

Wie sicher sind unsere Arbeitsplätze?

Der Umsatz der Schaeffler Gruppe ist weltweit in 2012 wieder gewachsen. Das operative Ergebnis (EBIT) liegt oberhalb des Branchendurchschnitts.

Doch weshalb hat der Standort Schweinfurt nach Aussage des Vorstandes einen Beschäftigtenüberhang?

Die Nachfrage nach Automobilteilen ist stabil, weil Schaeffler sehr stark bei den Premiumherstellern (Audi, VW, BMW) vertreten ist. So profitiert die Beschäftigung auch in Deutschland von deren Exporterfolgen. In dem Maße jedoch, wie diese Hersteller in Asien und Amerika Kapazitäten aufbauen, wird das anders werden,

weil zukünftig vor Ort zugeliefert wird.

Die Nachfrage nach Investitionsgütern stagniert weltweit.



Berücksichtigt, dass der Markt in Asien wächst, wirkt sich der Nachfrage-rückgang besonders in Europa aus. Da die verschiedenen Branchen unterschiedliche Markt-entwick-

lungen nehmen, schlägt sich das in unterschiedlicher Auslastung nieder. Das Unternehmen verzeichnet steigende Nachfrage, beispielsweise bei Aerospace, Spindellager, Kugellager < 160 mm aber andererseits auch starke ▶▶

Kurzarbeitergeld ...

ist eine Versicherungsleistung der Arbeitsagentur in der Höhe des Arbeitslosengeldes

- 60 % bei Mitarbeitern ohne Kinder ohne Unterhaltspflichtung
- 67 % vom Netto-Entgelt ohne Nachtarbeits- und Mehrarbeitszuschläge
- Bezogen auf jede ausgefallene Arbeitsstunde

Voraussetzungen:

Zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber wird eine Betriebsvereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit geschlossen.

Der Entgeltverlust aufgrund von Arbeitsmangel muss mindestens 10 % betragen.

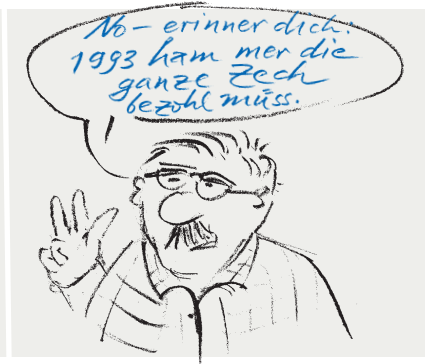
Die zum Zeitpunkt der Anmeldung von Kurzarbeit vorhandenen Arbeitszeitkonten zur Beschäftigungssicherung müssen ausgeschöpft sein.

Mindestens 1/3 des Betriebes oder Betriebsteils muss von Kurzarbeit betroffen sein.

Leiharbeiter sind von Kurzarbeit ausgeschlossen.

Lubber in ...

Das
Zechen-
Fest



► Einbrüche bei Pendellagern, Härterei und Windkraft.

So wirkt die Nachfrage aus den jeweiligen Branchen bis an die Fertigungsanlagen.

Ausgehend von früheren Marktprognosen stellte sich das Schaeffler-Management auf zweistelliges Wachstum über mehrere Jahre ein. Das Ziel hieß 14 Mrd. Euro Umsatz im Jahr 2014.

Personal, Fertigungskapazitäten, Forschung und Entwicklung, Zentralbereiche wurden auf dieses Ziel hin ausgerichtet.

Die tatsächliche Entwicklung zwingt jetzt zur wirtschaftlichen Anpassung. Investitionen werden 2013 stark zurückgefahren.

Im indirekten Bereich stellt das Management einen Personalüberhang fest.

Die Beschäftigung ist aus drei Gründen bedroht:

- Konjunkturrückgang in der Industrie
- Aufbau von Kapazitäten in Wachstumsmärkten
- Personalüberhang, weil geplantes Wachstum ausbleibt

Noch 2009 – bei dem extrem tiefen Nachfrage-Einbruch – kündigte das Management Massenentlassungen an. In Schweinfurt standen 1.000 Arbeitsplätze auf der Kippe. Mit den damals angewandten Werkzeugen soll der aktuelle Personalüberhang abgesteuert werden (siehe Seite 6 „Was ist schon ...“). Die Mehrzahl der Maßnahmen muss das Management auf der Grundlage von Betriebsverfassungsgesetz und Tarifvertrag mit dem Betriebsrat verhandeln und vereinbaren.

