



Dezember 2005

DIE NADEL

Information aller Vertrauensleute bei INA in Herzogenaurach

Sparwut der Firma

Tarifvertrag wird nicht eingehalten – Mitarbeiter betrogen?



Thomas Mölkner

Betriebsrats-
vorsitzender

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

erstmal in der Geschichte von Schaeffler wird versucht einen gültigen Tarifvertrag zu unterwandern. Die Geschäftsleitung will neuen 40-Stunden-Verträgen nicht mehr das entsprechende Arbeitsentgelt geben. D. h. für die Erhöhung um 5 Stunden in der Woche sollen z.B. nur noch 3 Stunden bezahlt werden. Dies ist ein klarer Vertragsbruch!

Ist dies der Anfang und sollen weitere Vereinbarungsbrüche folgen? Was ist das Wort

eines Verhandlungspartners wert, der sich an Vereinbarungen nicht hält? Unabhängig davon werden wir alles unternehmen die Geschäftsleitung wieder auf den legalen Weg zurückzuführen.

Der Betriebsrat hat bereits die IG Metall und einen Rechtsanwalt eingeschaltet. Bis zu einer Klärung fordern wir alle Betroffenen auf keinen 40-Stunden-Vertrag ohne entsprechenden Ausgleich des Arbeitsentgeltes zu unterschreiben und Mitglied der IG Metall zu werden um einen Rechtsanspruch auf den Tarifvertrag zu haben (falls nicht schon geschehen). ■



Aus dem Inhalt

- Tarifvertragsbruch in HZA
- Einkaufsmöglichkeiten für Schaeffler Mitarbeiter
- Nachschlag zur Betriebsversammlung
- Psychokrieg am Arbeitsplatz
- Betriebsratswahl 2006
- Entgeltrahmenvertrag (ERA)
- Achtung bei Auflösungsverträgen
- „Die Nadel“ ist nun Online und erreichbar über Mail

Vergünstigungen Einkaufsmöglichkeiten für Schaeffler-Mitarbeiter/innen

Ob nun Weihnachtsgeschenke, Winterreifen, Heizung-, Sanitär, Möbel, Farben, Haushaltswaren, Schlüsseldienst, usw.

Für die Beschäftigten der Firma Schaeffler gibt es bei mehr als 100 Firmen Rabatt auf den Einkauf. Meistens genügt das Vorzeigen des INA-Ausweises.

Eine Liste über die Einkaufsmöglichkeiten erhält man im **BR-Büro**, oder IntraNet unter:

- **Soziales Betriebsrat**
- **Service**
- **Einkaufsmöglichkeiten für Schaeffler**

Auch weitere Aktionen gibt es in unregelmäßigen Abständen. Diese Aktionen werden auf der BR Seite auf dem Schwarzen Brett hinterlegt.

Viel Spass beim Einkaufen !



Nachschlag zur Betriebsversammlung



Vertrauenskörper-Leiter
Siegfried Wagner

Gesamtbetriebsratsvorsitzender
Markus Zirkel

Betriebsratsvorsitzender
Thomas Mölkner

Zitate aus der Betriebsversammlung vom 02. und 03.11.2005

Frau Maria Elisabeth Schaeffler

„...sie alle sind das Fundament auf das wir bauen, um den wirtschaftlichen Hurrikans die Stirn bieten zu können.“

„...nur durch Ihre großartige Leistung ist diese Entwicklung möglich...“

„Der Ton ist ein anderer geworden, zunehmend treten die Gewerkschaften aggressiver auf!“

„Die Identifikation mit diesem Unternehmen ist für mich und

meinen Sohn selbstverständlich!“

Zur Bundestagswahl: „Ich bin entsetzt und empört über verletzte Eitelkeiten...“

Sie nennt ein abgewandeltes Zitat von J. F. Kennedy
„... nicht, was kann das Land für mich tun, sondern was kann ich für das Land tun!“

Herr Kurt Mirlach (GL)

