

Hier geblieben,
Schaeffler.

Jetzt haben die Beschäftigten

das Wort

Die Eckpunkte des Zukunftskonzepts

für den Standort Wuppertal

Am Standort Wuppertal sollen statt 750 Arbeitsplätze 1000 Arbeitsplätze erhalten bleiben. Gleichzeitig soll das Werk neu aufgestellt werden – ausgehend von den Erkenntnissen der Beschäftigtenbefragung und gemeinsam mit den Beschäftigten. Das sind die wesentlichen Punkte des Eckpunktepapiers, das der Betriebsrat und die Geschäftsführung am 15. Oktober vereinbart haben. Die Beschäftigten werden entscheiden, ob es in Kraft tritt.

DIE AUSGANGSLAGE: Die Unternehmensleitung wollte die Belegschaft halbieren, von den rund 1500 Arbeitsplätzen sollten 750 übrig bleiben. „Eine Horror-Vorstellung“, sagte der Wuppertaler IG Metall-Bevollmächtigte Torsten Lankau. Die Betriebsratsvorsitzende Steffi Schmidt nannte die Unternehmenspläne „ein Sterben auf Raten“.

Eigentlich sollten alle Arbeitsplätze noch bis Ende 2016 sicher sein; das hatte Schaeffler noch 2008 der IG Metall tarifvertraglich zugesagt. Der Vertrag schloss betriebsbedingte Kündigungen aus. Doch Schaeffler hat ihn zum 31. Dezember 2013 gekündigt. Alle Bemühungen von IG Metall, Betriebsrat, und Belegschaft, das zu verhindern, sind gescheitert.

Was tun? Der Betriebsrat nahm im Juli Verhandlungen mit der Geschäftsleitung auf. Nach sieben Treffen in drei Monaten liegt seit Mitte Oktober ein Ergebnis vor: überschrieben mit „Eckpunkte Zukunftskonzept des Standortes Wuppertal innerhalb der Schaeffler-Gruppe“.

Das Papier umfasst 19 Seiten mit vielen Zahlen und Spiegelstrichen.



Solidaritätsfest der IG Metall für die Beschäftigten von Schaeffler: Der Standort Wuppertal muss bleiben!

Es gliedert sich – grob gesprochen – in fünf Teile:

- ▶ Personalabbau
- ▶ Einsparung von Personalkosten
- ▶ Flexiblere Produktion
- ▶ Mehr Produktqualität, Wertschöpfung und Liefertreue
- ▶ Entwicklung eines Zukunftskonzepts

Am 2. Dezember findet eine Betriebsversammlung mit Teilnahme

der Geschäftsleitung statt. Bis dahin sollen die Eckpunkte ausformuliert und das Ergebnis – ein Interessenausgleich – von Geschäftsleitung und Betriebsrat unterschrieben werden. Ein „Interessenausgleich“ ist laut Betriebsverfassungsgesetz eine Vereinbarung von Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretung; sie regelt eine vom Unternehmer geplante „Betriebsänderung“ und ist

– wie der Name sagt – auf Kompromiss angelegt.

Ob er den Interessenausgleich unterschreibt, macht der Betriebsrat vom Votum der Belegschaft abhängig. Die Beschäftigten werden entscheiden müssen, ob sie dem Verhandlungsergebnis zustimmen oder nicht – voraussichtlich in der zweiten Novemberhälfte. Bis dahin wird Zeit für Information und Dis-

Inhalt

SEITE 2

EIN STIMMUNGSBILD

Das meinen Betriebsräte, Vertrauensleute und die Jugendvertreterin

SEITE 3

PERSONALABBAU UND NEUSTART

Einzelheiten des Eckpunktepapiers „Zukunftskonzept Wuppertal“

ERGEBNISSE DER BESCHÄFTIGTENBEFRAGUNG

Ich glaub, mich tritt ein Pferd

SEITE 4

12. APRIL BIS 15. OKTOBER 2013

Die Chronologie der Auseinandersetzung

kussion sein. „An den Eckpunkten selbst kann aber nicht gerüttelt werden“, sagt Uwe Ruberg, Sprecher der IG Metall-Vertrauensleute und Mitglied der Verhandlungskommission. „Es geht um Ja oder Nein, dafür oder dagegen, barfuß oder Lackschuh.“