Absenkung der Arbeitszeit bei vorübergehenden Beschäftigungsproblemen

Zur Sicherung und zum Erhalt von Arbeitsplätzen können Arbeitgeber und Betriebsrat durch Betriebsvereinbarung die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit vorübergehend absenken auf eine Dauer von unter 35 bis zu 29 Stunden für den ganzen Betrieb oder Teile bzw. Gruppen von Arbeitnehmern. Auch eine unterschiedliche Absenkung und eine unterschiedliche Dauer der Absenkung kann vereinbart werden. Vollzeitbeschäftigte mit so reduzierter tariflicher Arbeitszeit bleiben Vollzeitbeschäftigte.

Für Arbeitnehmer mit einer individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von weniger als 35 Stunden wird die Arbeitszeit um dieselbe Stundenzahl abgesenkt wie

bei Vollzeitbeschäftigten, jedoch nicht unter 20 Stunden. Durch Betriebsvereinbarung können davon abweichende Regelungen getroffen werden.

Grundsätzlich wird während der **Absenkung der Arbeitszeit keine betriebsbedingte Kündigung** ausgesprochen. Sollte dennoch eine betriebsbedingte Kündigung im Sinne des § 1 KSchG erforderlich sein, wird die Entlassung infolge der betriebsbedingten Kündigung frühestens 2 Monate nach dem Ende der Absenkung der Arbeitszeit wirksam.

Die Monatsentgelte und von ihnen abgeleitete Leistungen vermindern sich entsprechend der verkürzten Arbeitszeit, nicht jedoch die Ausbildungsvergütungen.

Tarifvertrag Beschäftigungsentwicklung vom 28. 3. 2008

Gibt es Alternativen zum derzeitigen Konzept?

Die **eine Möglichkeit** wäre betriebsbedingte Kündigungen. Der Betriebsrat hätte dann einen „Interessenausgleich“ und Abfindungen nach „Sozialplan“ zu verhandeln.

Die Kündigungen wären dann nach „sozialer Auswahl“ vom Unternehmen abzuwickeln. Die **andere Möglichkeit** bestünde darin, überzähliges Personal mit negativen Kostenwirkungen weiter zu beschäftigen. Laut Management wäre so aber der wirtschaftliche Bestand des Unternehmens gefährdet. Erinnerung sei zudem an die hohe Verschuldung des Konzerns. Der Betriebsrat will nun mit der Bezugnahme auf die Beschäftigungsvereinbarung und den Tarifvertrag „Beschäftigungsentwicklung“ erreichen:

- Dass es keine betriebsbedingten Kündigungen gibt,
- dass die in der QB beschäftigten Leiharbeiter möglichst an Bord bleiben und
- dass die Auszubildenden übernommen werden.

In welchem Umgang diese Ziele erreicht werden, hängt ab

- 1 vom weiteren Verlauf der Beschäftigungskrise, die nicht von uns zu beeinflussen ist;
- 2 von der Gestaltungsfähigkeit des Managements, was in anderen Händen liegt;
- 3 von der Unterstützung, die der BR durch die Belegschaft erfährt, was sehr wohl in unserer Hand liegt, indem die Maßnahmen solidarisch mitgetragen werden.

Norbert Lenhard
Betriebsratsvorsitzender

Eine neue alte Zeitung



Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen, mit der Ausgabe 90 wollen wir die lange Geschichte des Durchblick (seit Juli 1984) neu beleben.

Mit E-Mail, Homepage, Facebook und Co. haben sich die technischen Gestaltungs- und Übertragungsmöglichkeiten von Information

erheblich verändert. Der neue Durchblick wird deshalb Themen jenseits der Tagesaktualität aufgreifen.

In dieser Ausgabe geht es um Beschäftigung bei Schaeffler in Schweinfurt. Unsere Zeitung versucht, Schönfärberei außen vor zu lassen, Informationen zu geben und Themen zu behandeln, die im täglichen Arbeitsleben nützlich sind.

Jürgen Schenk
IG-Metall Vertrauenskörperleiter

Solidarität praktisch leben

Aribert Elpelt ist seit 2006 Betriebsrat und seit Oktober 2012 freigestellt. Er ist verheiratet, hat zwei Söhne und wohnt in Waigolshausen.