„...unsere Anstrengungen geben uns Recht, regelmäßig

bekommen wir Auszeichnungen!“

„...danke für die guten Leistungen und auch Sonderleistungen. z.B. durch Zusatzschichten an Sonn- und Feiertagen...“

„...seit Jahren wird kontinuierlich Personal eingestellt!“

„...ich wollte einen Fernseher kaufen bei ALDI, aber bis ich dran war, waren schon alle weg.“



Auf der Betriebsversammlung am 02. und 03. November 2005 durfte der Betriebsrat unsere Firmeninhaberin Maria Elisabeth Schaeffler begrüßen, was sehr positiv bei den Anwesenden ankam. Herr Geißinger kam nicht, liess sich aber auch nicht entschuldigen.

Für INA Verhältnisse dauerte die Veranstaltung mit bis zu 2 ¾ Stunden relativ lange.

Über die Aktivitäten des Gesamtbetriebsrates berichtete Markus Zirkel. Im Bericht der IG Metall ging Wolfgang Niclas auf die Auswirkungen durch ERA ein. Den Rechenschaftsbericht des Betriebsrates legte der BR Vorsitzende Thomas Mölkner ab. Während BR Werner Leidhardt auf die Verlagerung des F-Lagers sowie die Probleme auf Grund der SAP Einführung einging. In diesem Zusammenhang überreichte er Herrn Mirlach einen Fragekatalog seiner auf der Betriebsversammlung in der Rede gestellten Fragen, mit der Bitte diese zeitnah zu beantworten. Unter anderem wurden **folgende Fragen** gestellt:

Wie sehen die Vertragsbedingungen mit der Firma Schenker aus? Wer muss dafür aufkommen, wenn auf Grund der Maßnahme unvorhergesehene Kosten oder Nachteile auf uns zukommen? Muss es wirklich sein, dass der Leiter des Logistikzentrums von Saarwellingen hier am Standort ein und ausgeht, ohne dass der Betriebsrat die entsprechende Information erhält? Welche Einsparmaßnahmen und welche Vorteile bringt das Logistikzentrum in Saarwellingen bzw. Lager im Gebäude 29 im Detail für INA? Wie genau soll das neue Lagerzentrum im Gebäude 29 aussehen? Welche Baumaßnahmen sind notwendig? Was für Änderungen kommen auf die Kollegen/innen zu? Wie sieht der zeitliche Ablauf aus?

Herr Wirkner stellte wie gewohnt die Aktivitäten des Werkes dar.

Arbeitskosten bei INA in der Diskussion.

Von Herrn Mirlach haben wir gehört, wie schlecht es dem Unternehmen geht. Die Arbeitskosten, das ist das Geld, das wir uns durch unsere tägliche Arbeit für die INA verdienen, fressen die Gewinne des Unternehmens auf. Es bleiben von 10,- € gerade einmal 15 Cent als Gewinn übrig, rechnet uns Herr Mirlach vor. Wir Arbeitnehmer aber kriegen insgesamt satte 3,30 €, also 33%, von den angenommenen 10,- € Umsatz. Da führt uns Herr Mirlach vor, wie gut wir es als Arbeitnehmer bei der INA haben: **33 % vom Umsatz für uns, 1,5 % vom Umsatz für die Firma.**

Man reibt sich verwundert die Augen – damit haben wir nicht gerechnet. Also das wir unser Geld wert sind, das wir es verdienen, weil wir gute Arbeit leisten, das haben wir gewusst. Aber dass wir so teuer sind, dass wir soviel kosten? Und dann zeigt uns Herr Mirlach freundlicherweise noch auf, was die Schaeffler Gruppe alles im Ausland neu bauen und ausbauen wird, weil die da im Ausland natürlich viel billiger sind als wir.

Da steht es:

Ausland gegen Deutschland 10 : 0

Und das alles, weil wir Arbeitnehmer soviel kosten, weil wir so teuer sind!

