

## Den Betrieb nicht kaputt machen lassen!

**A**uf der Betriebsversammlung zeigte der Betriebsrat auf, dass durch die geplanten Entlassungen von 20 bis 30 Prozent der Belegschaft die Produktion nicht mehr aufrechterhalten werden kann. Es wird dadurch die kritische Grenze erreicht.

Unter dem Druck der empörten Belegschaft erklärte Herr Klein: Das angekündigte Ausmaß von 20 bis 30 Prozent Kündigungen sei überhaupt nur denkbar, wenn Bedingungen eines „absoluten Horrorszenariums“ eintreffen. Er beteuerte, dass jeder Arbeitsplatz, der gehalten werden kann auch gehalten wird. Vom Laserzentrum über die Abkantpressen, bis zur Montage sei unsere Produktion „modernstes Weltniveau“, das nicht infrage gestellt wird. Er sagte weiter: Die Schlosser seien unverzichtbar; die zers-

panende Fertigung würde ausgelastet; die Abluftreinigung sei nicht infrage gestellt, hier sei auch kein Abbau geplant; die „Sprint“ sei ein Garant des Standortes; die Lackiertechnologie würde hier weiterentwickelt und die Produktion der Lackiermaschinen hier sei gesichert. Überhaupt müsse Personal mit

Blick auf die Zeit „jenseits der Krise“ vorgehalten werden. Er versprach, alle sich irgendwie bietenden Möglichkeiten zu nutzen fremdvergebene Arbeiten hereinzuholen um zu einer maximalen Kapazitätsauslastung zu kommen. Er appellierte an die Belegschaft: „Sie müssen mir glauben, dass ich den Betrieb



nicht plattmachen, sondern zukunfts-fähig erhalten will."

## Alles halb so schlimm?

Drei Tage später rückte die Geschäftsführung gegenüber der Verhandlungs-kommission des Betriebsrates mit ersten Vorstellungen heraus. Das klang auf einmal ganz anders als auf der Betriebsversammlung. Da ging es nicht mehr nur um „Anpassung an reduzierte Absatzmöglichkeiten“. Die ersten Überlegungen der Geschäftsführung sind dahingehend, dass statt Hereinnahme fremdvergebener Aufträge anstehende Arbeit fremdvergeben werden soll.

- Das gesamte AG-Geschäft soll möglicherweise nicht mehr hier gemacht werden.
- Die Elektromontage soll von Externen gemacht werden.
- Die Drahtrahmenproduktion soll hier sterben.
- Das Maschinenzentrum soll geschlossen werden.

## Das waren nur die „ersten Ideen“!

Wieviel sind eigentlich Versprechungen bzw. Aussagen des Gesellschafters wert? Spielen solche Vorgaben bei den Entscheidungen der Geschäftsführung

keine Rolle? Oder sollte die Belegschaft auf der Betriebsversammlung durch Herrn Klein nur beruhigt werden damit die Geschäftsführung in Ruhe ihre Pläne durchsetzen kann?

Ganze drei Tage hat es zum Beispiel gedauert, bis aus Hereinnahme von Produktion Fremdvergabe überlebenswichtiger Produktion wurde.

## Langfristige Strategie nicht erkennbar!

- Die Drahtrahmen sind strategisch einer der wichtigsten know-how-Teile unserer Tafeltrockner. Sollen die auf Dauer preisgegeben werden?
- Ohne Elektromontage kann keine Maschine gebaut werden. Ist es die Absicht, dass wir bald keine selbstständige eigene Montage mehr haben? Wer glaubt im Ernst, es sei billiger diese Arbeit von Fremdfirmen machen zu lassen, die ja auch Löhne bezahlen müssen, aber darüber hinaus auch noch eigene Unternehmensgewinne einstreichen wollen?
- Ohne Maschinenzentrum ist keine reibungslose Montage möglich. Wer Anlagen bauen will, kommt ohne flexibles schnelles Eingreifen und Nachbessern

nicht aus. Oder soll dies der zerspannenden Fertigung zugeschlagen werden. Das würde diese aber erheblich unrentabler machen. Diese Maschinen müssen produktiv ausgelastet werden.

- Was bedeutet es, wenn behauptet wird, von der AG seien keine höheren Preise zu erzielen? Wer entscheidet dies letztendlich? Doch die gleichen, die hier so dringend Personal abbauen wollen!

