



2009: Beschäftigung erfolgreich gesichert!

2010: Für sichere Jobs im neuen Konzern – gegen prekäre Arbeit!

Die Beschäftigten der Schaeffler Gruppe haben ein schlimmes Jahr 2009 hinter sich – mit erheblichen Einkommenseinbußen durch Kurzarbeit und voller Sorgen um die Zukunft ihrer Arbeitsplätze. Die weltweite Wirtschaftskrise hat zunächst die Umsätze und Aufträge in der Automotive-Sparte dramatisch einbrechen lassen. Dann mit Verzögerung auch in der Industriesparte, die lange als krisensicher galt.

Hinzu kam die dramatische Schieflage der Schaeffler Gruppe infolge der Übernahme von 90 Prozent von Continental mitten in der Wirtschaftskrise. Ergebnis: eine Verschuldung von weit über 10 Milliarden Euro mit einer Zinslast von 70–80 Mio. Euro monatlich, die mitten in der tiefen Krise unmöglich aus dem laufenden Geschäft bedient werden konnte.

In eindrucksvollen Aktionen an den meisten Standorten haben die Schaeffler-Beschäftigten im Februar und im Mai gezeigt, dass sie bereit sind, für ihre Arbeitsplätze und für die Zukunft des Unternehmens zu kämpfen. Sie haben sich auch eingemischt, als im Frühjahr die Politik über Staatshilfen für die Zukunft der Schaeffler Gruppe diskutierte. Schaeffler-Betriebsräte und die IG Metall unterstützten Staatshilfen unter Auflagen. Unter dem Druck der Krise hat sich auch die Schaeffler Gruppe verändert. Die Familiengeschafter unterzeichneten eine Zukunftsvereinbarung mit der IG Metall. Kernpunkte: Sicherung der Arbeitsplätze, Anerkennung der Tarifbindung, Einführung der Unternehmensmitbestimmung und eine Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung. Die vereinbarte Beschäftigungssicherung schließt betriebsbedingte Kündigungen bis Mitte 2010 aus.

Was wird 2010?

Es gehen zwar wieder mehr Aufträge ein. Vor allem die Automotive-Standorte sind wieder gut ausgelastet. Noch ist die Krise aber nicht vorbei.

Umso wichtiger ist, dass die Arbeitsplätze bei der Schaeffler Gruppe dauerhaft gesichert werden – über 2010 hinaus. Diese Forderung steht in den kommenden Monaten auf der Tagesordnung. Auch beim Konzernumbau und beim Zusammen-

gehen mit Conti steht die Sicherung der Arbeitsplätze, der Standorte und der Zentralen und der Erhalt der Tarifstandards im Mittelpunkt.

Beschäftigungssicherung ist auch zentraler Bestandteil der bevorstehenden Tarifrunde. Gleichzeitig geht es um die Sicherung der Einkommen und die Steigerung der Kaufkraft. Eine von den Metall-Arbeitgebern gewünschte Nullrunde wird es nicht geben. Schließlich muss eine faire Regelung für die Leiharbeiter in der Schaeffler Gruppe her. Armutslöhne bei Schaeffler sind unmoralisch, sind ein Skandal. Basis für die Bezahlung der Leiharbeiter müssen die geltenden Metalltarife sein. Denn Flexibilität hat ihren Preis!



Gemeinsamer Ausschuss: Startschuss für Unternehmensmitbestimmung bei Schaeffler

Am 17. November hat eine Betriebsrätekonferenz der Schaeffler Gruppe die Vertreter für den Gemeinsamen Ausschuss der Schaeffler Gruppe gewählt. Wahlberechtigt waren die Mitglieder der Betriebsausschüsse aller Betriebsräte der Schaeffler Gruppe.

Der Gemeinsame Ausschuss ist ein 12köpfiges Gremium, paritätisch von Vertretern der Eigentümer und der Arbeitnehmer besetzt. Es hat ähnliche Funktionen wie ein mitbestimmter Aufsichtsrat. In der Zukunftsvereinbarung vom Februar 2009 hatten sich die Schaeffler-Familie und die IG Metall auf die Einführung der Unternehmensmitbestimmung geeinigt.

