

Betriebsratswahlen 2006: Wählen gehen - Kandidatinnen und Kandidaten der IG Metall wählen!

In den nächsten Wochen werden in den Betrieben in Deutschland neue Betriebsräte gewählt. Das gilt auch für die Betriebe der Schaeffler KG. Die Beschäftigten bei Schaeffler brauchen für die nächsten Jahre durchsetzungsstarke, engagierte Betriebsräte. Sie brauchen Betriebsräte, die für vernünftige Kompromisse, für ein Win-Win im Sinne der Beschäftigten *und* des Unternehmens stehen.

Energie und Initiative gefragt

Die künftigen Betriebsräte müssen aber auch das Kreuz haben, einen Konflikt im Sinne der Beschäftigten durchzustehen. Denn es kommen große Aufgaben auf sie und die Belegschaften zu:

- = die Fortführung der Integration von INA und FAG zur Schaeffler KG mit der produktiven Verschmelzung der beiden Unternehmenskulturen
- = die Sicherung der Arbeitsplätze und aller 13 Standorte der Schaeffler KG in Deutschland
- = die Sicherung der Innovationskompetenz und der Technologieführerschaft der Schaeffler-Gruppe
- = die Absicherung der Einkommen und der Arbeitszeiten
- = die Einführung des einheitlichen Entgeltssystems (ERA) und die neue Eingruppierung aller Tarifbeschäftigten
- = den Ausbau der wirtschaftlichen Mitbestimmung in der Schaeffler KG
- = den Aufbau eines internationalen Netzwerks der Arbeitnehmervertreter in der Schaeffler-Gruppe

Wählen Sie darum die Betriebsräte Ihres Vertrauens! Die von der IG Metall unterstützten Kandidatinnen und Kandidaten haben in den schwierigen letzten Jahren bewiesen, dass sie sich für die Interessen der Schaeffler-Beschäftigten einsetzen.

Ihre Bilanz kann sich sehen lassen!



Die IG Metall und die Betriebsräte der Schaeffler KG stehen dafür, dass die Globalisierung allen nutzt.

Das brutale Vorgehen der AEG-Electrolux-Manager und der Eigentümer darf nicht Schule machen!

Was Betriebsräte und IG Metall gemeinsam erreicht haben

+ Mit einer Gemeinsamen Erklärung und gemeinsamen Aktionen beantworteten die Beschäftigten der Schaeffler KG, die Betriebsräte und die IG Metall die Forderungen von Dr. Geißinger nach einer unbezahlten Arbeitszeitverlängerung.

+ Eine derartige Arbeitszeitverlängerung ist vorerst vom Tisch.

+ Die schon beschlossene Schließung des Werkes Eltmann ist verhindert.

+ Der massive Personalabbau im Werk Schweinfurt wurde gestoppt.

+ Eine Vereinbarung zur Beschäftigungs- und Standortsicherung für die gesamte Schaeffler KG bis mindestens Ende 2008 wurde durchgesetzt.

+ Für jeden Schaeffler Standort gibt es eine verbindliche Vereinbarung zur Beschäftigungssicherung mit unterschiedlichen Beiträgen der Beschäftigten.

Thema Arbeitskosten: Sind wir tatsächlich 20 Prozent zu teuer?

Das jedenfalls meint Schaeffler KG-Geschäftsführer Dr. Jürgen Geißinger. Den VDI Nachrichten erklärte er Anfang 2006: "Reduzieren wir nicht die Arbeitskosten um 15 bis 20 Prozent, geht die Abwanderung der Jobs weiter. Wir kämen schon in die richtige Richtung, wenn wir am Tag eine halbe Stunde län-

um 14 Prozent von 35 auf 40 Wochenstunden, dann braucht die Schaeffler KG rechnerisch auch 14 Prozent weniger Beschäftigte.

Es ist ja nicht so, dass Arbeit liegen bleibt, weil zu wenig gearbeitet wird. Es ist gegenwärtig nicht erkennbar - weder

oder bei der ganzen Schaeffler KG Konsequenzen: Es gibt einen Dominoeffekt.

... auf Kosten der Beschäftigten

Erstens nämlich verschärft es die Konkurrenz der Standorte untereinander. Die Schaeffler KG macht wie jeder Konzern internes Benchmarking der Werke untereinander. Die Kosten usw. werden verglichen. Das ist unternehmerisch legitim - wer jedoch glaubt, dabei durch Zugeständnisse den eigenen Standort zu retten, irrt sich.