▶ Einzelheiten auf Seite 3

Kommentar Ein bitterer Kompromiss – aber eine Chance

Kommentar von Torsten Lankau, Geschäftsführer der IG Metall Wuppertal



Die Beschäftigtenbefragung der IG Metall bestätigt, was viele befürchtet haben: Bei Schaeffler liegt eine Menge im Argen – das Betriebsklima, der Führungsstil, der Umgang miteinander. Die Meinung der Beschäftigten ist nicht gefragt; und wenn, dann landen ihre Verbesserungsvorschläge meist in der Tonne. Ich will nicht drumherum reden: Wenn aus diesen Fehlern der Vergangenheit nicht gelernt wird, dann ist die Zukunft des Standorts fraglich. Es ist 5 vor 12.

Hier können wir ansetzen: Die Beschäftigten müssen beteiligt werden! Denn ihr Know-how und Erfahrungswissen, ihr Können und ihre Motivation sind der Schlüssel zum Erfolg. Er steckt im Schloss und muss jetzt umgedreht werden.

Geschäftsleitung und Betriebsrat haben ein Eckpunktepapier für ein Zukunftskonzept ausgehandelt. In dem Eckpunktepapier stecken – logisch – auch schmerzhaft Kompromisse. Jetzt muss entschieden werden, ob dieser Weg, den das Eckpunktepapier aufzeigt, gegangen wird oder nicht. Wer entscheidet das? Die Beschäftigten! Darauf legen wir, die IG Metall, großen Wert. Eine wichtige Voraussetzung für den möglichen Neustart ist, dass ab 1. Januar 2014 wieder der Flächentarifvertrag gilt – als Mindeststandard und ohne weitere Abweichung. Dafür haben wir gesorgt.

Interview „Alle sind gefragt“

Der Betriebsrat macht ernst: Er hört auf die Belegschaft. Das Eckpunktepapier zur Zukunft von Schaeffler in Wuppertal wird erst Realität, wenn die Beschäftigten es akzeptieren und mittragen. Im Interview plädiert die Betriebsratsvorsitzende Steffi Schmidt dafür.



Wie verlief – in groben Zügen – bisher der Kampf um den Standort Wuppertal?

Schmidt: Alle waren geschockt, als wir Mitte April die Hiobsbotschaft erhielten, die Hälfte der Belegschaft müsse gehen. Wir haben Belegschaft und Öffentlichkeit informiert, die Politik alarmiert, Proteste organisiert und versucht, die Kündigung des Tarifvertrags zur Beschäftigungssicherung zu verhindern. Das ist uns nicht gelungen. Der Tarifver-

trag, der bis 2016 Kündigungen ausschloss, läuft schon Ende dieses Jahres aus.

Die Geschäftsleitung wollte sofort Leute feuern, außerdem die Arbeitszeit samt Entgelt von 40 auf 30 Wochenstunden verringern. **Schmidt:** Das konnten wir verhindern. Jetzt arbeiten die direkt Beschäftigten in der Produktion 35 Stunden, alle anderen 32. Und von betriebsbedingten Kündigungen in diesem Jahr reden wir nicht.

Drei Monate habt ihr mit der Geschäftsleitung über die Eckpunkte eines Zukunftskonzepts verhandelt. Warum so lang?

Schmidt: Weil Betriebsrat und Geschäftsleitung sehr weit auseinander waren. Und wir alles herausholen wollten, was herauszuholen war. Das Ergebnis ist immer noch schmerzhaft. 500 Arbeitsplätze werden 2014/15 abgebaut. Die Ausgebildeten werden erst

weiter auf Seite 2

Das meinen Betriebsräte, Vertrauensleute und die Jugendvertreterin

Gemeinsam schaffen wir's

„Die Verhandlungen mit der Geschäftsführung waren sehr schwierig; sie drohten zuletzt sogar zu scheitern. Mit dem Eckpunktepapier, das jetzt vorliegt,



kann nicht jeder glücklich sein. Wir mussten Kröten schlucken. Aber wir haben jetzt eine Chance. Denn der Standort wird nicht wie geplant halbiert, was meiner Meinung nach der Anfang vom Ende gewesen wäre. Nein, die Zahl der Beschäftigten bleibt vierstellig! Ich bin überzeugt: Wir können es schaffen, dem Standort eine Perspektive zu geben. Aber nur gemeinsam. Niemand sollte mehr mit dem Finger auf andere zeigen.“

