



Verhandlungen abgebrochen – Geschäftsleitung stellt unerfüllbare Forderungen

Keine Einigung

Die Tarifverhandlung mit der Geschäftsleitung wurde am Montag, 8. Mai 2006, ergebnislos abgebrochen. Dabei schien alles klar zu sein: Nach der Einigung in der Metall- und Elektroindustrie wäre es reine Formsache gewesen, den Abschluss zu übernehmen. Die Geschäftsleitung machte die Übernahme jedoch von Bedingungen abhängig, die für die IG Metall nicht akzeptabel sind.

● Bedingung Nummer 1

Die Geschäftsleitung wollte einen Passus in den Schaeffler-Firmentarifvertrag einfügen, der garantiert, dass weder die Betriebsräte noch der Gesamtbetriebsrat eine Forderung nach der Erhöhung der Pauschale stellen.

Der Hintergrund

Im Tarifvertrag für die Metall- und Elektroindustrie wurde vereinbart, dass es für die Monate März, April und Mai 2006 eine Pauschalzahlung von 310 Euro gibt. Diese Pauschalzahlung kann durch die Betriebsparteien (also den Betriebsrat und die Geschäftsleitung) erhöht (bis auf 620 Euro), aber auch verringert werden – je nach der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens. Dieses Instrument war auf ausdrücklichen Wunsch der Arbeitgeber in den Tarifvertrag aufgenommen worden und wurde von den Verbandsfunktionären als »großer tarifpolitischer Fortschritt« gefeiert. Damit meinen die Arbeitgebervertreter zweierlei: Die flexible Handhabung der Höhe der Einmalzahlung und das Aushandeln der Höhe durch die Betriebsparteien.

Für die Schaeffler-Geschäftsleitung gilt offensichtlich das Prinzip: »Was schert mich mein Geschwätz von gestern.« Denn: Von Flexibilisierung nach den betrieblichen Ge-

gebenheiten war nicht mehr die Rede. Vielmehr verlangte die Unternehmensleitung ein Einfrieren des Pauschalbetrags auf 310 Euro für alle Betriebe, die unter den Firmentarifvertrag fallen, also für Herzogenaurach, Hirschaid und Höchstadt. Auch das Aushandeln durch die Betriebsparteien wollte die Geschäftsleitung mit ihrem Ultimatum unter den Tisch fallen lassen.

● Bedingung Nummer 2

Die Firmenleitung will die Auszubildenden bei Schaeffler ab dem 17. Lebensjahr 25 % und ab dem 21. Lebensjahr 50 % mehr als im Flächentarifvertrag vereinbart. Dies ist eine Regelung, die sich an den Lebensbedingungen der jungen Kolleginnen und Kollegen orientiert.

Später Berufseinstieg

Denn der Einstieg in die Berufsausbildung findet immer später statt. Also müssen die Azubis häufiger als früher ihren Lebensunterhalt vorwiegend alleine finanzieren. In ihrem Aushang vom 8. Mai 2006 argumentiert auch die Geschäftsleitung mit dem höheren Einstiegsalter. Allerdings nimmt sie das zum Anlass, wegen der »überproportional hohen Kosten« den Ausstieg aus der Schaeffler-Regelung durchzusetzen. Solange wenige Auszubildende

in den Genuss der Erhöhung kamen, wollte sich die Geschäftsleitung dieses Extra leisten. In der Selbstdarstellung der Firma liest sich das ja auch gut. Seit der Bonus aber etwas mehr kostet, sieht die Firma sogar ihre »internationale Wettbewerbsfähigkeit« gefährdet. Ein Argument aus Absurdistan.

Zusätzliche Ausbildungsplätze

Die IG Metall hat dennoch mit einem konstruktiven Vorschlag auf das Begehren reagiert. Man könne darüber reden, die Auszubildendenvergütung für Neueingestellte auf das Niveau des Flächentarifvertrags zu bringen, so Verhandlungsführer Richard Polzmacher, vorausgesetzt das Unternehmen würde zusätzliche Ausbildungsplätze schaffen. Die IG Metall war und ist bereit, sofort nach Unterzeichnung des Firmentarifvertrags in Verhandlungen darüber einzutreten. Die Unternehmensleitung lehnte dieses Vorgehen ab.

● Das Fazit

Die Geschäftsleitung weigert sich, zusammen mit der IG Metall für ein erweitertes Lehrstellenangebot zu sorgen. Und die Geschäftsleitung gab ihren Arbeitgeberkollegen durch die Ablehnung der Flexibilisierung der Pauschale eine schallende Ohrfeige. Im Aushang war übrigens von der Pauschalregelung kein Wort zu lesen.

Die IG Metall hat die Unternehmensleitung aufgefordert, den Firmentarifvertrag bis zum 16. Mai 2006 zu unterschreiben. Die Firma verdient blendend, es werden Sonderschichten ohne Ende gefahren. Es ist an der Zeit, dass die Beschäftigten angemessen am Erfolg des Unternehmens beteiligt werden.