Zweitens merkt es auch die Konkurrenz. So hat jetzt zum Beispiel die schwedische SKF-Gruppe zum ersten Mal längere Arbeitszeiten und niedrigere Löhne und Gehälter für ihre Werke in Deutschland gefordert. Wir vermuten, Herr Geißinger hat sich als Vorreiter für die ganze Wälzlagerbranche betätigt. Hut ab, Herr Geißinger! Aber wenn andere nachziehen, ist der von Geißinger gewünschte Schaeffler-Kostenvorteil durch längere Arbeitszeiten wieder futsch!

Drittens dreht sich international die Abwärtsspirale weiter. So berichten die Metallgewerkschaften aus Tschechien und aus der Slowakei, dass die Beschäftigten dort von zwei Seiten unter Druck geraten: Einerseits durch Zugeständnisse bei Arbeitszeit und Einkommen im Hochlohnland Deutschland, andererseits durch die Billigkonkurrenz aus der Ukraine. Also lautet jetzt die Arbeitgeberforderung auch in Tschechien und der Slowakei: Runter mit den Arbeitskosten! Länger arbeiten für weniger Geld! Damit ist der von Geißinger beschworene Effekt, durch Senkung der Arbeitskosten die Produktion in Deutschland zu halten, wieder dahin. Übrigens gibt es inzwischen auch in Indien Verlagerungsdrohungen - nach China!

Herr Geißinger sollte als Ingenieur wissen, dass es sich auch bei den Arbeitskosten im internationalen Vergleich um ein komplexes, wechselseitiges System handelt. Das Drehen an der Schraube "Arbeitskosten in Deutschland" führt also zwangsläufig zu Veränderungen anderswo - so lange, bis das System wieder im Gleichgewicht ist. ●



ger arbeiten oder unsere Jahresarbeitszeit verlängern. Das erhöht bereits deutlich die Schwelle, ab der es sich lohnt, eine Produktion ins Ausland zu verlagern."

Herr Geißinger hat anscheinend Recht. Denn täglich ein bisschen länger zu arbeiten, tut eigentlich nicht weh. Hauptsache, am Monatsende bleibt dasselbe Geld im Portemonnaie.

Aber in Wirklichkeit sinken sofort die Einkommen - nicht nur auf die Stunde gerechnet, sondern auch, weil durch Arbeitszeitverlängerung beispielsweise Zuschläge für Überstunden, Schichten und Samstagsarbeit entfallen.

Arbeitszeitverlängerung kostet Jobs

Wir nehmen an, dass Herr Geißinger rechnen kann. Wenn die Produktivität pro Jahr um vier Prozent steigt und die Auftragslage ebenso um vier Prozent, kann bei gleichbleibender Arbeitszeit mit derselben Beschäftigtenzahl produziert werden. Steigt die Arbeitszeit dagegen

bei der Schaeffler KG noch bei anderen Unternehmen in der Metallindustrie -, dass die Auftragslage so gigantisch ist, dass die Arbeit nur mit Mehrarbeit, mit Sonderschichten und mit zusätzlichen Beschäftigten geschafft werden kann. Gegen Mehrarbeit wegen hoher Aufträge, die sonst nicht erledigt werden können, haben Betriebsräte und IG Metall noch nie Einwände gehabt.

Also geht es Herrn Geißinger nicht um den Standort, nicht darum, dass die Arbeitsplätze hier bleiben. Es geht Herrn Geißinger ausschließlich um die Schaeffler-Profite. Die Senkung der Arbeitskosten bei der Schaeffler KG in Deutschland um 15 bis 20 Prozent ist ein schönes Geschenk für das Top-Management.

Die Abwärtsspirale dreht sich...

Wir leben nicht auf einer Insel. Deshalb hat eine Erhöhung der Arbeitszeit und/oder die Absenkung der Löhne und Gehälter an einem einzelnen Standort

Aus den Betrieben



Elfershausen

Arbeitsplätze gehen verloren, weil Hülsen und Muttern zugekauft werden - zum Teil auch in China. Der Bereich war rentabel, aber die Geschäftsleitung wollte lieber zukaufen als investieren. Zusätzlich verliert das Werk Produktion im Axial- und Sonderlagerbereich. Für Ersatzprodukte verlangte die Geschäftsleitung 2005 die 40-Stunden-Woche ohne Lohnausgleich. Darauf haben sich Betriebsrat und Belegschaft nicht eingelassen, wegen der Folgen für andere Standorte, und wegen des Bruchs von Tarifvertrag und Gesetzen.

Gemäß der vertraglichen Beschäftigungsvereinbarung verlangt der Betriebsrat Ersatzproduktion und ein Leitbild mit klarer Zukunftsperspektive für den Standort. Aber im jetzt von der Geschäftsleitung übergebenen Leitbild sind für 2006 ganz geringe, für 2007 und 2008 gar keine Investitionen enthalten. Das widerspricht dem Geist der Vereinbarung. Trotz aller Proteste der Belegschaft lehnt die Geschäftsleitung jedoch bislang eine Ersatzproduktion und weitere Investitionen für den Standort ab.