Als betriebliche Vertreter wurden gewählt: Uwe Beckmann, Betriebsratsvorsitzender Wuppertal und KBR-Vorsitzender; Norbert Lenhard, Betriebsratsvorsitzender Schweinfurt und Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats der Schaeffler KG; Thomas Molkner, Betriebsratsvorsitzender Herzogenaurach und Vorsitzender des Schaeffler-Euro-Betriebsrats, und Jürgen Stolz vom Betriebsrat LuK Buhl.

Als Gewerkschaftsvertreter wurden gewählt: Jochen Homburg, Frankfurt, Jurist und Ressortleiter beim IG Metall-Vorstand und Wolfgang Müller, München, Schaeffler-Konzernbetreuer.

Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung auch bei Schaeffler?

In der Zukunftsvereinbarung vom 23. Februar 2009 haben die Familieneigentümer der Schaeffler Gruppe zugesagt, die Mitarbeiter an ihrem künftigen Anteil an der Unternehmensgruppe zu beteiligen. Voraussetzung dafür ist, dass die Schaeffler-Familie Ankeraktionär, also ein wesentlicher Aktionär an der Unternehmensgruppe bleibt.

In den Verhandlungen zur Beschäftigungssicherung und Personalkostensenkung im Frühsommer 2009 hat die IG Metall die Einsparsumme als Grundstock für eine Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung beziffert. Vertraglich vereinbart ist außerdem, dass die Geldsumme, die das Unternehmen durch die Verschiebung der Tarifierhöhung vom 1.5. auf den 1.12.2009 einspart, entweder in eine Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung umgewandelt wird oder 2011 mit Zinseszins zurückfließt.

„Ein Euro von uns = ein Euro der Eigentümer“

In den Verhandlungen 2009 war der Entgeltverzicht ohne Alternative. Es ging um die Sicherung der Arbeitsplätze in der hochverschuldeten Schaeffler Gruppe.

Aber der Entgeltverzicht ist nicht umsonst! Für den Entgeltverzicht, für ihr Geld, das dem Unternehmen zufließt, sollen die Mitarbeiter eine Beteiligung an ihrem Unternehmen bekommen. Und damit auch einen Anteil am Zuwachs des Unternehmenswertes bekommen, den in der Regel die Eigentümer und die Banken alleine einkassieren.

Der Vorteil einer Mitarbeiter-Beteiligung für das Unternehmen: Die Schaeffler Gruppe gewinnt dringend benötigte Liquidität, wird stabiler und gewinnt einen langfristig orientierten Anteilseigner – die eigenen Mitarbeiter.
Der Vorteil einer Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung für die Beschäftigten: Ihr Verzicht ist nicht umsonst. Langfristig erhalten sie

ihr Geld zurück. Dazu einen deutlichen Aufschlag, wenn das Unternehmen sich gut entwickelt hat. Das Risiko: Im schlimmsten Fall – Insolvenz – ist die Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung futsch. Außerdem bringt eine Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung etwas mehr Demokratie in die Wirtschaft. Die große Krise, die längst noch nicht vorbei ist, hat brutal gezeigt, dass die Bürger sich nicht darauf verlassen können, dass die Wirtschaftseliten es schon richten.

Wie kann eine Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung funktionieren?

Auch in anderen großen Unternehmen in Deutschland – Daimler, Opel, Volkswagen – werden zur Zeit Modelle der Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung geprüft.

Allen Modellen ist gemeinsam, dass kurzfristige Spekulationsgeschäfte ausgeschlossen werden sollen, dass nicht jede/r Beschäftigte persönlich seinen/ihren Anteil verwaltet.

Vielmehr hält ein Mitarbeiterverein, eine Genossenschaft oder auch eine Mitarbeiter-AG treuhänderisch die den Mitarbeitern zustehenden Kapitalanteile (Aktien?). Damit ist der Einfluss und das einheitliche Vorgehen der Beschäftigten gesichert. Damit sind die Beschäftigten ein langfristiger, stabiler Aktionär. Der Zugewinn, die ansonsten an die Aktionäre ausgeschüttete Dividende, soll im Unternehmen bleiben.

Wann fließt das Geld aus der Beteiligung?

Das Geld aus der Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung soll langfristig fließen. Die Mitarbeiter können bei ihrer Verrentung oder bei ihrem Ausscheiden über ihren Anteil und ihren Teil vom Zugewinn verfügen. Die genauen Einzelheiten müssen noch ausgearbeitet werden. Dabei geht es auch um Modelle für neu eintretende Mitarbeiter.

