



++ Erste Verhandlungsrunde ++ Kein Unternehmerangebot ++ Erste Verhandlungsrunde ++

Jetzt mehr Geld

Ohne Angebot ging die Geschäftsleitung in die erste Verhandlungsrunde am 8.3.2006. Die Tarifkommission bei Schaeffler hatte eine Erhöhung von 5 Prozent gefordert.

Die einhellige Meinung der Tarifkommission: Ein so erfolgreich agierendes Unternehmen wie Schaeffler kann eine Lohn- und Gehaltserhöhung dieser Größenordnung verkraften. Bei einem Anteil der Personalkosten von etwa 30 Prozent entstünde eine Gesamtkostenbelastung von lediglich etwa eineinhalb Prozent durch unsere Forderung.

Als enttäuschend empfanden es die Kolleginnen und Kollegen der Tarifkommission, dass sich die Geschäftsleitung nicht zu einer eigenen Lohn- und Gehaltspolitik durchringen kann. Nur das „abschreiben“ zu wollen, was für die gesamte Metall- und Elektroindustrie abgeschlossen wird, ist reichlich phantasielos.

Schließlich haben wir einen eigenständigen Haustarifvertrag mit vielen abweichenden Regelungen, die auf das Unternehmen und die Beschäftig-

ten zugeschnitten sind. Die Tarifkommission hätte deshalb erwartet, dass Schaeffler auch bei der Erhöhung der Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen eigenständige Wege geht und unabhängig von der übrigen Metall- und Elektroindustrie ein substantielles Angebot macht.

Ein weiterer Verhandlungstermin wurde nicht vereinbart. Man müsse erst die Entwicklung der Metall- und Elektroindustrie abwarten, so die Antwort der Geschäftsleitung.

Von dieser Verzögerungstaktik hält die Tarifkommission der IG Metall nichts.

Sie erwartet, dass die Verhandlungen endlich in Gang kommen und die Arbeitgeber die Karten auf den Tisch legen.

Denn über eines sollte sich die Geschäftsleitung im Klaren sein: Am 28. März 2006, 00:00 Uhr, endet die Friedenspflicht für diese Tarifrunde.

Wir wären zum Ende dieser Friedenspflicht schon gerne ein Stück weiter gewesen.

Richard Polzmacher
Tarifsekretär der IG Metall Bayern

Wir wollen 40 Euro mehr für die Auszubildenden. Das ist nach Meinung der Geschäftsleitung nicht nur als Forderung zu hoch, nein, die Ausbildungsvergütungen bei Schaeffler sind nach ihrer Auffassung generell zu hoch. Berufsausbildung als Gnadentakt der Betriebe?



Das ist mitnichten so. Die Nutznießer einer guten Ausbildung sind in erster Linie die Unternehmen.

Das hohe Qualifikationsniveau sichert die Produktion und ist letztlich entscheidend für die Fortentwicklung des Unternehmens. Deshalb sind Ausbildungsvergütungen nicht als Kostenfaktor, sondern als wichtige Zukunftsinvestition zu begreifen, die sich vielfach bezahlt macht.

Auf der anderen Seite müssen wir feststellen, dass Auszubildende immer älter werden und die Anforderungen an ihre Mobilität stetig steigt. Eine Ausbildungsvergütung in angemessener Höhe wird deshalb immer wichtiger.



Foto: Werner Bachmeier

Betriebsrats-Wahl

In den Schaeffler-Betrieben werden jetzt die Betriebsräte neu gewählt. Beteiligt Euch an den Wahlen und unterstützt die Kandidatinnen und Kandidaten der IG Metall. Sie sind der Garant dafür, dass die betriebs- und tarifpolitischen Auseinandersetzungen erfolgreich bestanden werden können. Nur sie sind in der Lage, mit ihrer starken IG Metall für tariflichen und sozialpolitischen Fortschritt zu sorgen. Die Interessen der Arbeitnehmer sind einheitlich, deshalb keine Spaltung der Arbeitnehmervertretung.

Weiterbildung endlich regeln

In der Tarifrunde 2006 geht es auch darum, die Bedingungen, unter denen wir arbeiten, zu verbessern. Wir fordern deshalb eine Tarifvereinbarung zur Qualifizierung und Innovation.

Das »lebenslange Lernen« wird in Sonntagsreden häufig beschworen. Die Realität aber ist: Die berufliche Weiterbildung wird stiefmütterlich behandelt – auch bei Schaeffler.