Ist das wirklich die Wahrheit? Kann man einer Statistik glauben schenken, die man nicht selber gemacht hat? Da schauen wir doch einmal in die Statistik der Arbeitgeberverbände „Gesamtmetall“ hinein, siehe

<http://www.gesamtmetall.de> ,

auf den Seiten „M+E-Industrie“ bei „Statistik! Und da finden wir

auf diesen so „gewerkschaftsfreundlichen“ Seiten für das Jahr 2005:

Lohn- und Gehaltssumme in 2005 ca. 17 % vom Umsatz
Lohnstückkosten sind gesunken um ca. 2,8 % gegenüber dem Vorjahr. Die **Produktivität** ist gestiegen um ca. 4,5 % gegenüber dem Vorjahr.

Wie kommt denn dieser Unterschied zwischen den 33% von Herrn Mirlach und den 17% von Gesamtmetall zustande?

Ein Grund kann sein, dass sich mit den 33% Arbeitskosten eine viel schönere Rechnung aufmachen lässt, als mit 17% Arbeitskosten.

Alles weitere wird zur Glaubenssache. Genaue Zahlen, die einen Vergleich mit Konkurrenzbetrieben möglich machen, werden nicht genannt! Wieweit werden für den Standort Herzogenaurach Entwicklungskosten miteingerechnet? Werden gar die Zentralbereiche hinzugezogen? In Herzogenaurach werden vor allem anspruchsvollere Produkte und Komponenten hergestellt mit einem höheren Personal- und Qualifikationsanspruch, wurde das berücksichtigt? Werden die Anlernkosten für Beschäftigte aus den INA Standorten in Osteuropa herausgerechnet? Die Zahlen von Herrn Mirlach werfen mehr Fragen auf als sie beantworten.

Eine Zahl ist aber verbürgt: Im Zeitraum von 1995 bis 2004 sind Reallöhne in Deutschland um 0,9 % gesunkenen!!

In anderen konkurrierenden Standorten sind im Vergleichszeitraum die Reallöhne Zweistellig gestiegen.

Das zu erwähnen hat Herr Mirlach wohl vergessen. ■

Wenn aus Kollegen Feinde werden... Psychokrieg am Arbeitsplatz



Das passende Buch zum Thema erhalten IG Metall-Mitglieder kostenlos

Laut „Mobbing Report“, einer repräsentativen Studie der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, werden aktuell drei von 100 Beschäftigten am Arbeitsplatz diskreditiert, gedemütigt, verleumdet, beleidigt, an der Arbeit gehindert, seelisch zermürbt oder körperlich bedroht – kurz: sie werden gemobbt. Jede neunte Person im erwerbsfähigen Alter ist schon mindestens einmal im Laufe des Erwerbslebens gemobbt worden. Das bleibt nicht ohne Folgen.

Sechs Jahre nach Inkrafttreten des Arbeitsschutzgesetzes ermittelt nur ein Drittel der Unternehmen die Gefahren, die aus der jeweiligen beruflichen Beschäftigung resultieren und zieht daraus Konsequenzen für den Arbeitsschutz.

Dabei seien vor allem Stress und Mobbing wichtige Krankheitsfaktoren. ■



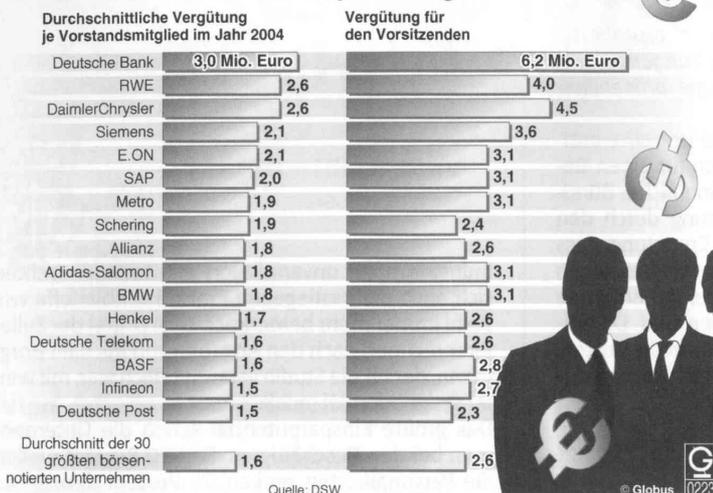
Beratung und Vertretung in Arbeits- und Sozialrechtsfragen beim DGB in Nürnberg
Tel: 0911/24916-6