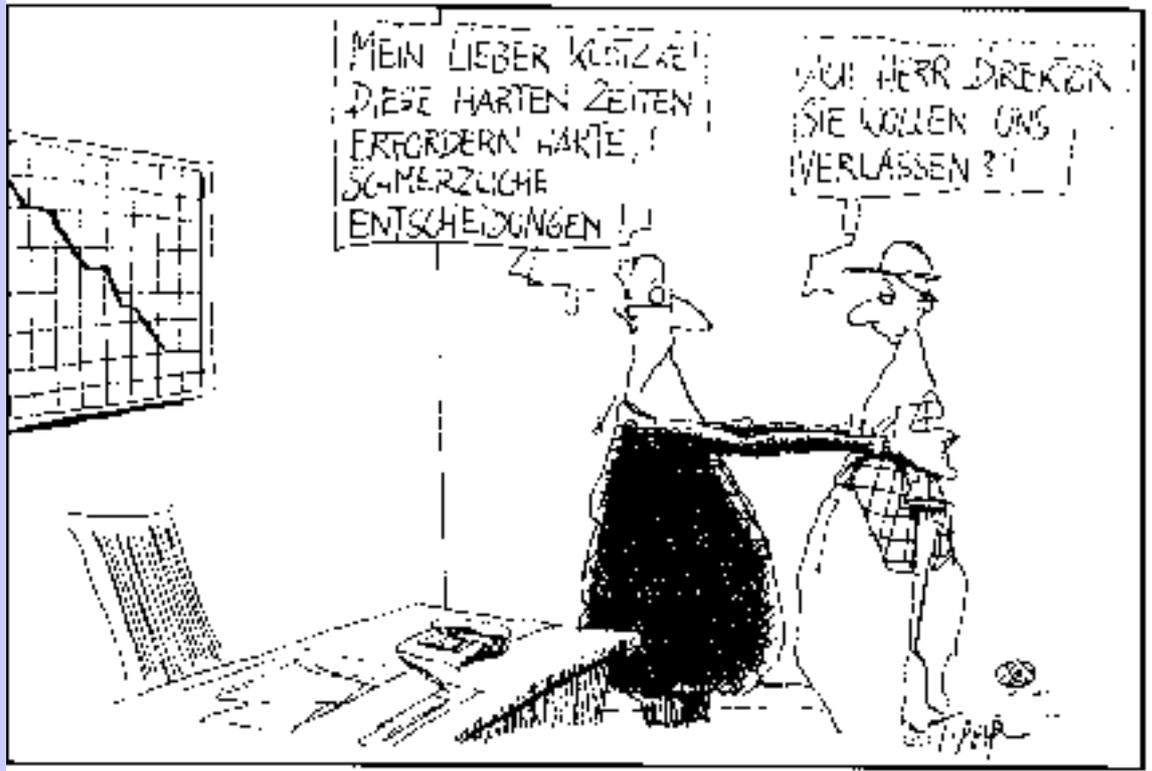
Die berechtigte Sorge um die Zukunftsfähigkeit des Betriebes wächst.

Der Betriebsrat wird mit Hilfe und in Zusammenarbeit mit der IG Metall und dem IMU-Institut (beide unterstützen den Betriebsrat mit viel Sachverstand) sich erst alle Informationen holen, diese bewerten und Interessensausgleichsverhandlungen führen. In diesen Verhandlungen wird um die Zukunft des Produktionsstandortes und um jeden Arbeitsplatz hart gerungen werden. Interessensausgleichsverhandlungen – Der Betriebsrat braucht die Hilfe aller Kolleginnen und Kollegen.

Bevor über konkrete Kündigungen diskutiert werden kann, muss die Geschäftsführung Arbeitsplatz für Arbeitsplatz bewei-



sen, dass dieser Arbeitsplatz nicht mehr benötigt wird bzw. nicht mehr gehalten werden kann. Der Betriebsrat braucht daher gute Argumente. Wer also, wenn nicht ihr als unmittelbar Betroffene, kann gute Argumente liefern? Wer kennt den Betrieb besser als ihr? Unterstützt uns also, gebt Informationen an uns weiter. Jede Kleinigkeit hilft uns in der Auseinandersetzung.



Cartoon: Thomas Plabinger, Nachdruck aus Infor FCC, www.infor.fcc

### Für uns ist wichtig:

- Was wird alles fremdvergeben – auch von Schwesterfirmen?
- Was kann mit wie viel und mit welchem Personal besser selber gemacht werden?
- Wo gibt es teure Überlastung,?
- Wo können mit besserer Personalausstattung sogar Kosten gespart werden.
- Was brauchen wir für effektive Konstruktion, Produktion und Verwaltung?

Den Produktionsstandort sichern  
Arbeitsplätze erhalten  
Soziale Härten verhindern

### Die Verhandlungen:

#### 1) Informationsphase

Den beabsichtigten Personalabbau begründet die Geschäftsführung mit einer Menge von Behauptungen, Zahlen und Fakten. Diese werden z.Zt. von Spezialisten des IMU geprüft. Der Betriebsrat kann nur sinnvolle Verhandlungen führen, wenn er die Sachlage überblickt. Über Monate wurde er nicht, oder unzureichend informiert. Die Geschäftsführung behauptete, selbst keinen Überblick zu haben

#### 2) Interessenausgleichsverhandlung

Erst wenn alle Informationen auf dem Tisch liegen, wenn sie geprüft sind, können schlüssige Konsequenzen gezogen werden. Dabei geht es darum, möglichst viele Arbeitsplätze zu erhalten. Aber es geht um noch mehr. Es müssen umfassende verbindliche Festlegungen getroffen werden, wie der Betrieb konzeptionell, personell und materiell zukunftsfähig gemacht wird. So

wie in der zurückliegenden Zeit kann es nicht weiterlaufen, wenn nicht der ganze Betrieb kaputt gehen soll.