1986 kam er zu FAG, und durchlief Halle-F, Halle-H und Aerospace. Ab 1997 war er Vertrauensmann der IG-Metall. Ihm waren und sind die sozialen Anliegen der Belegschaft besonders wichtig. Als Sprecher des Sozialausschusses arbeitet er mit den betroffenen Kollegen/innen beispielsweise daran, mit der Suchtproblematik umzugehen.

Auch wenn Mitarbeiter/innen sich in anderen schwierigen Situationen befinden, kann das Team vom Sozialausschuss in Zusammenarbeit mit der Sozialberatung hilfreich zur Seite stehen. „Jeder der Hilfe sucht, dem möchte ich ein vertrauensvoller und kompetenter

Ansprechpartner sein. Für jedes Problem gibt es eine Lösung. Wenn ich kann, helfe ich selbstverständlich selbst, oder ich kann einen hilfreichen Kontakt vermitteln“, so Aribert Elpelt über seine Arbeit.

Seine Betreuungsbereiche als Betriebsrat sind Aerospace, Werkenschutz, Metrologie, Schmiede mit Glüherei und Hatebur sowie Härterei. Daneben hält Aribert auch den Kontakt zur Deutschen BKK und begleitet dort neben gesundheitsfördernden Aktionen wie z. B. dem Hautscreening auch die jährlich wiederkehrende Aktion „Fitmachen und Gewinnen“ bei der erfreulicherweise jedes Jahr die Teilnehmerzahl ansteigt.

Im Verein „Clan McEL“, dem Aribert vorsteht, ist er ebenfalls sehr aktiv. Die Erlöse werden dem



Kinderhospiz Sternenzelt in Marktheidenfeld spendet. Sein Wissen gibt Aribert auch als Trainer bei Schulungsmaßnahmen der IG-Metall weiter. Denn klar, die Gewerkschaftsarbeit liegt ihm als stellv. Vertrauenskörperleiter der IG Metall ebenfalls am Herzen.

„Ich möchte in meinem Leben etwas getan haben, dass dazu beiträgt, dass Solidarität als echter Mehrwert auf Gegenseitigkeit erfahren wird.“

Im Gespräch mit ... Julia Katzenberger (JAV-Vorsitzende)

Durchblick Hallo Julia, würdest du dich unseren Lesern bitte kurz vorstellen?

Julia Hallo, ich heiße Julia Katzenberger, bin 20 Jahre alt und habe im September 2012 eine Lehre zur Industriemechanikerin begonnen.

Durchblick Du wurdest im November zur Vorsitzenden der Jugend- und Ausbildungsvertretung gewählt. Wie zufrieden bist du mit dem Wahlergebnis?

Julia Die Wahlbeteiligung war sehr erfreulich. Ich freue mich mit meinen tollen und motivierten JAV-Kollegen unsere Ziele zu erreichen.

Die Wahl zur Vorsitzenden hat mich sehr gefreut. Es ist eine neue Herausforderung für mich.

Durchblick Welche Ziele hast du mit der JAV?

Julia Wir wollen die bisher guten Bedingungen erhalten und bei Bedarf Verbesserungen im Interesse der Auszubildenden erreichen.

Durchblick Welche Aufgaben hast du als Vorsitzende der JAV?

Julia Zum ersten die Interessen der Azubis vertreten und weiter ihre Anregungen weitergeben, Sitzungen organisieren, Jugendversammlungen vorbereiten und z. B. die neuen Azubis vor allem in ihren ersten Wochen begleiten, z. B. die Werksrallye usw.

Durchblick Das ist einen ganze Menge. Welche Eigenschaften muss man für dieses Amt mitbringen?

Julia Durchsetzungsvermögen, Konsequenz, die Fähigkeit „über den Tellerrand hinaus schauen zu können“, Teamfähigkeit, und nicht zuletzt, die Fähigkeit „sich in andere hineinversetzen zu können“.

Durchblick

Weil nur eine Liste eingezeichnet wurde, gab es bei der JAV-Wahl eine Personenwahl.



Julia Das Besondere ist, dass man einzelne Personen wählen kann, nicht nur eine Liste.

Durchblick Was sind die Vorteile dieser Art der Wahl?