Klose Dieter

Mobbingbeauftragter des Betriebsrates

Tel: 2696

Was Deutschlands Topmanager verdienen



Statistische Angaben: Deutsche Schutzvereinigung für Wertpapierbesitz

Durchschnittlich 1,6 Millionen Euro haben die Vorstände der 30 größten börsennotierten Unternehmen Deutschlands im vergangenen Jahr verdient. Das waren rund 121.000 Euro oder acht Prozent mehr als im Jahr 2003, wie aus Berechnungen der Deutschen Schutzvereinigung für Wertpapierbesitz (DSW) hervorgeht. Allerdings ging mit den gestiegenen Vorstandsbezügen auch eine positive Unternehmensentwicklung einher. Denn höhere Gehälter gab es der DSW-Studie zufolge nur bei höheren Gewinnen. Den größten Gehaltsprung gab es bei der Adidas. Beim Sportartikelhersteller aus Herzogenaurach sorgte ein Aktienoptionsplan für ein Plus von 89 Prozent auf knapp 1,8 Millionen Euro. ■

Betriebsratswahl 2006

Vertrauen ist gut, Betriebsrat ist besser

Die Vertrauensleuteversammlung der IG Metall hat sich einstimmig dafür ausgesprochen, bei der Betriebsratswahl 2006 eine sogenannte „Persönlichkeitswahl“ anstatt einer Listenwahl anzustreben. Bei einer Persönlichkeitswahl habt ihr bei der Wahl nur eine einzige Liste von Kandidaten vorliegen und ihr gebt den 35 Persönlichkeiten, die ihr im Betriebsrat haben wollt, eure Stimme. Persönlichkeiten – das sind diejenigen Kolleginnen und Kollegen, die wir auch im nächsten Betriebsrat benötigen. Das sind die Personen, die sich Herausforderungen entgegen stellen, sie auch bewältigen können und die für uns als Belegschaft die bestmöglichen Ergebnisse herausholen können. Die IG Metall ist hier im Betrieb für diese Aufgabe am besten ge-

rüstet. Unsere betriebliche Organisationsstruktur – bestehend aus unseren Mitgliedern, den Vertrauensleuten, der Vertrauenskörperleitung und den Betriebsräten - sichert ab, dass wir als IG Metall immer wissen, was die Belegschaft als Ganzes denkt und was sie will. Wir Metaller haben aber auch das erklärte Ziel, das alle Bereiche unseres Unternehmens durch die zukünftigen Betriebsräte der IG-Metall im nächsten Betriebsrat vertreten werden. Auf unserer Kandidatenliste werden IG-Metaller zu finden sein, Mitglieder der Vertrauenskörperleitung, Vertrauensleute und Betriebsräte, also Persönlichkeiten, die sich seit Jahren in der gewerkschaftlichen Arbeit hier im Betrieb



bewähren. Aber: Jedes Team kann noch stärker, noch besser werden!

Die IG Metall hat sich für eine offene (!!) Liste entschieden!

Das bedeutet, dass die Kandidat/innen die für ein Betriebsratsmandat kandidieren, auch Nichtmitglieder sein können.

Kolleginnen und Kollegen die also Interesse haben für den Betriebsrat zu kandidieren, können sich noch melden.

Denkt daran, die Zeiten werden nicht einfacher, deshalb brauchen wir einen starken Betriebsrat. ■

Einverständniserklärung zur BR Wahl 2006 bei Schaeffler KG Herzogenaurach

Ich kandidiere

- bei einer Persönlichkeitswahl *)
- bei einer Listenwahl auf dem Wahlvorschlag mit dem Kennwort:
Offene Liste der IG Metall *)

*) Nichtzutreffendes bitte streichen! Wenn nichts gestrichen wird, gilt die Zustimmung für beide Wahlformen

Name, Vorname: _____ Kst: _____

Tätig als: _____ Geburtsdatum: _____

Herzogenaurach, den _____

Unterschrift: _____

Bitte die Einverständniserklärung ausschneiden und bei den IG Metall Kollegen Norbert Lamm (IH/HZA-HPBR), Erwin Tabar (IH/HZA-HPBR) oder Ewald Dobner (IP/HZA-WBF 2) abgeben. Foto nicht vergessen!

