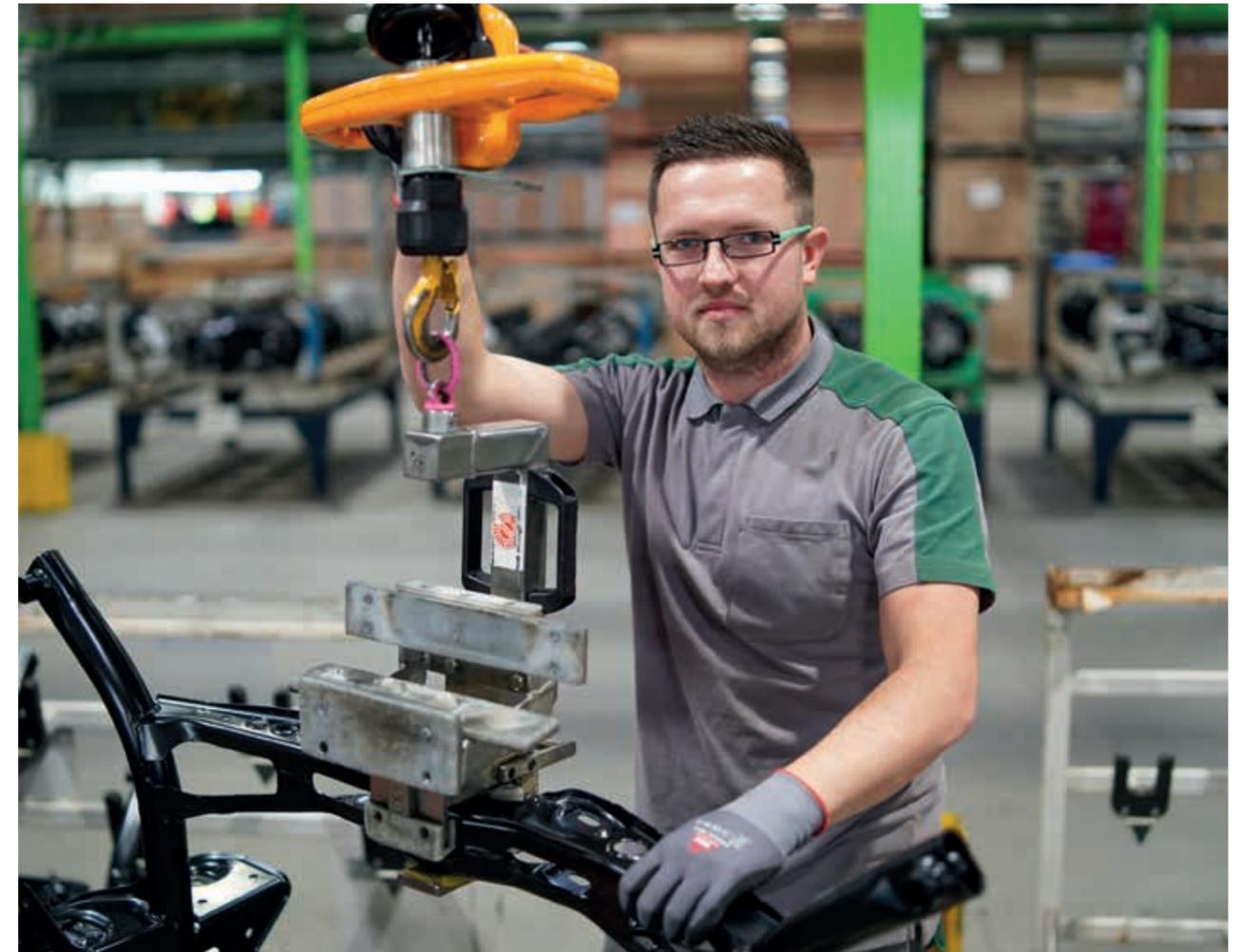
Vor dieser Perspektive standen Geschäftsführung und Betriebsrat der SLS also im Jahr 2017. „Unsere erste Frage war natürlich: Was machen wir mit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die in den Umbauphasen nicht benötigt werden?“, so Hoyer.