Eltmann

2006 läuft der Standort auf höchster Auslastung. Die Verlagerung der Kegelrollenfertigung ist auf 2007 verschoben.

Herzogenaurach

Der Anlauf neuer Produkte ist immer ein schwieriger Prozess. Um die wiederkehrenden Probleme besser in den Griff zu bekommen, sollte ein Team von Spezialisten und Facharbeitern gebildet werden. Für neue Produkte werden hochqualifizierte, erfahrene Kolleginnen und Kollegen benötigt. Dazu ist auch ein konzentriertes Qualifizierungsprogramm für alle Interessierten aufzulegen.

Hirschaid

Der 200 Arbeitsplätze betreffende Auftragseinbruch in der Rollenstößelfertigung 2005 konnte durch ein flexibles Arbeitszeitmodell abgefangen werden.

Höchstadt

Die Produktion läuft auf Hochtouren. Der Betriebsrat hat aber die vom Management gewünschte Sonntagsarbeit abgelehnt, so lange der tatsächliche Nutzungsgrad der Maschinen unter der Woche zu schlecht ist.

Schweinfurt

Im Produktsegment Radlager mit rund 700 Beschäftigten hält die Schaeffler-Gruppe zirka acht Prozent Weltmarktanteil. Weil die Erträge sehr niedrig waren, drohte Dr. Geißinger vor zwei Jahren mit Aufgabe des Produkts. Seitdem läuft eine umfassende Neuausrichtung des Bereichs. Investitionen sowie technologische und organisatorische Verbesserungen erhöhen die Profitabilität. Der Betriebsrat hat einen Interessenausgleich und im Verhandlungskompromiss 2004 einen Arbeitnehmerbeitrag vereinbart und hofft, dass der Bereich nachhaltig saniert ist. Die Beschäftigten brauchen endlich Ruhe und Zuversicht, um arbeiten zu können.

Wuppertal

Das Entgeltrahmenabkommen konnte zum 01.12.2005 umgesetzt werden. Unter Einbeziehung vieler Kolleginnen und Kollegen sind die Aufgabenbeschreibungen so ergänzt worden, dass alle Tätigkeiten berücksichtigt sind und sie sich in dieser Beschreibung wieder finden. So ist gewährleistet, dass alle prägnanten Tätigkeiten mit in die Bewertung eingeflossen sind. Letzte Eingruppierungen durch den Arbeitgeber befinden sich im Widerspruchsverfahren.

Rente mit 67: Wer arm ist, hat wenig von seinen Rentenbeiträgen

"[...] Bei einer Rente mit 67 werden viele Arbeitnehmer ihren Ruhestand kaum noch erleben. Die Statistik über die Lebenserwartung täuscht, solange sie nur als Durchschnittswert erhoben wird. Tatsächlich stirbt das einkommensschwächste Viertel früher. Bei den Männern beträgt der Unterschied etwa 10 Jahre, bei den Frauen sind es fünf. Steigt das Rentenalter, werden die Armen noch weniger von den Beiträgen profitieren, die sie jahrzehntlang eingezahlt haben.

Offiziell gilt die Rentenversicherung als Generationenvertrag: die Jungen unterstützen die Alten. Doch diese Sicht ist geschönt. Tatsächlich alimentieren die Jungen fast nur die Rentner der Mittel- und Oberschicht. Die Rentenversicherung ist insgeheim ein Mittel, um die Unterschichten auszuplündern. Kühl wird mit ihrem frühen Tod kalkuliert, erwünscht sind sie nur als Beitragszahler. Dieser Trend wird sich nun verstärken - ausgerechnet durch den SPD-Sozialminister Franz Müntefering, der stets den Anwalt der kleinen Leute gibt."

(Tageszeitung, 2.2.2006)

Tarifrunde 2006: genügend Spielraum für höhere Einkommen!

Am neunten Februar haben in den ersten Tarifgebieten die Verhandlungen begonnen. Die IG Metall rechnet mit einer schwierigen Tarifrunde, denn bisher haben die Arbeitgeber wenig Entgegenkommen gezeigt.

Einkommen

Gesamtmetall will den Beschäftigten weitere Kaufkraftverluste zumuten. Maßstab für Lohnerhöhungen könne nur der Produktivitätszuwachs minus der so genannten "Entlassungsproduktivität" sein, meint Präsident Martin Kannegiesser - nur 1,2 Prozent seien vertretbar. Da die Inflation voraussichtlich rund 2 Prozent erreicht, würde eine so geringe Erhöhung dazu führen, dass Beschäftigte sich noch weniger leisten können. Die IG Metall fordert 5 Prozent, orientiert an Produktivität (ca. 2 Prozent), Inflation der überdurchschnittlich guten Situation der Metall-Unternehmen.