Der neue Entgeltrahmen Tarifvertrag (ERA)

Vom Lohn und Gehalt zum einheitlichen Entgelt

Arbeiter verdienen Lohn, Angestellte verdienen Gehalt – das sind über 100 Jahre Tariftradition. Diese Zweiklasseneinteilung wollen die Tarifvertragsparteien, so haben sie es in der Tarifrunde 2002 vereinbart, nunmehr beseitigen. Tarifverträge für Arbeiter und solche für Angestellte sollen zum Entgeltrahmentarifvertrag bzw. –abkommen (Fachsprache: **ERA**) zusammengeführt werden.

Daraus folgt die Herausforderung, die Mitarbeiter gemäß ihrer jeweiligen **Arbeitsaufgabe** in neue, gemeinsame Tarifgruppen einzugruppieren. Die neue Eingruppierung muss in jedem Einzelfall korrekt erfolgen; eine einfache Gleichsetzung von Gruppe x alt gleich Gruppe y neu, also die Regelüberführung, muss vermieden werden, damit alte Fehleingruppierungen und Irrtümer korrigiert werden können. Hilfreich sind stattdessen **Orientierungsbeispiele**, die den Betrieben die sachgerechte Eingruppierung erleichtern.

Die Tarifgruppen sind gestuft von einfachsten bis zu höchsten Anforderungen; entsprechend ist das tarifliche **Entgelt** jeder Gruppe, das **Grundentgelt**, in Stufen (niedrig bis hoch) festgesetzt. Aus diesen Entgeltstufen bildet sich die neue **Entgeltlinie**.

Das ERA-Entgelt ist dafür von beiden Tarifvertragsparteien zunächst mit den Lohn- und Gehaltsdaten der Praxis ver-

glichen worden (z. B. mittels virtueller Modellbetriebe), um prüfen zu können, ob das System insgesamt kostenneutral ist (Fachsprache: **systembedingte Kostenneutralität**). ERA darf in diesem Vergleich allerdings das gegenwärtige Lohn- und Gehaltsvolumen um genau 2,79% übersteigen, da zur Kompensation dieser tariflich hervorgerufenen Mehrkosten die Tarifvertragsparteien in der Tarifrunde 2002 eine in allen Tarifgebieten nahezu identische Regelung vereinbart haben.



Diese Kompensationsregelung der Tarifvertragsparteien funktioniert in der Weise, dass mit der Tarifrunde 2002 ein bestimmter Geldanteil aus der jeweiligen Lohn- und Gehaltserhöhung nicht an die Arbeitnehmer ausgezahlt wird (Fachsprache: **ERA-Strukturkomponente**), sondern auf ein betriebliches Ausgleichskonto fließt (Fachsprache: **Betrieblicher ERA-Anpassungsfonds**). Von dort wird das Geld nach der ERA-Einführung abgerufen zu dem Zweck, es für die bei einzelnen Arbeitnehmern entstandenen höheren Tarifentgelte zu verwenden.

Die Vereinbarungen zur Erreichung der Zielgröße in Höhe von 2,79 % sind von den Tarifpartnern einvernehmlich getroffen (Tarifrunde 2002: Strukturkomponente ab Juni 2002: 0,9%, ab Juni 2003: 0,5%; Tarifrunde 2004: ab März 2004: 0,7%, ab März 2005: 0,7%), so dass diese Voraussetzung einer ERA-Einführung erfüllt ist.