Özgür Sönmezciçek, stellvertretender Betriebsratsvorsitzender

Anders geht

„Ich muss hier bleiben, als Alleinerziehende bin ich abhängig von Schaeffler. Und ich will auch hier bleiben. Meine Arbeit als Bürokauffrau ist gut bezahlt und macht



Spaß. In unserer Abteilung, der früheren FIS, stimmt das Betriebsklima, unseren Chef interessiert unsere Meinung. Das wünsche ich allen hier im Werk. Wenn das der Fall ist, fasst die Firma wieder Tritt.“

Nina Osmi, IG Metall-Vertrauensfrau

Bleiben bis zur Rente

„Für mich ist das Zukunftskonzept, das wir mit der Geschäftsleitung ausgehandelt haben, ein Markt



der Möglichkeiten. Ich hoffe, dass die Belegschaft das auch so sieht. Dann wird das Konzept auch Früchte tragen. Wenn ich früher, während meiner Ausbildung, auf die Frage, wo ich arbeite, „Kugelfischer“ geantwortet habe, sagte jeder, „da kannst du bis zur Rente bleiben“. Ich will, dass das auch für Schaeffler gilt.

Uwe Ruberg, Betriebsratsmitglied und VK-Leiter

Mehr Miteinander

„Hier am Standort muss sich einiges ändern. Arbeitsabläufe und Produktionsprozesse müssen optimiert werden. Vor allem



müssen die Mitarbeiter miteinscheiden und mitgestalten können. Das erfordert ein Umdenken der Vorgesetzten. Das Miteinander ist gefragt. In meiner Abteilung, der Logistik, praktizieren wir das. Wir können uns einbringen, arbeiten selbstständiger als früher. Und das steigert die Motivation!“

Jens Dahlhaus, IG Metall-Vertrauensmann und Mitglied des VK-Kernteam

Bleibt am Ball

„Ich bin zwar nach der Ausbildung unbefristet übernommen worden,



werde aber kündigen. Mir ist das hier alles zu unsicher. Die Firma lässt die Jugend im Stich. 2014 wird kein Ausgebildeter übernommen. Und die Zahl der Ausbildungsplätze wird reduziert, wenn auch – dank Betriebsrat – nicht so dramatisch wie vom Arbeitgeber geplant. Irgendwann geht's mit Schaeffler wieder bergauf, glaube ich. Dass ich gehe, ist eine persönliche Entscheidung. Anderen rate ich: Bleibt am Ball. Schaeffler bietet eine gute Ausbildung, keine Frage.“

Nadine Schröers, Vorsitzende der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)

Gut beraten

„Vor 30 Jahren habe ich erlebt, wie die Henrichshütte in Hattingen Schritt für Schritt geschrumpft wurde und dann platt war. Das möchte ich nicht noch einmal

Auf ein Wort...



„Ein ganzheitliches Restrukturierungskonzept unter

Beteiligung und Mitnahme der Belegschaft ist für die Zukunft des Standorts unerlässlich.“

Sagt Maurice Michely vom Info-Institut, Berater des Betriebsrats

mitmachen. Damals, mit Mitte 20, konnte ich reagieren, ich bin zu Kugelfischer gegangen, heute Schaeffler. Jetzt, mit Mitte 50, kann ich nicht mehr wechseln. Hoffentlich entscheiden sich mehr Beschäftigte für das Zukunftskonzept als dagegen. Wir sind gut beraten, diesen Weg zu gehen. Ja, wir hätten allen Grund, uns querzustellen. Aber dann ist hier schneller Feierabend, als wir uns das vorstellen können. Das muss nicht sein. Hier ist so viel Know-how, Schaeffler kann nicht auf Wuppertal verzichten. Wir haben immer schon Dinge gemacht, Sonderlager beispielsweise, die kein anderer machen konnte.“

Uwe Kühn, IG Metall-Vertrauensmann



Interview „Alle sind gefragt“

Fortsetzung von Seite 1

einmal nicht übernommen, die Ausbildung wird reduziert. Und die neue Flexibilität mutet den Beschäftigten eine Menge zu.