Im internationalen Vergleich liegt die Bundesrepublik weit abgeschlagen. In Dänemark zum Beispiel nahmen 2003 über 25 Prozent aller Beschäftigten zwischen 25 und 64 Jahren an einer beruflichen Weiterbildung teil. In Großbritannien rund 21 Prozent. In der Bundesrepublik hingegen kamen gerade einmal sechs Prozent aller Beschäftigten in den Genuss einer beruflichen Weiterqualifizierung.

Bei den Kolleginnen und Kollegen, die an einer Weiterbildungsmaßnahme teilnehmen (dürfen), gibt es gewaltige Unter-

schiede. In der betrieblichen Wirklichkeit gilt offensichtlich das Motto: Wer bereits gut ausgebildet ist, hat weniger Schwierigkeiten, sich weiter zu qualifizieren. Das ist absurd, weil ja gerade diejenigen, die vergleichsweise schlecht ausgebildet sind, stärker gefördert werden müssten, um bessere Chancen am Arbeitsmarkt zu haben.

Ein Tarifvertrag, der regelt, wie die berufliche Weiterbildung im betrieblichen Alltag stattfinden soll, ist überfällig. Wir brauchen klare Mitgestaltungsmöglichkeiten für die Betriebsräte, einen Anspruch der Beschäftigten auf Qualifizierung, präzise Regelungen zum zeitlichen Aufwand.

Für die Qualität und die Sicherheit unserer Arbeitsplätze spielt neben der guten Ausbildung auch die Innovation eine entscheidende Rolle. Nur wenn das Unternehmen in neue Produkte und Fertigungsweisen investiert, haben Produkte »Made by Schaeffler« eine gute Chance auf dem deutschen und dem internationalen Markt.



Berufliche Weiterbildung: Chance, um die Herausforderungen der Zukunft zu bestehen.

Fotos (4): Werner Bachmeier

Das bringt ERA

Der Count-down läuft. Auch wenn bis zur konkreten Einführung des gemeinsamen Entgeltrahmenabkommens für Arbeiter und Angestellte noch mindestens ein Jahr ins Land gehen wird: Die Vorbereitungen laufen mit Hochdruck.

Dabei ist entscheidend:

Um ERA im Interesse der Beschäftigten umsetzen zu können, brauchen wir kompetente Betriebsräte, die in der Lage sind, gemeinsam mit ihrer zuständigen Gewerkschaft diesen neuen Tarifvertrag in die Tat umzusetzen.

Eines aber ist jetzt schon klar:

- ▶ Durch die gemeinsamen Entgelte wird Arbeit besser und gerechter bewertet und bezahlt.
- ▶ Keine Kollegin, kein Kollege wird durch ERA weniger verdienen. Eine Reihe von Beschäftigten kann sich aber über einen Mehrverdienst freuen, weil ihre Arbeit künftig höher bewertet wird.
- ▶ Dies wird durch die neue Eingruppierung erreicht, aber auch durch die Regelungen über die Kostenneutralität.
- ▶ Was ist kostenneutral?
Kostenneutral für die Firma ist ERA, wenn nach der Umsetzung die Lohn- und Gehaltssumme bis zu 2,79 Prozent höher ist als vor der Umsetzung. Und darüber hinaus sind Mehrkosten auch dann noch kostenneutral, wenn sie für fünf Jahre durch den angesparten ERA-Fonds abgedeckt werden.

Im Klartext: Niemandem wird für die ERA-Einführung Geld genommen, auch nicht nach diesen fünf Jahren Übergangszeit.

Markus Zirkel

Gesamtbetriebsrats-Vorsitzender

Die Geschäftsleitung wäre gut beraten, wenn sie sich nicht hinter dem Arbeitgeberverband versteckte, sondern eigenständige und zügige Verhandlungen führen würde. So kämen wir schneller zum Ziel.



Thomas Mölkner

Betriebsrats-Vors. Herzogenaurach

Die berufliche Weiterqualifizierung ist für alle Beschäftigten enorm wichtig. Deswegen müssen in unserer Tarifvereinbarung jetzt die Weichen gestellt werden. Im Vordergrund stehen gleiche Chancen für alle.



Alfred Kupfer

Betriebsrats-Vors. Höchststadt

Wir brauchen ein Tarifergebnis in anständiger Höhe. Und wir brauchen ein schnelles Ergebnis. Die Kolleginnen und Kollegen haben lange genug Zurückhaltung geübt. Jetzt sind wir mal dran.