ERA wird vor allem auch das **Leistungsentgelt** modernisieren, weil der Leistungsgedanke in der modernen Arbeitswelt immer wichtiger wird. Die bekannten Methoden Akkord und Prämie kamen auf den Prüfstand und wurden neu verhandelt; die Zielvereinbarung kommt hinzu. Das klassische Zeitentgelt (früher Zeitlohn oder Gehalt) zuzüglich Leistungszulage wurde aufgefrischt, um seine Anwendung auch in Zukunft zu sichern.

ERA ersetzt also zukünftig den bisherigen Lohn bzw. das bisherige Gehalt. Die Mitarbeiter sollen in Zukunft nach ihrer Tätigkeit eingestuft und bezahlt werden. Deshalb muss auch jeder einzelne Arbeitsplatz angesehen und beurteilt werden. Dies führen vor Ort die Vertreter des Arbeitgebers sowie die Betriebsräte als Vertreter der Gewerkschaften durch. Deshalb an dieser Stelle bereits unser Aufruf:

Es macht Sinn, wenn sich jede Kollegin und jeder Kollege Gedanken macht und seine Tätigkeiten selbst schon mal aufschreibt. ■

Bei Fragen stehen euch die IG Metall Betriebsräte jederzeit als Hilfestellung zur Verfügung.

Christmas is im Eimer (A Weihnachtsgedicht)

When the snow falls
wunderbar
and the children happy are,
when the Glatteis on the
street
and we all a Glühwein need,
then you know, es ist soweit:
She is here, the
Weihnachtszeit.

Every Parkhaus ist besetzt,
weil die people fahren jetzt,
all to Kaufhof, Mediamarkt,
kriegen nearly Herzinfarkt,
shopping hirnverbrannte
things
and the Christmasglocke
rings.

Merry Christmas, merry
Christmas,
hear the music, see the lights,
frohe Weihnacht, frohe
Weihnacht,
Merry Christmas allerseits...
Mother in the kitchen bakes
Schoko-, Nuss- and
Mandelkeks,
Daddy in the Nebenraum
schmücks a Riesen-
Weihnachtsbaum.

He is hanging auf the balls,
then he from the Leiter falls...

Finally the Kinderlein,
to the Zimmer kommen rein
and es sings the family
schauerlich:

"Oh, Chistmastree!"

And the jeder in the house
is packing die Geschenke
aus.

Merry Christmas,
merry Christmas,
hear the music, see the lights,
frohe Weihnacht,
frohe Weihnacht,
Merry Christmas allerseits...
Mama finds unter the Tanne
eine brandnew Teflon-Pfanne,
Papa gets a Schlips
and Socken,
everybody does frohlocken.
President speaks in TV,
all around is Harmonie,
Bis mother in the
kitchen runs,
im Ofen burns the
Weihnachtsgans.
And so comes die Feuerwehr
with Tatü, tata daher

and they bring a long, long
Schlauch,
and a long, long Leiter auch
and they schrei - "Wasser
marsch!",
Christmas is - now im - A....
(Äh...Eimer).

Merry Christmas, merry
Christmas,
hear the music, see the lights,
frohe Weihnacht, frohe
Weihnacht

Merry Christmas allerseits...



**Frohe Weihnachten und ein glückliches neues Jahr
wünschen wir allen Kolleginnen und Kollegen.**

Auguriamo a tutte le Compagne ed i Compagni Buon Natale ed un
felice Anno Nuovo.

Tüm emekçi kardeşlerimize neşeli bir Noel tatili ve yeni
yılın mutluluk getirmesini dileriz.

A todas las compañeras y compañeros os deseamos una Feliz
Navidad y un próspero Año Nuevo.

Ευχόμαστε σε όλες τις συναδέλφισσες και τους συναδέλφους

Καλά Χριστούγεννα και ευτυχισμένος ο καινούργιος χρόνος.

Desejamos a todas as companheiras e a todos os companheiros Feliz
Natal e próspero Ano Novo.

Svim kolegicama i kolegama želim sretan Božić i Novu godinu.



