

Nach der Aufsichtsratssitzung

Weiter für Sozialplan in alter Höhe - Weiter für die Arbeitsplätze!

Die Sitzung am 12.11. war insofern ein Erfolg, als die Gesellschafter von Karmann die Ansprüche auf das alte Sozialplanniveau anerkennen. Ohne die vielfältigen Aktivitäten der Belegschaft wäre es soweit nicht gekommen. Besonders in der letzten Betriebsversammlung und beim IG Metall-Warnstreik haben wir den Gesellschaftern gezeigt: wir lassen uns nicht abspeisen nach dem Motto „den letzten beißen die Hunde...“

Arbeit und Zukunft für möglichst viele „Karmänner“ – in diesem Punkt bleibt die Situation unübersichtlich bis gespannt. Unsere Einschätzung („Innenspiegel“, 21.10.2008) bleibt: Nur ein Verkauf kann noch Rettungsanker sein...

„Karmann sucht die Millionen...“

...schreibt die NOZ (20.11.2008). Klar: ihr Privatvermögen wollen die Gesellschafter gerne abschotten. Ansonsten sollen **alle** Anstrengungen unternommen werden, die Sozialplan-Mittel zur Verfügung zu stellen. Uns kann es egal sein, woher diese kommen: ob aus GmbH, KG, Privatvermögen der Gesellschafter oder Erlösen aus Verkäufen.

Die Gesellschafter haben die Zusage gegeben - sie werden wissen, wovon sie reden. Die Beschäftigten haben jahrzehntelang gute Arbeit geleistet und Werte geschaffen – diese Werte fordern wir jetzt ein!

Ins Reich der Legenden gehört die Spekulation der NOZ, „dass Karmann zur Finanzierung des Sozialplans gesunde Teile des Unternehmens zum Schleuderpreis scheinweise verkaufen müsste.“

Schon am 9. Juni berichtete das Handelsblatt: „Karmann stellt sich zum Verkauf (...) Die Familie prüft alle strategischen Optionen. Seitdem herrscht im Betrieb die Stimmung: „Die haben doch keine Lust mehr“. Die Aufsichtsratssitzung hat diese Vermutung nicht eben widerlegt...

„Rumpfgeschäftsmodell Karmann“ - realistisch?

Das heißt nicht: ein „Engineering-Modell“ mit 2 bis 2,5 Standbeinen ist von vorneherein zum Scheitern verurteilt. Das könnte durchaus ein schickes Geschäftsmodell sein. Aber: dafür müssten die Gesellschafter „unternehmerischen Geist“ mitbringen – so wie nach 1945 Wilhelm Karmann.



Und sie müssten sich (zumindest zuerst) von den sehr komfortablen Erlösen verabschieden, wie sie lange üblich waren. Die kamen und kommen auch nicht so sehr aus der GmbH, sondern über die Pachten/Mieten an die Besitzergesellschaft GmbH und Co KG.

Hinzu kommt: alleine das Umsatzvolumen wird ohne den Fahrzeugbau arg schrumpfen – und damit

das Volumen an Rendite.

Das ist der wahre Grund dafür, dass die Gesellschafter offensichtlich seit längerer Zeit keinen großen Spaß mehr am Handeln als „Unternehmer“ haben - und über „Verkauf“ nachdenken, lange vor ihrer Anerkennung unserer berechtigten Sozialplanforderungen...

Wohlgemerkt: das gilt für die Gesellschafter von Karmann, die im übrigen die dritte Generation bilden, ganz überwiegend mit dem operativen Geschäft nie etwas zu tun hatten und vom so hart gewordenen Kampf in einer so radikal veränderten Branche ganz offensichtlich überfordert sind.

Neue Investoren dagegen könnten ein konkurrenzfähiges Geschäftsmodell übernehmen und eine Belegschaft, die hochwertige Produkte herstellt. Also: Spätestens seit Juni bestehen echte Chancen zur Rettung von Arbeitsplätzen nur noch über erfolgreichen Verkauf – einzeln oder komplett. Und: Wenn die Eigner ohnehin verkaufen wollen, müssen auch die berechtigten Ansprüche der Beschäftigten erfüllt werden!

Somit müssen die Eigner und ihre Verkaufsexperten alles tun, um auch im Interesse der Abzufindenden möglichst viel herauszuholen. Und sie müssen andererseits Käufer finden, die möglichst viele Arbeitsplätze sichern - das würde auch die Kosten des Sozialplans senken!

