

Entlassungen plus Verzicht – diese Rechnung der Geschäftsleitung darf nicht aufgehen!

Entlassen kann jeder. Gemeinsam die Krise bewältigen hat Priorität und zeigt die Fähigkeiten einer guten Geschäftsführung!

Die Krise in der Automobilindustrie trifft die Fa. Arnold als Zulieferer nicht unerwartet. Der Auftragseingang befindet sich auf niedrigerem Niveau, ist jedoch stabil. Die Geschäftsleitung plant mit einem Umsatz von rund 65 Mio. Euro und möchte beim Jahresabschluss 2010 eine schwarze Null ausweisen. Die Konsequenz daraus: bei den Personalkosten müssen nach einer Vorgabe aus dem Konzern 4 bis 4,5 Mio. Euro eingespart werden.

Was bedeutet das für die Beschäftigten?

Die Personalkosten lassen sich am schnellsten senken, wenn alle Beschäftigten gezwungen werden, Verzicht zu leisten. Entlassungen dauern dagegen etwas länger, kosten auch Geld und kratzen am Image der Firma.

**Gibt es Alternativen zu Entlassungen?
Welche Möglichkeiten haben die Belegschaft und der Betriebsrat?
Welche Handlungsspielräume sieht die IG Metall?**

Kurzarbeit ausdehnen

Durch die Anwendung von Kurzarbeit haben die Unternehmen erhebliche Einsparmöglichkeiten, sie bleiben flexibel und Entlassungen können vermieden werden. Bei Verteilung auf alle Beschäftigte sind auch alle gleichermaßen von den Einkom-

menseinbußen, die sich aus der Kurzarbeit ergeben, betroffen.

Die derzeit gültige Betriebsvereinbarung zur Kurzarbeit bei Arnold hat eine Laufzeit bis zum 31. Dezember 2009. Der Betriebsrat bestimmt bei der Lage und Dauer sowie der Verteilung auf die einzelnen Beschäftigtengruppen mit.

Arnold hätte die Möglichkeit, noch bis Herbst 2010 das Instrument Kurzarbeit zu nutzen. Der Betriebsrat sieht darin die größte Chance, die Krise zu überwinden.

Die Geschäftsleitung aber will Kurzarbeit plus „weitere Maßnahmen“.

Auch die AT-Angestellten heranziehen

Die Mehrzahl der Beschäftigten bei Arnold leistet bereits Verzicht. Die Rückführung auf die 35-Stunden-Woche ohne Lohnausgleich und der Wegfall von Nachtschicht und

Samstagsarbeit haben zu spürbaren Löchern im Geldbeutel geführt. Kurzarbeit verringert das Einkommen ebenfalls, denn die tarifliche Aufzahlung auf das Kurzarbeitergeld kommt erst ab einem bestimmten Volumen zum Tragen.

Bisher sind hauptsächlich die Beschäftigten in der Produktion von den Einbußen betroffen. Die Kurzarbeit kann jedoch auf alle Bereiche ausgeweitet werden. Auch die sogenannten außertariflich Beschäftigten müssen herangezogen werden.

Die Geschäftsleitung sähe es gerne, wenn der Betriebsrat ihre weiteren Kürzungspläne unterstützen würde: Entlassungen und Verzicht auf das tarifliche zusätzliche Urlaubs- und Weihnachtsgeld.

Dies reicht aber nicht aus und bringt erst die Hälfte des gewünschten Sparvolumens.



Wo sind die Gewinne der letzten Jahre geblieben?

Der Betriebsrat geht davon aus, dass aus den Gewinnen der vergangenen Jahre Rücklagen für schlechte Zeiten gebildet wurden. In einer solchen Situation befindet sich das Unternehmen jetzt. Also könnten die Rücklagen nun auch eingesetzt werden!

Betriebsrat gegen weitere Verzichtsleistungen

Der Betriebsrat ist nicht bereit, mit der Geschäftsleitung eine Regellungsabgabe über Verzichtsmaßnahmen zu treffen. Also will die Geschäftsleitung die Beschäftigten (alle?) dazu bringen, einen Einkommensverzicht einzelvertraglich zu akzeptieren!

Wenn alle gemeinsam handeln, und einen solchen Einzelarbeitsvertrag, der den Verzicht auf die Ansprüche aus dem Tarifvertrag bedeutet, nicht unterschreiben, ist jedoch die Geschäftsführung gezwungen, zu verhandeln.