Muss das alles sein?

Schmidt: Wir haben uns vom Info-Institut beraten lassen. Die Kollegen haben der Geschäftsführung klar gemacht, dass sie ihre Ziele nicht mit einer halbierten Belegschaft erreichen kann. Uns haben sie klar gemacht, dass alle wichtigen Kennzahlen – Wertschöpfung, Produktqualität und Liefertreue – seit Jahren rückläufig sind. Wir fahren Ende dieses Jahres in die roten Zahlen.

Also muss gespart werden?

Schmidt: Ja, aber das ist nicht der entschei-

dende Punkt. Noch wichtiger ist, dass sich Betriebsklima und Führungsstil wesentlich verbessern, dass auf die Beschäftigten gehört wird und ihre Meinung gefragt ist. Eine Zukunft hat Schaeffler nur, wenn die Beschäftigten an deren Entwicklung beteiligt werden.

Wann werden die Eckpunkte mit Leben erfüllt, wann treten sie sozusagen in Kraft?

Schmidt: Erst dann, wenn die Belegschaft mehrheitlich grünes Licht gibt. Sie entscheidet, sie hat das letzte Wort.

Was genau?

Schmidt: Sollten wir die Chance ergreifen, die unser Eckpunktepapier bietet, oder nicht?

Wie ist deine Meinung?

Schmidt: Greift zu! Wenn wir diesen Weg nicht gehen, ist klar, was passiert: Wir werden abgewickelt. Ein kluger Mensch hat mal gesagt: „Ich kann nicht sagen, ob es besser werden wird, wenn es anders wird; aber so viel kann ich sagen: Es muss anders werden, wenn es gut werden soll.“

PERSONALABBAU UND NEUSTART

Einzelheiten des Eckpunktepapiers

„Zukunftskonzept Wuppertal“



Aufgrund von Verlagerungen im Jahr 2012 und einem zusätzlichen Auftragsrückgang gibt es z.Zt. 226 Stellen zuviel, die bis Anfang 2014 abgebaut werden sollen.

WEITERE 131 STELLEN sollen folgen, durch Verlagerung der Produktion der Wälzlager mit einem Durchmesser von mehr als 1600 mm und einem Teil der Rollenfertigung nach Brasov in Rumänien, nach dem Prinzip, die Rollen werden dort gefertigt, wo sie auch verbaut werden. Die ebenfalls geplante Verlagerung der Axialpendelrollenlager konnte während den Verhandlungen ver-

hindet werden. Durch Outsourcing des Werkzeugbaus bleiben hier nur die Konstruktion und ein der Teil der Diposition erhalten.

Der Personalabbau soll zunächst bevorzugt über ein Freiwilligen-Programm erfolgen, sprich über Aufhebungsverträge mit „Rennerprämie“ – je früher jemand geht, und zwar noch in diesem Jahr, desto höher ist die Prämie. Hinzu kommen drei Mo-

natsgehälter „zur Abdeckung der Sperrzeit“; gemeint ist die Sperre des Arbeitslosengeldes, die von der Arbeitsagentur verhängt wird, wenn jemand seine Kündigungsfrist nicht einhält. Ein weiterer Stellenabbau soll durch mehr Altersteilzeitverträge erfolgen.