Die jetzt für Schaeffler diskutierte Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung ist nicht zu verwechseln mit den Belegschaftsaktien börsennotierter Firmen: Dabei können Mitarbeiter individuell Unternehmensaktien, manchmal auch zu Sonderkonditionen, kaufen. Jeder kann damit spekulieren und kurzfristig Kasse machen. Auch bei Conti gab es bislang Belegschaftsaktien.

Die Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung ist auch nicht zu verwechseln mit der in vielen Großfirmen praktizierten Gewinnbeteiligung: Dabei schüttet das Unternehmen freiwillig einen Teil des Jahresgewinns an die Beschäftigten aus. So hat jeder Audi-Mitarbeiter 2008 ca. 5.000 € Gewinnbeteiligung bekommen.

Die Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung hat nichts zu tun mit einer Erfolgsbeteiligung, wie sie für die AT-Beschäftigten bei Schaeffler und für alle LuK-Beschäftigten praktiziert wird. Dabei ist ein bestimmter Teil des Monats- oder Jahresentgelts variabel. Je nach Erreichen bestimmter Kennzahlen (Schaeffler: Weltwertbeitrag), die oft vom Mitarbeiter selbst nicht beeinflusst werden können, fließt Geld – oder auch nicht.

Wie geht es weiter mit der Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung?

Bislang hatten andere Themen für die Betriebsräte und für die IG Metall Priorität. Außerdem setzt die Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung die Umwandlung der Schaeffler Gruppe in eine Kapitalgesellschaft voraus. Diese Umwandlung steht erst bevor.

Jetzt sollen die Gespräche aufgenommen werden. Parallel dazu müssen viele Einzelheiten ausgearbeitet werden, darunter auch das Thema der Besteuerung. Dafür hat der Gesamtbetriebsrat der Schaeffler KG zusammen mit der IG Metall eine Arbeitsgruppe gegründet. ♦

Tarifbindung Lahr: noch kein Ergebnis

Am 7. Dezember haben Vertreter der IG Metall und Schaeffler-Personalverantwortliche ein erstes Gespräch über die Tarifbindung für das Werk Lahr geführt. In der Zukunftsvereinbarung vom Februar 2009 hatten die Gesellschafter der Schaeffler Gruppe den Wert der Tarifbindung bekräftigt.

Das Schaeffler-Werk in Lahr ist nicht tarifgebunden. Bezahlung und Arbeitszeiten entsprachen bis 2004 dem Metalltarif für Baden-Württemberg. Damals drohte das Unternehmen mit Verlagerung und verlangte fünf Wochenstunden mehr – umsonst! Aus Angst um ihre Jobs unterschrieben die meisten Beschäftigten in Lahr Verträge mit der 40-Stunden-Woche. Die Belegschaft in Lahr hat sich seitdem

wiederholt für die Tarifbindung ausgesprochen. Viele sind inzwischen Mitglied der IG Metall geworden. Hinzu kommt: Die 40-Stunden-Woche erschwert ein effizientes Schichtsystem. Durch den Schichtrhythmus sind die Freizeitphasen zu kurz. Jetzt sollen weitere Gespräche zum Schichtsystem geführt werden.

Auftragslage und Beschäftigung

Übersicht über die Standorte

Im Folgenden eine Übersicht über die Entwicklung der Auftrags- und Beschäftigungslage an den Standorten der Schaeffler Gruppe. Die Übersicht zeigt, dass die Auftragslage besser wird – vor allem im Automotive-Bereich –, dass die Krise aber längst nicht ausgestanden ist. Deswegen sind auch die Planungen für 2010 keineswegs in Stein gemeißelt, sondern stehen unter Vorbehalt.

Der LuK-Hauptstandort Bühl ist schon seit Monaten wieder voll ausgelastet u. a. mit dem neuen Produkt Doppelkupplung für den VW-Konzern. In Teilbereichen werden sogar Wochenendschichten gefahren. Schaeffler-Mitarbeiter aus Lahr und Hagenau/Frankreich sowie Leiharbeiter decken Auftragsspitzen ab. Die bezahlte Arbeitszeit liegt derzeit noch bei 38,25 Stunden. Vor einigen Jahren hat die GL die Arbeitszeit auf 40 Std./Woche als Standard erhöht.