Die klassische Reaktion in einem solchen Fall wäre es gewesen, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Tätigkeit wegfällt, freizusetzen. Doch Schnellecke ging einen anderen Weg. „Wir haben gemeinsam einen Prozess angestoßen, der auf die Standortentwicklung und Beschäftigungssicherung im Unternehmen ausgerichtet ist“, sagt die Betriebsratsvorsitzende Elke Merkel. Als vorrangige Ziele wurden der Ausbau der Innovationskompetenz und Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit, die Beschäftigungssicherung und sozialverträgliche Beschäftigungsmodelle sowie die Weiterentwicklung des Unternehmens als attraktiver Arbeitgeber in einer Prozessvereinbarung festgeschrieben.

„SLS Zukunft“ nennt sich das Programm, das im Oktober 2017 von Geschäftsleitung und Betriebsrat unterzeichnet wurde. Es umfasst Betriebsvereinbarungen zur Standort- und Beschäftigungssicherung, zu Innovationskonzepten, zur Urlaubsplanung sowie zum Personalkonzept. Direkt nach Unterzeichnung wurden Verhandlungen mit der Arbeitsagentur aufgenommen, welche Qualifizierungsmöglichkeiten es für die Mitarbeitenden gibt, wenn ihre alte Tätigkeit wegfällt. Als Volkswagen dann 2019 die erste Montagelinie für den Umbau stilllegte, war man in Glauchau gewappnet.

### Eines der größten Qualifizierungspakete der Region

„Wir hatten natürlich Personalüberhänge“, erinnert sich Hoyer. „Zunächst einmal kamen keine Zeitarbeiter mehr zum Einsatz. Dann haben wir durch geschickte Urlaubsplanung einiges kompensiert. Wir haben Mitarbeiter vorübergehend



an andere Standorte ‚ausgeliehen‘ und mit anderen Unternehmen kooperiert, die zeitweise Mitarbeiter für die Abarbeitung von Auftragspitzen benötigten. Da haben wir die Arbeitsverträge hier ruhen lassen und eine Wiedereinstellungsgarantie gegeben. Und schließlich haben wir Zusatzaufträge von einem Unternehmen übernommen, das noch nach einer Halle suchte und solange bei uns gearbeitet hat. Das war alles sehr viel Arbeit, und das geht nur, wenn man Netzwerke pflegt.“

Trotzdem hielt man am Ziel fest, möglichst alle Mitarbeitenden zu halten, auch diejenigen mit Zeitverträgen. „Volkswagen wird in Zukunft hier sechs Modelle produzieren anstatt nur drei wie vorher“, erläutert Hoyer. „Die Teilevielfalt wird also zunehmen. 2021 sollen im Werk wieder 300.000 Fahrzeuge produziert werden, dafür brauchen wir gute und qualifizierte Beschäftigte.“

Und die werden gerade ausgebildet. „Unsere Maßnahme ist eines der größten Qualifizierungspakete der Arbeitsagentur in Zwickau mit einem Volumen von über zwei Millionen Euro“, unterstreicht Elke Merkel. „Wir waren der erste Zulieferer hier in der Region, der mit der Arbeitsagentur eine Qualifizierungsvereinbarung geschlossen hat. Andere

Dienstleister haben das zunächst mal ausgesessen, Kurzarbeit gemacht und Mitarbeiter freigesetzt.“

Einen Bildungsträger mit entsprechenden Kapazitäten zu finden, war gar nicht so einfach. Schließlich mussten auch die Mitarbeitenden von Volkswagen umqualifiziert werden für die Produktion von E-Fahrzeugen. Damit fiel das VW-Bildungswerk aus, denn das war ausgebucht. Dank der rechtzeitigen Planung gelang es Schnellecke aber, mit der Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) einen Partner für die angestrebten Ziele zu finden.