Julia Die Vorteile einer Personenwahl sind, dass so viele Stimmen wie Mandate vergeben werden können und, dass man gezielt die Personen wählen kann, die jeden, nach seiner persönlichen Meinung, am besten vertritt.

Barbara Gerber verlässt die Firma

10 Jahre war Frau Barbara Gerber Ausbildungsleiterin bei Schaeffler in Schweinfurt. Nun sucht sie eine neue Herausforderung und verlässt das Unternehmen. Grund genug, dass sie uns Frage und Antwort stand. Die wesentliche Veränderung während ihrer Tätigkeit war, die Neuordnung der Ausbildungsberufe umzusetzen, sowie verschiedene Veränderungen bei

den Ausbildern und der Ausbildungswerkstatt. Nicht nur immense Investitionen in den Maschinenpark sondern auch hohe Eigenleistung waren da nötig. Gleich zu Beginn hatte sie ihre größte Herausforderung: Es sollten 500.000 Euro eingespart werden. Sie selbst hatte das Ziel, dies ohne Stellenstreichungen über die Bühne zu bringen. Was

ihr schließlich auch gelang. Sie wird am meisten ihre Mitarbeiter und auch ihre Vorgesetzten vermissen, die ihr wirklich ans Herz gewachsen sind. Ihre berufliche Laufbahn wird sie als weltweite Ausbildungsleiterin bei Dräxlmaier in Vilsbiburg fortsetzen. Wir wünschen Frau Gerber privat und beruflich viel Erfolg und alles Gute.

Sicherheit für Auszubildende

In der beruflichen Erstausbildung erkennt Schaeffler Technologies ihre gesellschaftliche Verantwortung für die besondere Situation, insbesondere jugendlicher Bewerber in den Regionen Wuppertal und Schweinfurt/Main-Rhön. Dies beinhaltet auch zukünftige Programme zur Ausbildung, wie Berufsakademie oder „Ausbildung und Studium bei FAG“, sowie interne Umschulungsmaßnahmen für Mitarbeiter als berufliche Erstausbildung.

Die jährlichen Neueinstellungen von Auszubildenden, einschließlich der Auszubildenden im Rahmen der Programme, werden für die Laufzeit der Vereinbarung festgelegt.

Die Ausbildung findet an den Standorten Schweinfurt und Wuppertal statt.

Vorbehaltlich eines akuten Beschäftigungsproblems im Sinne des Beschäftigungssicherungs-

Vereinbarte jährliche Mindestneueinstellungen

| | gewerblich-techn. | kaufm. |
|----------------------|-------------------|--------|
| Schweinfurt | 77 | 8 |
| Eltmann/Elfershausen | im Kontingent SW | |
| Wuppertal | 33 | 2 |
| Summe: | 110 | 10 |

Tarifvertrages sowie vorbehaltlich Leistung, Verhalten und personenbedingter Gründe werden während der Laufzeit dieser Vereinbarung für die Standorte Schweinfurt, Eltmann und Elfershausen mindestens 60 Auszubildende und am Standort Wuppertal mindestens 24 Auszubildende in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen. Die dann noch verbleibenden Auszubildenden werden nach

Maßgabe des Beschäftigungssicherungsvertrags für 12 Monate befristet

übernommen. Hinsichtlich der Zahl der befristeten Übernahmen wird jährlich mit dem Standortbetriebsrat beraten, ob eine unbefristete Übernahme möglich ist.

Quelle: Beschäftigungsvereinbarung von 2004

Weitere Informationen:
www.igmetall-schaeffler.de
und im Intranet unter Betriebsrat



21. September 1993 Mahnwache vor Tor 1

durchblick IMPRESSUM

Redaktion

Volker Dieterich, Domink Geis, Klaus Hofmann,
Jürgen Schenk, Jennifer Stettner, Volker Peter

Auflage

2500 Exemplare mindestens dreimal im Jahr

Verantwortlich

Peter Kippes
IG Metall, Mangasse 7-9,
97421 Schweinfurt

Was ist schon alles vereinbart?