Betriebsbedingte Kündigungen kann das Unternehmen erst im Januar 2014 aussprechen. Ab Februar

können Betroffene in eine Transfergesellschaft wechseln. Es werden Abfindungen gemäß des geltenden Sozialplans gezahlt. Schaeffler sieht sich – erstmals seit Jahrzehnten – außerstande, seine Ausgebildeten 2013/2014 zu übernehmen. Außerdem wollte das Unternehmen die Zahl der Ausbildungsstellen von 37 pro Jahr auf sieben pro Jahr drastisch zurückfahren; der Betriebsrat konnte durchsetzen, dass diese Zahl auf 18 erhöht wurde.

Einsparung von Personalkosten und sonstigen Kosten: In den kommenden beiden Jahren sollen Personalkosten und sonstige Kosten in Höhe von insgesamt vier Millionen Euro eingespart werden. Zum einen durch freiwilliges Ausscheiden oder betriebsbedingte Kündigungen, zum anderen beispielsweise durch Wegfall der übertariflichen Nachschichtzulage, durch Anrechnung der vereinbarten Tarifierhöhung im Mai 2014 auf die sogenannte Lohnsäule 7 und durch ein neues Entgeltprämiensystem, das ab Juli 2014 gelten und 1,2 Millionen Euro pro Jahr einsparen soll. Die AT-Angestellten werden mit 100.000 Euro zur Kasse gebeten.

Flexiblere Produktion: Vorübergehend, befristet auf die Jahre 2014/2015, sollen die Arbeitszeiten stärker flexibilisiert werden. Der Vorgesetzte kann heute mitteilen, dass ein Beschäftigter morgen eine Stunde mehr oder weniger arbeiten muss. Ein größerer Anfall oder Ausfall von Arbeitszeit muss länger angekündigt werden. Im Jahresdurchschnitt muss die 35-Stunden-Woche eingehalten werden; übersteigt die Arbeitszeit diese Grenze, wird die Mehrarbeit ausbezahlt. An jeweils 20 Samstagen in den beiden kommenden Jahren können Sonderschichten zuschlagfrei verfahren werden (jedoch nicht unmittelbar vor und nach dem Urlaub).

Mehr Produktqualität, Wertschöpfung und Liefertreue: „Zukunftssicherung durch Leistungsfähigkeit“ ist dieser Teil des Eckpunktepapiers überschrieben. Gemeint ist die Ausrichtung des Werks an den Kennzahlen Qualität, Wertschöpfung pro Anwesenheitsstunde und Liefertreue. Diese Kennzahlen sind ausschlaggebend für die Konkurrenzfähigkeit des Werkes auf Dauer.

Entwicklung eines Zukunftskonzepts: Die Beschäftigtenbefragung von IG Metall und Betriebsrat haben viele Schwächen in der Unternehmensführung aufgezeigt. Diese Erkenntnisse sollen jetzt dazu dienen, das Unternehmen am Standort Wuppertal neu aufzustellen. Die komplette Organisation, Struktur und Führung des Werks werde überprüft. Außerdem das komplette Produktionssystem. Die Führungskräfte werden qualifiziert und Spielregeln für den Umgang miteinander entwickelt; ebenfalls ein Kommunikationskonzept, das die gesamte Belegschaft einbezieht. Damit diese Absichten nicht blasse Theorie bleiben, lenkt und überwacht ein Steuerungskreis aus Betriebsräten und Vertretern der Geschäftsleitung den gesamten Prozess.

Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung bei Schaeffler Technologies Wuppertal im Juni 2013 (alle Angaben in Prozent und gerundet)

Ich glaub, mich tritt ein Pferd

IG Metall und Betriebsrat wollten es genau wissen – und haben Mitte des Jahres die Beschäftigten befragt. Jetzt liegen die Ergebnisse vor. Sie sind erschreckend.

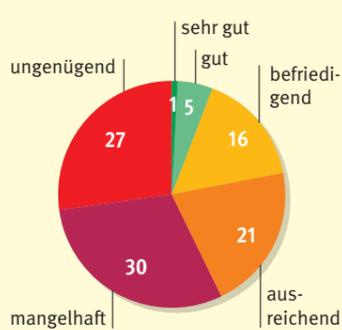
642 BESCHÄFTIGTE haben an der Befragung teilgenommen, das sind 40 Prozent der Belegschaft. Die Ergebnisse dürfen damit als repräsentativ gelten. Einerseits, andererseits ist eine Rücklaufquote von 40 Prozent „mittelmäßig“, stellt die Dortmunder Beratungsgesellschaft Sustain Consult fest. Sie hat die Befragung ausgewertet. Mögliche Ursachen für die vergleichsweise geringe Beteiligung seien „Frustration, geringes Vertrauen in die eine positive Entwicklung bzw. Verdrossenheit“.