Für Fahrzeugbau/(Werkzeugbau/Presswerk/Teile Rohbau/Anlagenbau...

...gilt das noch deutlicher. Auch wenn Betriebsrat/Vertrauensleute/IG Metall überzeugt sind, dass WZB/(PW) genauso gut (oder schlecht) im Engineering-Modell Platz hätten – das tragen Gesellschafter und Geschäftsführung nicht mit.

Das Problem des Fahrzeugbaus: die Autokonzerne vergeben kaum noch Fahrzeugaufträge fremd. Dies

war nur ein Vorbote der Überproduktionskrise, die inzwischen die ganze Automobilindustrie erfasst hat. Jetzt denken Regierungen nach über Hilfen für die gesamte Branche (USA) oder einzelne Konzerne (Opel). Das zeigt: Der Markt allein regelt es nicht, jedenfalls nicht sozial. Bundes- und Landesregierung (mit ihren Industriebeteiligungen...) stehen weiter in der Pflicht für die Erhaltung aller Auto- und Zuliefererstandorte!

Auch wir von Karmann brauchen einen „Schutzschild“ – Autoproduktion hat für Osnabrück die gleiche Bedeutung wie für Rüsselsheim, Sindelfingen oder Wolfsburg!

„Zeitdruck“?

Nach der Aufsichtsratssitzung und der Zusage auf Erfüllung der Forderung nach einem anständigen Sozialplan kann es mit den Verhandlungen um Interessenausgleich/Sozialplan jetzt weitergehen. Anders als NOZ (und Geschäftsführung?) sehen wir dabei nicht, dass „die Zeit drängt“.

Mit der Zusage der Gesellschafter zum alten Sozialplanniveau und damit auch zu einer Transfergesellschaft könnten die Kündigungsfristen nach dem Ende der Produktion des A 209 in die Transfergesellschaft eingebracht werden – so wie in den vergangenen Entlassungswellen. Bis dahin könnten wir auch über Januar hinaus Kurzarbeit machen...

Solange wie Geschäftsführung und Gesellschafter nicht auf den Tisch gelegt haben, was verkauft wird und wie denn nun die Betriebsänderung genau aussehen soll, hängt sowieso alles auch arbeitsrechtlich in der Luft. Der Betriebsrat darf aber keinen Sozialplan unterschreiben, ohne dass diese Fragen geklärt sind.

Sollte kurz- bis mittelfristig das Geld für die berechtigten Forderungen der Belegschaft doch nicht in Sicht sein, so stünden wir wieder da, wo wir vor der Aufsichtsratssitzung schon einmal standen. Ohne das Geld also kein Interessenausgleich – das wissen Gesellschafter und Geschäftsführung jetzt. Und „... alle Anstrengungen“ heißt dann wieder: Für die Belegschaft bleibt das Privatvermögen keine „verbotene Zone“.

Auf geht's: Die Belegschaft wird sich noch einmischen müssen!

Informationen für Karmann-Beschäftigte, Interessierte und Unterstützer auf www.arbeit-fuer-karmann.de
(Pressespiegel Karmann/Automobilindustrie, Publikationen, Links zu interessanten Internetseiten, Fotos von Aktionen, Buchtipps, etc.)


Inhalt	Seite
Nach der Aufsichtsratssitzung	1/2
Fragen und Antworten zur Kurzarbeit	3/4
Ergebnis Tarifrunde 2008	4

WIRTSCHAFTSPRESPIEGEL 24. November 2008

Betriebszeitung der IG Metall Osnabrück für die Beschäftigten bei Karmann

Impressum

Herausgeber:
IG Metall Verwaltungsstelle Osnabrück
August-Bebel-Platz 1 - 49074 Osnabrück
Tel.: 0541/33838-0 Fax.: 0541/33838-1124



Redaktion:
Fariborz Arabi, Achim Bigus, Annette Blanke, Harald Klausning, Lazar Kustudic, Michael Schuhl

V.i.S.d.P.:
Hartmut Riemann - (IGM)

Druck:
Gräuler Druck

Fragen und Antworten zum Thema Kurzarbeit

Aufgrund der Produktionskürzung von Daimler ist vom 10. November 2008 bis 31. Januar 2009 bei Karmann Kurzarbeit vereinbart.

Welche Voraussetzungen gelten für Kurzarbeit?