Achtung bei bezahlter Freistellung nach einem Auflösungsvertrag

Einigen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer in Form eines Aufhebungsvertrages das Arbeitsverhältnis zu beenden, kommt es nicht selten vor, dass bis zum letzten offiziellen Arbeitstag eine unwiderrufliche bezahlte Freistellung vereinbart wird. Doch angepasst, die Träger der Sozialversicherung (Spitzenverbände der Krankenkassen, der Verband Deutscher Rentenversicherungsträger und Bundesagentur für Arbeit) haben sich darauf verständigt, ihre bisherige Praxis zur Versicherungspflicht während einer einvernehmlichen unwiderruflichen Freistellung zu beenden. Bisher mussten sich weder Arbeitgeber noch Arbeitnehmer Gedanken über die Sozialversicherung machen. Alles lief bis zum Ausscheiden des Arbeitnehmer normal weiter. Dies ist jedoch jetzt nicht mehr so.

Die Sozialversicherungspflicht des Arbeitgeber endet nun definitiv mit dem letzten Arbeitstag. D.h. eine bezahlte Freistellungsphase ist hierbei ausgenommen. Der Arbeitgeber hat hierbei eine Meldepflicht den Sozialversicherungsträgern gegenüber. Sollte man zukünftig eine bezahlte Freistellung anstreben, müsste dies mit einer wideruflichen Vereinbarung geschehen.

Die IG Metall Betriebsräte machen deshalb dringend darauf aufmerksam:

Sollte jemand planen sein Arbeitsverhältnis zu beenden und sich mit dem Arbeitgeber in Form eines Aufhebungsvertrages einigen zu wollen und dabei eine bezahlte Freistellung bis zum offiziellen Ausscheidungstag in Betracht ziehen, unbedingt einen Betriebsrat zur Beratung einbeziehen. Es könnte fatale Folgen haben, wenn die Sozialversicherungsbeiträge nicht geleistet werden. ■

Ohne mich ???

- Ich wünsche Informationen über die IG Metall
- Ich wünsche mehr Informationen zum Thema: _____
- Ich habe Interesse an einer Mitgliedschaft in der IG Metall
- Ich hätte gerne ein persönliches Gespräch zum Thema: _____

Vormane, Name

Abteilung

Telefonnummer

An den Betriebsrat INA Herzogenaurach, Norbert Lamm (IH/HZA-HPBR),
Tel: 4374, E-Mail: Norbert.Lamm@de.ina.com, BR Büro im Gebäude 16/2
oder eine(n) andere(n) IG Metall Betriebsrat/Betriebsrätin Ihres Vertrauens.

Schreibt mal wieder
Eure Meinung ist uns wichtig

Habt ihr Meinungen
zur NADEL,
oder Erlebnisse
die **wir** unbedingt
wissen müssen?
Nicht zögern !!
Wir freuen uns auf
Eure Anregungen.

igm.die.nadel@web.de

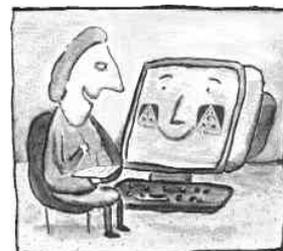
WWW und Online

Die Nadel ist jetzt auch
Online und über Mail zu
erreichen:

Mail:
igm.die.nadel@web.de

Homepage:
www.erlangen.igmetall.de

- Betriebe
→ INA Schaeffler



weitere wichtige Internet-Adressen

**Homepage der
IG Metall:**

www.igmetall.de

**IG Metall Verwaltungs-
stelle Erlangen:**

www.erlangen.igmetall.de

**Wertvoller Online
Ratgeber:**

www.sozialnetz-hessen.de

Impressum:

Herausgeber: IGM Vertrauensleute bei INA
Schaeffler in Herzogenaurach

ViSdp: Wolfgang Niclas
IGM Verwaltungsstelle Erlangen
Friedrichstr. 7
91054 Erlangen

Die Kosten für Druck und Layout wurden durch IG
Metall Mitgliedsbeiträge finanziert.
Vielen Dank an alle IG Metall Mitglieder am Standort
INA Schaeffler KG Herzogenaurach.