Die Führungskultur im Betrieb wird insgesamt und weitgehend einmütig als außerordentlich schlecht eingeschätzt. Das Vertrauen in die Werksleitung ist dahin. 65 Prozent der Befragten sind der Meinung, das Unternehmen stehe nicht zum Standort Wuppertal! Mehr als die Hälfte der Befragten bewertet die Möglichkeit, sich an betrieblichen Veränderungen zu beteiligen, mit den Noten 5 und 6.

Eine positive Überraschung: Rund 90 Prozent der Belegschaft sind von den Produkten der Firma überzeugt und geben deren Qualität die Note 2,5. Konkret: Die Belegschaft identifiziert sich also mit dem Unternehmen. Und immerhin 77 Prozent der Belegschaft sagen: Ich will mich für die Zukunft von Schaeffler am Standort Wuppertal einsetzen! Man kann von drei Stärken und drei Schwächen von Schaeffler in Wuppertal sprechen. Die Stärken sind Produktqualität, Motivation der Belegschaft sowie Ausbildung; die Schwächen: Betriebsklima, Führungsstil und Beteiligung der Mitarbeiter.

Mieses Betriebsklima

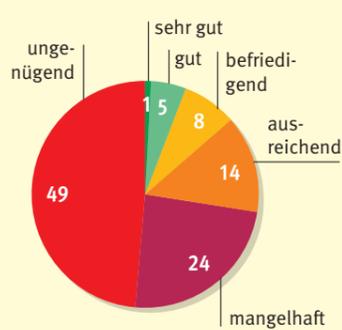
Das Betriebsklima ist...



Mehr als die Hälfte der Befragten geben dem Betriebsklima die Schulnoten 5 oder 6.

Schlechter Führungsstil

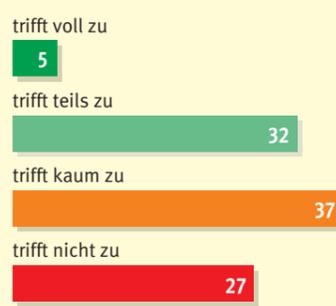
Der Führungsstil der Werksleitung ist ...



Der Führungsstil der Werksleitung hat die Durchschnittsnote 5 erhalten – schlechter geht kaum noch.

Respektloser Umgang

Wir gehen bei Schaeffler respektvoll miteinander um



Fast zwei Drittel der Befragten meinen, dass der Umgang miteinander bei Schaeffler respektlos ist.

Fehlender Durchblick

Entscheidungen werden bei uns rechtzeitig getroffen



Nur drei Prozent der Befragten sind eindeutig der Meinung, dass die Führungskräfte ihre Entscheidungen rechtzeitig treffen.

Schuldige gesucht

Wenn bei uns Fehler passieren, suchen wir nach Lösungen, nicht nach Schuldigen



Jeder zweite Befragte meint, dass bei Schaeffler die Suche nach dem Schuldigen für einen Fehler wichtiger ist als das Bemühen, den Fehler zu beheben.

Information null

Ich fühle mich von der Werksleitung über die Strategie für den Standort Wuppertal informiert



Wichtige Informationen über die Zukunft des Standorts Wuppertal rückt die Werksleitung selten oder gar nicht raus – das sagen 90 Prozent der Befragten!

Meinung unerwünscht

Meine Meinung ist bei der Arbeit erwünscht



Beteiligten können sich die meisten Beschäftigten nicht – 60 Prozent sagen, ihre Meinung sei selten oder nie erwünscht.

Angst überwiegt

Ich habe keine Angst um meinen Arbeitsplatz



Mehr als die Hälfte der Belegschaft hat definitiv Angst um ihren Arbeitsplatz!