Qualifizierung und Innovation

Der Qualifizierungs-Tarifvertrag, den die IG Metall in Baden-Württemberg geschlossen hat, sei "im Großen und Ganzen ein Erfolg", räumt selbst Kannegiesser ein. Es gehe allerdings "darum, wer welche Kosten übernimmt und ob die Beschäftigten bereit sind, Zeit einzubringen". Die Position der IG Metall: Qualifikation, die dem Unternehmen nützt, muss auch von ihm bezahlt werden. Qualifikationszeit ist also Arbeitszeit. Innovation finden die Arbeitgeber auch wichtig - wollen aber keinen Tarifvertrag. Die IG Metall stellte jedoch bei vielen "Pforzheim"-Anträgen fest, dass dieses Thema in den Betrieben sträflich vernachlässigt wird. ●



Litauen	89,7%
Estland	62,7%
Lettland	53,3%
Tschechien	45,8%
Polen	40,3%
Schweden	29,3%
Ungarn	25,4%
Schweden	25,4%
Großbritannien	25,2%
Zypern	24,4%
Slowenien	22,0%
Irland	19,4%
Portugal	17,8%
Malta	16,8%
Dänemark	15,8%
Niederlande	11,9%
Luxemburg	10,1%
EU 25	9,9%
Finnland	9,3%
Frankreich	8,4%
EU 15	7,4%
Belgien	6,4%
Spanien	5,4%
Österreich	2,8%
Italien	2,0%
Deutschland	-0,9%

Quelle: Eurostat 2005, (C)Hans-Böckler-Stiftung

"Entlassungsproduktivität" ist Unwort des Jahres

Eine fünfköpfige Jury aus Sprachwissenschaftlern wählte den Begriff unter den rund 1.100 Vorschlägen aus. Ihre Entscheidung gab sie (zufällig) genau am selben Tag bekannt, an dem der verarmende Begriff auch in der Rubrik "Argument des Tages" auf den Internetseiten der IG Metall kritisiert wurde.

"Entlassungsproduktivität" beschreibt die angebliche Steigerung der Leistungsfähigkeit eines Unternehmens durch Personalabbau - die Sprachwissenschaftler kritisieren, in Wirklichkeit verberge sich dahinter "eine gleich bleibende, wenn nicht gar gesteigerte Arbeits- und Produktionsleistung, nachdem zuvor zahlreiche für überflüssig gehaltene Mitarbeiter entlassen wurden"; außerdem würden "die volkswirtschaftlich schädlichen Folgen der personellen Einsparung, die Finanzierung der Arbeitslosigkeit mit diesem Terminus schamhaft verschwiegen."

Entwicklung der Reallöhne in Europa von 1995 bis 2004: Deutschland liegt als Schlusslicht deutlich abgeschlagen auf dem letzten Platz.

Terminfahrplan für die Tarifrunde 2006 (Bayern)

- **09. Februar:** erste Verhandlung über einen neuen Lohn- und Gehaltstarifvertrag zwischen der IG Metall Bayern und dem Verband der Bayerischen Metall- und Elektroindustrie
- **28. Februar:** der Tarifvertrag Lohn-Gehalt läuft aus
- **23./24. März:** Regionalkonferenzen zur Tarifbewegung
- **28. März, 24 Uhr:** Ende der Friedenspflicht

G
G
 Beitrittserklärung

Ich unterstütze die Forderung nach Mitbestimmung an Zukunftsentscheidungen des Unternehmens und Beteiligung an seinen Erfolgen - ich trete der IG Metall bei.

Name Vorname Geburtsdatum

Straße, Hausnummer Postleitzahl, Wohnort

Betrieb/Abteilung Standort monatl. Brutto

Einzugsermächtigung

Kontonummer Bankleitzahl Kreditinstitut

Hiermit ermächtige ich widerruflich die IG Metall, den von mir nach §5 der Satzung zu entrichtenden Mitgliedsbeitrag von 1% des monatlichen Bruttoverdienstes bei Fälligkeit einzuziehen. Ich bin darüber informiert, dass die IG Metall zur Erfüllung ihrer satzungsgemäßen Aufgaben personenbezogene Angaben über mich automatisiert verarbeitet. Diese Ermächtigung kann schriftlich mit einer Frist von 6 Wochen zum Quartalsende bei der zuständigen IG Metall-Verwaltungsstelle rückgängig gemacht werden.

Ort, Datum Unterschrift

Bitte ausfüllen und faxen an: 0 89 / 53 29 49 - 38