Im Werk Elfershausen arbeiten weiterhin die meisten Mitarbeiter kurz. Zeitweilig war zu fast 100% Kurzarbeit. Auch für 2010 ist noch Kurzarbeit beantragt.

Im Werk Eitmann ist die Auftragslage weiter schwach. 2010 geht es mit durchschnittlich sieben Tagen Kurzarbeit im Monat weiter.

Im Werk Gunzenhausen, das zu 95% für die Automotive-Sparte produziert, ist die Auftragslage wieder gut. Für 2010 ist keine Kurzarbeit mehr beantragt. Im ersten Quartal stehen teilweise Zusatzschichten und Überstunden an.

Die Fertigung in Herzogenaurach, die vor allem für die Autoindustrie produziert, ist nach den Planungen im Jahr 2010 wieder voll ausgelastet. Kurzarbeit gibt es dagegen weiter im Sondermaschinenbau, der unter dem Stopp konzerninterner Investitionsvorhaben leidet.

Die **Zentralbereiche in Herzogenaurach** und **Schweinfurt** leisten ihren Beitrag zum Sparpaket durch Einsparungen und Kurzarbeit von 20–40% in Ableitung vom Umsatzeinbruch. Viel Arbeit bleibt zur Zeit liegen, weil nicht direkt geschäftsabhängig.

2009 hat die Belegschaft **im Automotive-Werk Hirschaid** ein Wechselbad erlebt: erst bis zu 100 Prozent Kurzarbeit, in den

letzten Monaten wieder Vollausslastung. Für 2010 ist Werkleiter Kares optimistisch: Nach den Auftragseingängen ist das Werk Hirschaid voll ausgelastet. 30% der Aufträge kommen von Opel. Für 2010 ist keine Kurzarbeit mehr beantragt. Das Unternehmen investiert auch in neue Anlagen.

Im Werk Höchststadt, das u. a. Lager für Druckmaschinen produziert, ist die Auslastung im Schwerlastlagerbereich schlecht. Aufträge kommen nur sehr kurzfristig.



Deshalb soll die Kurzarbeit 2010 noch weiter ausgedehnt werden. Mitarbeitern aus dem S-Bereich wird angeboten, zeitweilig oder fest in umliegende Schaeffler-Standorte zu wechseln, die noch Personal suchen. Ganz anders ist die Situation im kleineren Kunststoffbereich in Höchststadt, der für die Autoindustrie produziert: Für 2010 ist hier vorläufig keine Kurzarbeit mehr angesetzt.

In den **drei Werken am Schaeffler-Standort Homburg** ist die Situation sehr unterschiedlich: Im Lineartechnik-Werk ILH/ILT mit den Hauptabnehmern im Maschinenbau ist das Geschäft um 50% eingebrochen. Im Werk IWH, das sowohl Automotive als auch die Industrie beliefert, ist die Situation weiter angespannt. Versetzungen von Mitarbeitern sollen Kapazitätsprobleme ausgleichen. Im Werk SWH, das für die Autoindustrie produziert, liegt die Produktion noch 15% unter 2008. Deshalb ist für

2010 für den gesamten Standort weiter Kurzarbeit zur Beschäftigungssicherung beantragt.

Das Automotive-Werk Ingolstadt ist für 2010 voll ausgelastet. Kurzarbeit ist nicht mehr geplant. Teilweise wird in 18 oder sogar 21 Schichten gefertigt. Das Werk produziert u. a. die neue Multiair-Technologie für Fiat. Seit Herbst sind ca. 50 Mitarbeiter zunächst befristet eingestellt.

Im Werk Lahr ist der Automotive-Bereich, der ca. 40% der Fertigung umfasst, wieder gut ausgelastet. Das gilt auch für 2010. Kurzarbeit ist nach derzeitigem Stand nicht

geplant. Die anderen Segmente, die u. a. für den Maschinenbau produzieren, spüren dagegen weiter die Wirtschaftskrise. Nach dem Beschluss des Betriebsrats soll die Kurzarbeit künftig auf maximal 10 Tage im Monat begrenzt werden. Bislang war hier für bis zu 12 oder 14 Tage Kurzarbeit angesetzt.