Voller Einsatz

Ich bin motiviert, mich für die Zukunft von Schaeffler am Standort Wuppertal einzusetzen



Trotz aller Kritik ist die Motivation der Beschäftigten, sich für die Firma einzusetzen, überraschend hoch.

Chronologie der Auseinandersetzung

12. April: Die Geschäftsleitung teilt Betriebsrat und IG Metall mit, dass sie den Ergänzungsvertrag von 2008 vorzeitig zum Jahresende kündigen und den Standort halbieren will – 750 der 1500 Beschäftigten sollen gehen. Der Vertrag schließt betriebsbedingte Kündigungen bis Ende 2016 aus. Im Gegenzug arbeitet die Belegschaft 40 Wochenstunden – davon fünf umsonst. Die Arbeitnehmerseite hat eine „Wuppertaler Erklärung“ vorbereitet: IG Metall und Betriebsrat wollen eine Beschäftigtenbefragung

fassende Informationen über die Planungen des Konzerns“.

26. April: Eine Delegation der Schaeffler-Belegschaft informiert die Tarifkommission der IG Metall für die Metall- und Elektroindustrie NRW über die Unternehmenspläne. IG Metall-Bezirksleiter Knut Giesler sichert der Belegschaft größtmögliche Unterstützung zu. Giesler war bis 2012 Geschäftsführer der IG Metall Wuppertal, davor stellvertretender Betriebsratsvorsitzender bei Schaeffler, sprich FAG Kugelfischer, wo er in den 1980-er Jahren eine

22. Mai: NRW-Wirtschaftsminister Garrelt Duin (SPD) besucht Schaeffler, bespricht sich mit Betriebsrat und IG Metall.

24. Mai: Der Betriebsrat schaltet das Info-Institut Saarbrücken/Köln ein. Ziel der arbeitnehmernahen Berater – überwiegend Betriebswirte, Wirtschaftsingenieure und Kaufleute – ist es, „zur Sicherung von Standorten und Arbeitsplätzen beizutragen“.

5. Juni: Der Wirtschaftsausschuss des Konzerns tagt in Wuppertal. Betriebsräte aus allen Standorten

rentiusplatz in der City. Die Rockklänge von „Uncle Ho“ sind von weitem zu hören. Die Musiker lassen Gitarre, Bass und Schlagzeug dröhnen. Das Trio powert, was die Boxen hergeben. Über der Bühne hängt ein Transparent: „Hier geblieben, Schaeffler“. Ein Refrain der Rapper „Meelman“ passt zum Kampf um den Erhalt des Schaeffler-Standorts: „Wir wuppen das. Keine Ahnung wie. Ey Leute, aber wir wuppen das!“

27. Juni: Der Europäische Betriebsrat des Schaeffler-Konzerns erklärt sich mit der Wuppertaler Belegschaft solidarisch.

28. Juni: Die Geschäftsleitung macht ihre Ankündigung wahr und



Antwort zu stehen. 23 Beschäftigte treten vor die Bühne, drehen sich um – und auf ihren Rücken ist zu lesen „Hier geblieben Schaeffler“. Die Belegschaft unterstützt diese Forderung lautstark durch rhythmisches Klatschen.

1. August: Die Geschäftsführung möchte die Arbeitszeit sofort auf 30 Wochenstunden absenken und schon in diesem Jahr Kündigungen aussprechen. IG Metall und Betriebsrat lehnen das ab. Man einigt sich darauf: Ab sofort gilt die



Am 5. Juni bekundeten in Wuppertal Betriebsräte und hunderte Beschäftigte aus allen Schaeffler-Standorten ihre Solidarität.

durchführen, „um Verbesserungspotentiale“ zu heben. Zur Lösung konjunkturbedingter Beschäftigungsprobleme will man „nach entsprechenden Möglichkeiten“ suchen. Und gemeinsam will man den Standort Wuppertal öffentlich als kompetenten Zulieferer der Windkraftanlagenhersteller präsentieren. – Die Geschäftsleitung ignoriert die Erklärung. Betriebsrat und IG Metall brechen das Gespräch ab.