Auf einer Betriebsversammlung wurde den Mitarbeitenden das Konzept vorgestellt. Ihnen wurde ein Qualifizierungskonzept in fünf Modulen angeboten. Wer alle fünf Module erfolgreich absolviert hat, kann anschließend bei der IHK seine Prüfung zum Fachlageristen ablegen.

### Neue Anregungen für Mitarbeitende

Wir treffen Peter Leeb und Jonny Wagner, die zu den ersten sechzig Teilnehmern des Weiterbildungsprogramms gehören. Leeb ist 33 Jahre alt, hat 2003 bei

SLS mit einer Ausbildung zum Fertigungsmechaniker begonnen und ist anschließend geblieben. Wagner, 49 Jahre, ist Maschinen- und Anlagenmonteur und seit 2001 bei Schnellecke. Beide haben in den letzten Jahren in der Achsmontage gearbeitet.

Wagner hat inzwischen zwei Module absolviert, Leeb eines. Beide haben den Staplertschein erworben, Wagner zudem sein Wissen über das Kommissionieren erweitert. „Ich hab mich jahrelang gedrückt vor dem Staplertschein“, sagt er. „In der Montage brauchte ich den ja nicht, aber jetzt fiel mir die Entscheidung dafür leicht.“

Jedes Modul besteht aus zwei Monaten Schulung und einem Monat Praktikum. „Es ist schon anstrengend, den ganzen Tag in der Schule zu sitzen und mitzuschreiben“, sagt Wagner. „Das war erstmal sehr ungewohnt.“ So ungewohnt, wie den ganzen Tag wieder die Schulbank zu drücken. „Diese Erfahrung tut auch dem Menschen gut“, betont Merkel. „Man ist mal raus aus diesem Dreischichtrott, kann mal etwas ganz anderes erleben. Das ist ein anderer Horizont für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie bekommen

neue Anregungen. Und sie haben das verdient, denn sie haben über viele Jahre hinweg dem Unternehmen gegenüber eine große Flexibilität und Loyalität gezeigt.“

### Hervorragende Ergebnisse

„Manche älteren Kollegen waren zunächst skeptisch, ob sie das noch packen“, erinnert sich Leeb. „Aber es wurde ihnen versichert, dass keine Nachteile entstehen, falls sie das nicht schaffen.“

Doch bislang haben es alle geschafft. Die ersten Erfahrungen sind ausgesprochen positiv, so Merkel. „Niemand ist gescheitert, wir haben hervorragende Ergebnisse. Die schlechteste Note war einmal eine 3, und das war jemand, der noch nie vor einem Computer gesessen hatte. Dessen Lernpensum war natürlich viel größer.“

Allerdings muss die Produktion in dieser Zeit, wenn auch in verringertem Umfang, weiterlaufen. Dazu mussten Mitarbeitende aus der Logistik in die Achsmontage wechseln, um das Projekt überhaupt realisieren zu können. „Die Mitarbeitenden, die die Produktion aufrechterhalten, können jetzt nicht an den Maßnahmen teilnehmen. Aber wir haben beschlossen, ihnen das im nächsten Jahr zu ermöglichen“, betont Hoyer.

„Was wir hier geleistet haben in 2019 und was uns an Herausforderungen bevorsteht in den nächsten Jahren, das fordert schon viel Kraft und Einsatz“, so Hoyers Fazit. „Das funktioniert nur, weil wir und der Betriebsrat ein gemeinsames Ziel haben: Beschäftigungssicherung, Qualifizierung für die Zukunft und bessere Chancen für einen Folgeauftrag. Da haben wir gemeinsam an der besten Lösung gearbeitet. Wir haben hier einen vernünftigen und verlässlichen Umgang miteinander. Nur so konnten wir alle Spielräume ausnutzen, um gemeinsam etwas hinzubekommen.“