- ▶ Interne Versetzungen nach Überhang und Bedarf – zuletzt in den Bereich Fluglager;
- ▶ Freistellung bis zu 2 Jahre ohne Entgelt – aber mit Weiterbeschäftigungsanspruch;
- ▶ Reduzierung der 40 Std./Woche-Verträge;
- ▶ Arbeitszeitkonto –20 Std. bis +220 Std. Neu
- ▶ Mehrarbeit in Freizeit, Zuschläge in Geld, befristet bis 31. 12. 2013;
- ▶ Stilllegungstage in der Produktion, Arbeitszeitkonto abbauen;
- ▶ Beitrag der außertariflichen Angestellten;
- ▶ Anwendungen des Tarifvertrags Beschäftigungssicherung: für die indirekten Mitarbeiter im Bereich Industrie Arbeitszeit- und Entgeltabsenkung um 2,5 Wochenstunden = 7,14% (IRWAZ 35); für alle indirekten Mitarbeiter am Standort (Ausnahmen: Aerospace, Werk-

schutz, Feuerwehr, Ausbildung) Absenkung um eine Wochenstunde = 2,85% (IRWAZ 35). Bei abweichender Arbeitszeit (Teilzeit, 40 Std./Woche) werden Arbeitszeit und Entgelt anteilig reduziert. Ausgleich des Urlaubsgeldes durch eine Pauschale (Basis EG7B). (Siehe auch Seite 2) Laufzeit bis 30. 6. 2013.

Vereinbarungen für die Produktionssegmente

- ▶ Das Segment Pendellager PE (Halle E, Bau 22) führt vom 1. Januar bis 30. Juni 2013 Kurzarbeit ein. Die rechtlichen Voraussetzungen sind erfüllt.
- ▶ Die Härterei wechselt ab 1. Januar in 15 Schichten mit vier Mannschaften. Die Arbeitszeit wird auf 32 Stunden pro Woche verkürzt. Zusätzlich werden weitere Stunden aus dem Arbeitszeitkonto entnommen.
Das Segment Pendellager PF (Halle F) verkürzt die Arbeitszeit

auf 32 Stunden pro Woche. Weitere Stunden werden aus dem Arbeitszeitkonto entnommen.

- ▶ Die Vereinbarungen für Härterei und Pendellager PF laufen zunächst bis 31. März 2013. Abhängig von der Auftragslage kann eine Verlängerung vereinbart werden.
- ▶ Die bei der Schaeffler-eigenen Qualifizierungs- und Beschäftigungsgesellschaft (QB) eingestellten Leiharbeitnehmer, sind nach den Vorgaben der Arbeitsagentur nicht kurzarbeitsfähig. Sie werden deshalb in allen betroffenen Segmenten nach Tarifvertrag an der Absenkung der Arbeitszeit mit 32 Stunden/Woche beteiligt.

Betriebsrat und Personalleitung überprüfen fortlaufend die Notwendigkeit der Anpassungsmaßnahmen.

Lösungsbedarf für Radler

Der BR hat schon lange Zeit darauf gedrängt, für Mitarbeiter aus den Angestellten-Bereichen, die keinen Zugang zu Duschen und Kleiderspinden haben, eine Umkleide einzurichten. Dazu halten wir den Raum in der ehemaligen Sicherheitszentrale im

Keller von Bau 4 für geeignet. Dieser müsste für diesen Bedarf allerdings noch hergerichtet werden. Das würde die Bereitschaft, mit dem Rad auf die Arbeit zu fahren, sicherlich noch erhöhen, die Parkplätze entlasten und ein

Beitrag für die Gesundheit sein. Wir hoffen, dass eine Möglichkeit bis zum Beginn der Fahrrad-Saison umgesetzt wird und dann noch mehr Mitarbeiter/Innen an der Aktion „Fitmachen und gewinnen“ teilnehmen werden.

Der neue Mann der BKK

Carsten Jacob heißt der neue Filialleiter der Deutschen BKK Mainfranken.

Er ist 44 Jahre alt und kommt aus Coburg.

Die BKK mit ihren 38 Mitarbeitern unterstützt durch gezielte Maßnahmen das betriebliche Gesundheitsmanagement (im Jahr 2012 u. a. Gripeschutzimpfung, Hautscreening, Venenscreening, Herz-

Kreislaufscreening, Ernährungsberatung der Azubis).

Das Thema Rehabilitation wird bundesweit von Schweinfurt aus bearbeitet, mit Mitarbeitern die sich explizit um das Thema Arbeitsunfähigkeit kümmern.

Die BKK hat vor Ort einen Reha-manager sowie eine Gesundheitsassistentin.

Bei allen Fragen zur Gesundheits-

vorsorge, Reha oder Rente sind Carsten Jacob und sein Team die richtigen Ansprechpartner.