15. April: Über 600 Beschäftigte nehmen an einer Infoveranstaltung teil und protestieren gegen die angekündigte Massenentlassung.

26. April: Der Gesamt- und Konzernbetriebsrat aller 25 deutschen Schaeffler-Standorte fordert in einer Resolution „keine Kündigungen am Standort Wuppertal“, „ein tragfähiges Zukunftskonzept“ und „um-

Ausbildung zum Energieanlagen-elektroniker absolvierte.

26. April: IG Metall und Betriebsrat besuchen und informieren den Wuppertaler Oberbürgermeister Peter Jung (CDU).

29. April: IG Metall und Betriebsrat besuchen und informieren den Stadtrat von Wuppertal.

1. Mai: Nach dem ökumenischen Gottesdienst in der City-Kirche kommt das Schaeffler-Drama auch auf der Mai-Kundgebung des DGB zur Sprache.

Mitte Mai: IG Metall und Betriebsrat starten mit Unterstützung der Dortmunder Beratungsgesellschaft Sustain Consult eine Beschäftigtenbefragung.

Die Internetseite www.wir-machen-wind.de wird gestartet.

Am 15., 16. und 17. Mai diskutieren die IG Metall-Mitglieder im Werk das weitere Vorgehen.



Zum Solidaritätsfest am 14. Juni kamen ungezählte Besucher auf den Wuppertaler Laurentiusplatz – ein unübersehbares Zeichen der Solidarität. „... wir wuppen das!“

bekunden ihre Solidarität. Hunderte Beschäftigte fordern ein belastbares Zukunftskonzept für den Standort.

14. Juni: Die IG Metall Wuppertal ruft zur Solidarität mit den Schaeffler-Beschäftigten auf und lädt zum Solidaritätsfest ein – auf den Lau-



kündigt den Ergänzungsvertrag zum 31. Dezember 2013.

4. Juli: Erneut findet eine Mitgliederversammlung der IG Metall statt.

8. Juli: Auf einer Betriebsversammlung verlangt die Belegschaft von der Werksleitung, ihr Rede und

35-Stunden-Woche, keine kostenlose Mehrarbeit mehr. Außerhalb der Produktion kann die Arbeitszeit gemäß Tarifvertrag Beschäftigungssicherung auf 32 Wochenstunden reduziert werden. Falls Bedarf besteht, ist das auch in der Produktion möglich.

15. Oktober: Zum siebten Mal seit dem 23. Juli verhandeln Geschäftsführung und Betriebsrat über einen Interessenausgleich. Man einigt sich – und vereinbart „Eckpunkte“ eines Zukunftskonzepts für den Standort Wuppertal.

ABFINDUNG
AUFHEBUNGSVERTRAG
ABFINDUNG
ALTERSTEILZEIT
AUFHEBUNGSVERTRAG
ALTERSTEILZEIT
AUFHEBUNGSVERTRAG
ALTERSTEILZEIT
AUFHEBUNGSVERTRAG
ALTERSTEILZEIT
AUFHEBUNGSVERTRAG
ALTERSTEILZEIT
AUFHEBUNGSVERTRAG
ALTERSTEILZEIT
AUFHEBUNGSVERTRAG
ALTERSTEILZEIT

Zu diesen und anderen arbeitssozial- und steuerrechtlichen Fragen bietet die IG Metall Wuppertal ihren Mitgliedern Informationsveranstaltungen an.
Am Samstag, 26. Oktober und Samstag, 16. November, jeweils von 10 bis 14 Uhr in der Verwaltungsstelle Elberfelder Straße 87, Wuppertal.

Impressum
Herausgeber:
IG Metall Wuppertal
Elberfelder Straße 87
42285 Wuppertal
Tel. 0202/28240
Fax 0202/2824124
wuppertal@igmetall.de
www.wuppertal.igmetall.de
Verantwortlich: Torsten Lankau
Konzept und Text: Norbert Hüsson
Gestaltung: zang.design
Fotos: Daniel Schmidt/IG Metall
Infografik: Niesen Mediendesign
Druck: Classen, Düsseldorf