Die Signale aus der Belegschaft richten sich gegen weitere Verzichtsleistungen, solange nicht alle gleichermaßen betroffen sind.

Ein Blick in die Lohn- und Gehaltslisten zeigt sehr schnell, wo es noch Einsparpotentiale gäbe!

Interessenausgleich und Sozialplan

Hält die Geschäftsleitung an ihrem Entschluss fest, dann soll es zu einer Reduzierung der Belegschaft auf 400 Beschäftigte kommen. Das Betriebsverfassungsgesetz sieht für diesen Vorgang einen Sozialplan vor. Der Betriebsrat kann nur wenig gegen die unternehmerische Entscheidung tun, in den Verhandlungen um einen Sozialplan die geplanten Entlassungen jedoch so teuer machen, dass das Unternehmen eventuell doch noch von der Umsetzung absieht.

Durch öffentlichkeitswirksame Aktivitäten wie Kundgebungen, Pressekonferenzen, Radio- und Fernsehbeiträgen bis hin zur Demonstration vor die Konzernzentrale ist einiges denkbar, um den Betriebsrat bei den Verhandlungen zu unterstützen.

Sollten die Verhandlungen dennoch zu keinem Ergebnis führen, kommt es zum Einigungsstellenverfahren. Auf diesem Weg soll dann eine Einigung zwischen den Betriebsparteien erzielt werden. Je nach Ergebnis kann das Unternehmen dann handeln.

Verhandlungen über einen Anerkennungstarifvertrag

Für die IG Metall machen solche Verhandlungen nur einen Sinn, wenn Arnold alle Tarifverträge anerkennt. Im Nachgang könnten dann für einen befristeten Zeitraum davon abweichende Vereinbarungen getroffen werden. Betriebsbedingte Entlassungen müssen dabei außen vor bleiben! Gleichzeitig verzichten und entlassen passt nicht zusammen!

Am liebsten würde die Geschäftsleitung jedoch nur mit dem Betriebsrat und nicht mit der IG Metall verhandeln.

Heute findet das erste Gespräch zwischen IG Metall und Betriebsrat mit der Geschäftsleitung statt.

Jetzt gilt es, der IG Metall und dem Betriebsrat den Rücken zu stärken!

Wie gesagt: Entlassen ist einfach. Alternativen sind aller Mühen wert!

Wir fordern die Geschäftsleitung auf, mit uns über intelligente Lösungen zu verhandeln!

Jetzt Mitglied der IG Metall werden!

Beitrittserklärung

Änderungsmitteilung

Mitgliedsnummer

Versandungsstelle



Name Vorname

Strasse/Hausnummer

Postleitzahl/Wohnort

Telefon Geburtsdatum

E-Mail

Betrieb: Name und Ort

- männlich weiblich vollzeitbeschäftigt teilzeitbeschäftigt
 Auszubildende/r bis: Student/in
 gewerblich. Arbeitnehmer/in Angestellte/r kaufm. techn. Meister

Barbara Eickl Änderung des bisherigen Status

Mitgliedsbeitrag (% des monatl. Bruttoeinkommens) ab Monat

geworben durch (Name und Betrieb)

Einigungsmitteilung/Beitrittserklärung

Ros. Nr. Bundesland

Name des Beschäftigten

in PLZ Ort

Ich bestätige die Angaben zu meiner Person, die ich der IG Metall zum Zwecke der Datenverarbeitung im Zusammenhang mit meinem Beitritt zur Verfügung stelle. Ich bin darüber informiert, dass die IG Metall zur Erfüllung ihrer satzungsgemäßen Aufgaben und unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Vorschriften personenbezogene Angaben über mich mit Hilfe von Computern verarbeitet. Hiermit ermittele ich ausdrücklich die IG Metall, den jeweils von mir nach § 9 der Satzung zu ermittelnden Mitgliedsbeitrag von 1% des monatlichen Bruttoeinkommens bei Fälligkeit einzunehmen. Dieses Einigungsmitteilung kann ich nur schriftlich mit einer Frist von sechs Wochen zum Geschäftsende gegenüber der IG Metall widerrufen. Änderungen meiner Daten werde ich massenweise der IG Metall mitteilen.

Ort/Datum/Unterschrift