Im Automotive-Werk Luckenwalde wird schon seit September nicht mehr kurz gearbeitet. Bis März 2010 ist das Werk voll ausgelastet. Die Verträge von 37 befristet Beschäftigten sind jetzt bis Ende Februar verlängert.

Im SMG Werk Magdeburg (Schaeffler Motorenelemente GmbH & Co.KG) läuft das Produkt Multiair gut. Beim Porsche-Auftrag gibt es dagegen Einbrüche, so dass in der Fertigung zu ca. 20% Kurzarbeit ist. Im indirekten Bereich wird sogar bis zu 50% kurz gearbeitet. Für 2010 ist weiter Kurzarbeit beantragt.



► **Im Schaeffler Friction-Werk** in Morbach ist für 2010 keine Kurzarbeit mehr beantragt. Schon seit Juni 2009, dem Beginn der Urlaubszeit, konnten Aufträge nur noch durch Sonderschichten abgearbeitet werden. Durch Investitionen in neue Maschinen und eventuell auch Neueinstellungen sollen die hohe Auslastung 2010 gemeistert werden.

Bei der Schaeffler FAG in Schweinfurt klappt die Belegung in der Produktion weit auseinander. Für die Schmiede und für Produktionsbereiche wie Radlager, die die Autoindustrie beliefern, wird über Sonderschichten verhandelt. Das Industriegeschäft liegt dagegen trotz leichter Auftragssteigerungen weit unter Vorjahresniveau. Die Auslastung soll 2010 wieder steigen, erreicht aber nicht den Stand vor der Krise. Deshalb geht die Kurzarbeit auch 2010 weiter.

Auch im Werk Steinhagen ist die Auslastung sehr unterschiedlich: Der Automotive-Bereich liegt nur ca. 10% unter Plan. Die Gelenklagerfertigung für die Industrie – hier sind etwa zwei Drittel der Mitarbeiter beschäftigt – ist nur zu ca. 60% ausgelastet. Deshalb geht auch 2010 die Kurzarbeit weiter.

Das LuK-Werk Unna, das u. a. Kupplungs-scheiben fertigt, ist auch für 2010 gut ausgelastet. Am 4. Januar startet die Produktion wieder mit drei Schichten. Bis Jahresende wird die Leiharbeit in Unna weitgehend abgebaut.

Das FAG-Werk Wuppertal, das u. a. Groß-lager für Windräder fertigt, ist bislang von einem massiven Beschäftigungseinbruch verschont geblieben. Kurzarbeit ist derzeit noch kein Thema. Der Auftragsrückgang bei Großlagern wird durch Versetzungen in andere Bereiche kompensiert.

Bühl: „Zunehmende Selbständigkeit der LuK“ ?

Im Betriebsrats-Info No. 4 spricht der Betriebsrat der LuK in Bühl von „der sich immer mehr abzeichnenden zunehmenden Selbständigkeit der LuK“. Das sorgt in der LuK-Belegschaft und an den anderen Standorten der Schaeffler-Gruppe für Unsicherheit und Verwundung. Denn die meisten LuK-Mitarbeiter möchten sicher im Schaeffler-Konzernverbund bleiben. Will die Geschäftsleitung etwa die LuK aus dem Firmenverbund der Schaeffler Gruppe rauslösen? Will Familie Schaeffler die LuK verkaufen? Dafür gibt es keinerlei Anzeichen. Wahrscheinlich ist die „zunehmende Selbständigkeit der LuK“ nur der fromme Wunsch einzelner Betriebsräte. Im Kern geht es darum: Fahren die Beschäftigten bei der LuK in Bühl künftig besser, wenn ihr Betriebsrat eng mit den anderen Betriebsräten in der Schaeffler Gruppe und mit den Gewerkschaften zusammenarbeitet? Ist die Unabhängigkeit des Betriebsrats in Bühl angesichts der Entwicklungen im Konzern (Schaeffler-Conti) wirklich eine Option?



Aktion der Jugendvertretung Herzogenaurach für Übernahme



Mitmachen!
Jetzt Mitglied werden!

V.i.S.d.P.: _____
W. Neugebauer • IG Metall Bayern •
Elisenstraße 3a • 80335 München
Kontakt: wolfgang.mueller@igmetall.de
Gestaltung: H. Reimer



Jugendversammlung in Schweinfurt für Übernahme der Auszubildenden