Die Bundesagentur für Arbeit gibt drei Kriterien für Kurzarbeit vor:

1. Die Abwesenheitsquote (hierzu zählen Urlaub/Freischichten und Kurzarbeit) muss mindestens 1/3 der von Kurzarbeit betroffenen Kollegen betragen.
2. Dieses 1/3 muss in jedem Einzelfall mehr als 10% Entgeltverlust zu verzeichnen haben (ca. 3 Arbeitstage im Monat).
3. Nur die Kollegen, die ihre Freischichtkonten auf null bzw. im Minus haben, können zur Kurzarbeit eingeteilt werden.

Krankheit während der Kurzarbeit?

Wird der Kollege/in krank, wird er bei Einteilung zur Kurzarbeit nach Art und Umfang der jeweiligen Herkunftskostenstelle gleichgestellt.

Zum Beispiel:

Im Bereich A209 Fertigmontage wird an drei Tagen pro Woche (Montag – Mittwoch) einschichtig gearbeitet. Am Donnerstag und Freitag ist Kurzarbeit.

In diesem Fall darf der Kollege, der krank ist, nur am Donnerstag und Freitag zur Kurzarbeit eingeteilt werden.

Sonderzahlungen?

Folgende Zahlungen werden so vorgenommen, als wäre normal (ohne Kurzarbeit) gearbeitet worden:

- ☞ Urlaubsvergütung (Urlaubsgeld und zusätzlicher Urlaubszuschuss)
- ☞ Entgelt für gesetzliche Feiertage
- ☞ Vermögenswirksame Leistungen
- ☞ Tarifliche Sonderzahlungen (Teil des 13. Monatsentgeltes)
- ☞ Vergütung für Jubilare

Mehrarbeit?

Grundsätzlich soll innerhalb der Kurzarbeitsphase (10.11.08 – 31.01.09) keine Mehrarbeit geleistet werden. Wenn die nicht vermeidbar ist, werden sowohl die Grundvergütung als auch die Prozente als Zeit in das Zeitkonto gestellt.

Wäre das anders geregelt worden, würden die Mehrarbeitszuschläge mit dem Kurzarbeitergeld verrechnet.

Was ist mit Freischichtstunden?

Vor dem Eintritt in die Kurzarbeit müssen die Freischichtstunden genommen werden. Sie verfallen nicht.

Wie hoch ist der finanzielle Verlust?

Kollege Max Mustermann hat ein Bruttoeinkommen von **2500 Euro** im Monat. Mit **Lohnsteuerklasse III und 1 Kind** bleiben Netto **ca. 1850 Euro**.

Wie hoch sein finanzieller Verlust bei Kurzarbeit ist, soll anhand von **drei Fallbeispielen** dargestellt werden:

Beispiel:

1) 5 Tage Kurzarbeit

Brutto ca. 1925 €, Netto ca. 1500 € + 234,52 € (Kug) = 1734,52 €

2) 10 Tage Kurzarbeit

Brutto ca. 1350 €, Netto ca. 1074 € + 512,17 € (Kug) = 1586,17 €

3) 15 Tage Kurzarbeit

Brutto ca. 776 €, Netto ca. 618 € + 819,17 € (Kug) = 1437,17 €

Was ist mit Resturlaub 2008?

Resturlaub aus 2008 muss statt Kurzarbeit genommen werden, wenn er noch frei verfügbar ist. Bereits genehmigter Urlaub wird wie geplant vergeben (er ist nicht mehr frei verfügbar).

Kein Anspruch auf Kurzarbeitergeld (Kug)?

...besteht, wenn ein Kollege/in **vor oder nach** Kurzarbeitstagen:

- individuellen Erholungsurlaub oder
- unbezahlten Urlaub nimmt oder
- unentschuldigt der Arbeit fernbleibt.

Kombinationen mit Werksurlaub und Kurzarbeit z.B. im Dezember (die Urlaubsplanung erfolgte im Rahmen einer kollektiven Regelung) sind unschädlich, da es sich

nicht um individuell geplanten Urlaub handelt.

Vorübergehend versetzte Mitarbeiter und Kurzarbeit?

VV-Mitarbeiter sind dem Bereich zuzuordnen, in dem sie eingesetzt werden; sind sie z.B. in die Sparte Fahrzeugproduktion hineinversetzt, können sie zur Kurzarbeit eingeteilt werden.

Können Mitarbeiter mit befristeten Verträgen an Kurzarbeit teilnehmen?

Ja, sie sind wie unbefristete Mitarbeiter zu behandeln, da sie nicht gekündigt sind und auch kein Aufhebungsvertrag besteht.

Kann ein Mitarbeiter, der in Elternzeit geht, an Kurzarbeit teilnehmen?