#### 3) Sozialplan

Erst wenn dies alles geklärt ist, können Verhandlungen darüber beginnen, wer, und zu welchen Bedingungen gekündigt werden kann. Dann muss die Sozialauswahl getroffen und über Abfindungen etc. Einigung erzielt werden.

Betriebsrat und Vertrauensleute können unserer IGM-Kollegin Heidi Scharf nur zustimmen, was sie auf der Betriebsversammlung gesagt hat: „Entlassungen über Sozialplan führen nicht zum gewünschten Erfolg und zu keiner langfristigen Perspektive. Es gibt intelligentere Lösungen als Entlassungen. Die Tarifverträge geben dazu einiges her, z.B. Kurzarbeit, strukturelle Kurzarbeit mit Weiterbildung, Beschäftigungssicherung, Altersteilzeit, Vorruhestandsregelungen, Teilzeitarbeit, Qualifizierung.

VKL-info

Nov. 2001

Herausgeber: IG Metall Stuttgart

www.igmetall-stuttgart.de

eMail: igm.stgt.presse@gmx.de

Verantwortlich: Jürgen Stamm

1. Bevollmächtigter

Redaktion: Manfred Dautel,  
VKL in der LTG

Druck: hartmanndruck, Wildberg

# IG Metall - wer jetzt nicht Mitglied wird...

Immer noch soll es Kolleginnen und Kollegen geben, die nicht Mitglied der IGM sind. Manche(r) wählte sich vielleicht auf der sicheren Seite nach dem Motto: Ich mache auch ohne Gewerkschaft meinen Weg. Aber jetzt wird es wirklich höchste Zeit. Jetzt geht es nicht nur um Tarifierhöhungen, die man auch so mitnehmen konnte. Jetzt geht es um elementare Schutzrechte.

- Rechtsschutz bekommen IG-Metall Mitglieder nicht nur kostenlos, sondern von qualifizierten Spezialisten.
- Viele Kündigungsschutzrechte, von der Übernahme nach der

Lehre bis zur Alterssicherung sind Tarifrecht. Ob die Geschäftsführung Euch das auch freiwillig zugesteht???

- Die Entlohnung ist für alle mindestens auf Tarifniveau. Bleibt das auch für die, die man loswerden will?
- Der Tarifvertrag zur Qualifizierung ermöglicht nicht nur persönliches Weiterkommen, er kann auch zur Überbrückung bei drohendem Arbeitsplatzverlust genutzt werden.
- Der Beschäftigungssicherungs-Tarifvertrag gibt uns die Möglichkeit durch Absenkung

der Arbeitszeit für alle qualifiziertes Personal im Betrieb zu halten.

- Die Tarifverträge Altersteilzeit und Beschäftigungsbrücke ermöglichen einen sanften Übergang in den Ruhestand und entlasten, wenn nötig, auch bei personellen Maßnahmen.

Im Streitfall gelten allerdings alle Tarifverträge nur für IG Metall-Mitglieder.

**Also Aufnahmeantrag heute noch ausfüllen, abtrennen und abgeben.**

## Mitgliedschaft zahlt sich aus

Die Mitgliedschaft in der IG Metall zahlt sich aus: Rein rechtlich wären die Arbeitgeber imstande, die Tarifierhöhung nur an die Mitglieder der Gewerkschaft auszugeben, die einen Tarifvertrag abgeschlossen hat. Nichtmitgliedern kann der Arbeitgeber jederzeit tarifvertragliche Leistungen verweigern. Damit also auch in Zukunft tarifvertragliche Leistungen für Sie gesichert sind:

**Werden Sie jetzt Mitglied in der IG Metall!**

## Mitglied werden

### Beitrittserklärung und Einzugsermächtigung

(Bitte in Druckbuchstaben ausfüllen)

Name, Vorname: .....Geb.-Datum.....

Straße: .....Betrieb:.....

PLZ: ..... Ort:.....

Mitgliedsbeitrag DM:.....1 % des monatl. Bruttoeinkommens) ab Monat.....

Ich bin vollzeitbeschäftigt  teilzeitbeschäftigt  Auszubildende/r

gewerbl. Arbeitnehmer/in

Angestellte/r  kaufm.  techn.  Meister

Bankverbindung: .....BLZ: .....Konto-Nr. ....

Name des Kreditinstituts.....

Hiermit ermächtige ich widerruflich die IG Metall, den jeweils von mir nach Paragraph 5 der Satzung zu entrichtenden Mitgliedsbeitrag von einem Prozent des monatlichen Bruttoverdienstes bei Fälligkeit einzuziehen. Ich bin damit einverstanden, dass die IG Metall personenbezogene Daten über mich mit Hilfe von Computern speichert und zur Erfüllung der Aufgaben der IG Metall verarbeitet.

Datum: ..... Unterschrift:.....