Tarifrunde 2013

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

in den nächsten Wochen werden die Beschäftigten, vor allem aber ihr die Mitglieder der IG Metall, über die Zusammensetzung unserer Tarifforderung diskutieren.

Der Tarifvertrag für die bayerische Metall- und Elektroindustrie ist ein sogenannter „Flächentarifvertrag“. Das bedeutet, die Mindestbedingungen (wie zum Beispiel die Höhe der Entgelte) werden für die *gesamte* Branche und das *gesamte* Tarifgebiet festgelegt.

Unsere Forderungsstruktur muss deswegen bei der Forderungshöhe neben der Situation des jeweiligen Betriebes auch Aspekte des Zustandes der *gesamten* Branche und der Gesamtwirtschaft berücksichtigen.

2012 haben wir ein hoch akzeptiertes Ergebnis erreicht. Mit der Regelung zur Übernahme der Azubis und Verbesserungen der Leiharbeit haben wir wesentliche Schritte nach vorne gemacht. Die Anhebung der Entgelte um

**+ PLUS FÜR UNS
PLUS FÜR ALLE**

4,3% ist ein voller Erfolg.

Wenn wir uns die aktuelle wirtschaftliche Lage ansehen, sind wir von den exorbitanten Zuwachsraten des Jahres 2011 und Anfang 2012 weit entfernt. Allerdings sehen wir keine durchgängige Abwärtsbewegung.

Wenn wir jetzt also gemeinsam über eine Forderung für die Tarifrunde 2013 sprechen, sollten

wir mit dem notwendigen Augenmaß aber nicht mit falscher Bescheidenheit an das Thema heran gehen. Bei den Unternehmen – gerade in der Region – war das zurückliegende Jahr wirtschaftlich erfolgreich.

Generell gilt: wenn sich die Nachfragesituation in den exportorientierten Bereichen normalisiert oder gar verschlechtert, kommt der Binnennachfrage eine um so wichtigere Bedeutung zu. Plus für uns ist deshalb plus für alle.

Peter Kippes
IG Metall
Schweinfurt



Vor 20 Jahren ...



23. September 1993
Menschenkette zur
Arbeitsagentur

„Stopp Arbeitsplatzabbau“

Unter diesem Motto demonstrierten in Schweinfurt am 13. Februar 1993 – bei Nieselregen – 15.000 Menschen aus der Region und europäischen Standorten für Arbeitsplätze und für den Fortbestand der FAG Kugelfischer.

Das Unternehmen wurde zwar gerettet, aber 7.800 Mitarbeitern – davon 4.000 in Schweinfurt – hat es den Job gekostet. 6.800 Mitarbeiter wurden mit Teilen des Konzerns verkauft. Ursachen der tiefgreifenden Krise waren Managementfehler, Markteinbruch in Osteuropa und eine heftige Konjunkturkrise.

Betriebsrat und IG-Metall entwickelten aus diesen Erfahrungen eine hohe Sensibilität für Beschäftigungssicherung. Die erste Standort- und

Beschäftigungssicherungsvereinbarung konnte 1998/99 durchgesetzt werden.

Der Standort Elfershausen wurde nicht geschlossen.

Die heute gültige Vereinbarung wurde 2004 durchgesetzt und Eltmann gegen die damalige Schließungsabsicht fortgeführt. In beiden Kämpfen waren jeweils auch hunderte Arbeitsplätze in Schweinfurt gefährdet.

Wegezeit in der Gleitzeit und bis zu 10 Std./Jahr für Qualifizierung gehen auf diesen Kompromiss zurück.

Das wichtigste Ergebnis war, dass betriebsbedingte Kündigungen verhindert wurden. Bis zum heutigen Tag – 20 Jahre danach – konnten alle wirtschaftlichen Veränderungen abgedeckt werden.

Termine 2013

Betriebsversammlungen

- ▶ am 12. März 2013
Gastreferent ist Wolfgang Müller
Schaeffler IG Metall-Konzernbetreuer,
München
- ▶ am 16. Juli 2013
Gastreferent ist Jürgen Kerner
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied
der IG Metall, Frankfurt
- ▶ am 3. Dezember 2013



13. Februar 1993
Kundgebung auf
dem Marktplatz

Tarifrunde 2013 Ende der Friedenspflicht ist am 30. April