Ja, wenn er im Unternehmen anwesend ist, da solange ein reguläres Beschäftigungsverhältnis im Anspruchszeitraum besteht.

Kann ein Mitarbeiter, der in Altersteilzeit ist, an Kurzarbeit teilnehmen?

Nein, die Altersteilzeit ist ein geregelter Übergang in die Rente.

Arbeitszeit und Entgelt sind für die gesamte Laufzeit vertraglich festgelegt (z.B. bei einer Laufzeit von 6 Jahren jeweils 3 Jahre Arbeits- und Freistellungsphase).

Für weitere Fragen – auf deine konkrete Situation bezogen – stehen dir die Betriebsräte zur Verfügung

Tarifergebnis 2008

„Kein Grund zum Jubeln...“

... ist für Helga Schwitzer, im IGM-Vorstand zuständig für Tarifpolitik, der Tarifabschluss 2008 - aber „in einer außergewöhnlich schwierigen Situation ohne Streik ein akzeptables Ergebnis“. Berthold Huber nennt den Abschluss „angemessen“ - räumt aber ein, es sei „nicht gelungen, die Gerechtigkeitslücke so zu verkleinern, wie das wünschenswert gewesen wäre“ (IGM-Infodienst „direkt“, 15.11.2008).

8 % mehr Geld für 12 Monate Laufzeit – für unsere Forderung gab es gute Gründe. Im Aufschwung 2004 – 2007 stiegen die Arbeitnehmerentgelte zwar nominal um 4,2 Prozent, sanken aber durch 7,5 Prozent Inflation real um 3,3 Prozent. Unternehmens- und Vermögenseinkommen stiegen um 38 Prozent, die Nettoprofiten der DAX-30-Konzerne gar um 185 Prozent. Während dieses ungleichen „Aufschwungs“ fiel die Lohnquote (Anteil der Beschäftigten am Volkseinkommen) von 70,8 auf 64,6 Prozent.

Mit dem Abschluss geht die Umverteilung von unten nach oben weiter: „4,2 Prozent plus Einmalzahlung“ – aber nur, wenn man weder die 18 Monate Laufzeit berücksichtigt noch die zwei Stufen (2,1 Prozent ab Februar, weitere 2,1 Prozent erst ab Mai). Als besondere „Kröte“ kann die zweite Stufe von Mai auf Dezember verschoben werden, wenn der Betrieb sich in einer schwierigen wirtschaftlichen Lage befindet – allerdings nur mit Zustimmung des Betriebsrates.

„Selten waren in nur einer Woche so viele Menschen im Warnstreik: weit über 600.000“ („direkt“, 15.11.2008). Auch unsere Osnabrücker Aktion war mit 2.000 Teilnehmern ein Erfolg – trotz der düsteren Wolken nicht nur über Karmann.

Herzlichen Dank an alle, die sich daran beteiligt haben! Nur unsere Bewegung hat die Metallarbeitgeber dazu bewegt, ihr „Angebot“ von 2,1

Prozent mehr plus Einmalzahlungen nachzubessern.

Aber Warnstreiks allein reichten nicht aus für einen Abschluss in der Nähe der Forderung. „Ob mit einem Streik in der aktuellen wirtschaftlichen Situation mehr herausgekommen wäre“ („direkt“, 15.11.2008), das ist immer die Frage. Auch wenn es nicht überall so düster aussieht wie bei Karmann – die Automobil- und Zulieferindustrie fiel als „Motor“ dieser Tarifrunde aus. Doch: „Neben einigen Betrieben der Automobilbranche mit Problemen gebe es zahlreiche Unternehmen etwa aus dem Maschinenbau, die sich einen Streik wegen der guten Auftragslage kaum leisten könnten“, so Huber am 05.11.2008 laut dpa.

Dazu kam es nun doch nicht - zur Freude der Arbeitgeber: „...das arbeitgebernahe Institut der Deutschen Wirtschaft (IW) zeigte sich mit der Einigung zufrieden (...) Arbeitgeberpräsident Dieter Hundt (...) nannte das Ergebnis ein ‚Zeichen der Vernunft‘ (...) Positiv überrascht zeigte sich auch Manfred Wittenstein, Präsident des Verbands Deutscher Maschinen- und Anlagenbau. ‚Das ist ein Abschluss, mit dem wir klar kommen...‘“ (Süddeutsche Zeitung, 13.11.2008).

Auch wenn 510 Euro Einmalzahlung zu Weihnachten die „Kröten“ etwas „versüßen“: „kein Grund zum Jubeln“!