



Konstituierung des Europäischen Betriebsrats der Schaeffler AG

Sitzung vom 21.07. – 23.07.2014 in Haguenau, Frankreich

Genauso wie die Standort-Betriebsräte oder die standortübergreifenden Betriebsräte muss sich der Europäische Betriebsrat neu konstituieren.

Dies erfolgte vor kurzem im Rahmen der regulären EBR-Sitzung in Frankreich am Standort Haguenau der Schaeffler France.

An der Spitze des Europäischen Betriebsrats gab es dabei personelle Veränderungen:

Der bisherige Vorsitzende **Thomas Mölkner** ist nicht mehr Mitglied im EBR – er wird sich zukünftig mehr um die deutschen Konzernstandorte der Schaeffler AG kümmern. Er hat dafür die Aufgabe des Konzernbetriebsratsvorsitzenden vom Kollegen Jürgen Worrich übernommen.

Im Gegenzug wird **Jürgen Worrich** seine Erfahrung aus internationalen Projekten in die Tätigkeit als neuer Vorsitzender des Europäischen Betriebsrats mit einbringen.

Zur Führungsspitze des Europäischen Betriebsrats gehören zukünftig auch die Kollegen **Salvatore Vicari** vom Standort Homburg/Saar und **Ferdinand Masár** vom Standort Skalica in der Slowakei.

Sie haben ihre neuen Aufgaben von den Kollegen Norbert Lenhard, Schweinfurt, und Francesco Nicolliello, Momo in Italien, übernommen.

Die Kollegen Lenhard und Nicolliello werden zukünftig in der Paritätischen Kommission des EBR tätig sein.

Zum Geschäftsführenden Ausschuss des Europäischen Betriebsrats gehören neben dem Vorsitzenden und seinen beiden Stellvertretern auch der Schriftführer des EBR, **Ulrich Schöppllein**, Eltmann, und **Jean-Bernard Wirth** aus Haguenau in Frankreich in seiner Funktion als Beisitzer.

Der geschäftsführende Ausschuss des Europäischen Betriebsrats führt die Geschäfte und trifft sich teilweise mehrfach im Jahr zur Abstimmung mit der Zentralen Leitung der Schaeffler AG und zur Vorbereitung der nächsten Sitzungen.

Hier das neue Führungsteam des EBR:



von links: Jean-Bernard Wirth, Ferdinand Masár, Jürgen Worrich, Salvatore Vicari, Ulrich Schöppllein

Neue Europa-Organisation

Als CEO der neuen Europa-Organisation berichtete Dietmar Heinrich zum ersten Mal dem Europäischen Betriebsrat.

Schaeffler erreichte 2013 in Europa einen Marktumsatz von 6,5 Mrd. EUR und beschäftigte knapp 55.700 Mitarbeiter. Davon entfallen ca. 73% auf das Segment Automotive und ca. 27% auf das Segment Industrie.

Neben Deutschland, mit mehr als 30.000 Mitarbeitern größter Produktionsstandort, gibt es in Europa eine starke Produktionsbasis durch Werke in der Slowakei, Rumänien und Ungarn mit insgesamt ca. 15.000 Mitarbeitern.

Die Marktindikatoren in Europa sind schwierig: im Automotive Segment wird ein nur geringer Anstieg der Produktion in Höhe von +1,5% vorhergesagt. Die Prognosen für die Industrie liegen deutlich



höher bei ca. 4%, sind aber aktuell kaum zu erreichen.

Die Wirtschaftsindikatoren für die aufstrebenden Märkte Russland und Indien waren zu Beginn des Jahres noch sehr positiv bei + 10%. Das erscheint zum jetzigen Zeitpunkt nicht mehr realistisch.

Ein wichtiges Projekt in Europa wird die Einführung und Umsetzung des Konzepts für die Logistik – die Europäischen Distributionszentren sein. Aktueller Stand:

- Beim **EDZ Nord** in Schweden war der Spatenstich am 18.06.2014.
- Die Vorbereitungen für die IT-technische Umsetzung laufen bereits.
- SOP soll im März 2015 sein.
- Das Grundstück und das Gebäude für das **EDZ Süd** in Italien (nahe Momo) wurde gekauft.
- Die Feinplanung ist gestartet.
- SOP soll im 3. Quartal 2015 sein.

Die weiteren Projektschritte müssen erst noch vom Vorstand beschlossen und vom Aufsichtsrat genehmigt werden.

Bericht des Arbeitsdirektors

Kurt Mirlach, Mitglied des Vorstandes und Arbeitsdirektor der Schaeffler AG, berichtete im EBR ausführlich über die wirtschaftliche Lage und über neue Herausforderungen insbesondere für den Personalbereich.

Er stand auch zusammen mit den anderen Mitgliedern der Zentralen Leitung und dem Chef von Schaeffler France, Herrn Becker, für ein Foto mit dem gesamten EBR und den Dolmetschern zur Verfügung, siehe das Bild unten.

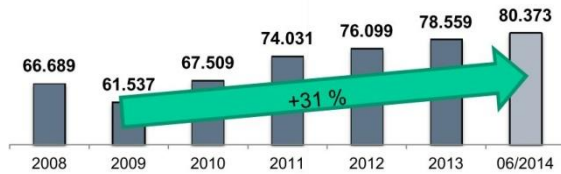
In seinem Bericht betonte er, dass Schaeffler nicht nur wirtschaftlich, sondern weltweit auch in Bezug auf die Belegschaft stark gewachsen ist.

Von 2009 bis Juni 2014 wuchs die Belegschaft weltweit um 31% auf insgesamt mehr als 80.000 Mitarbeiter. Dabei betrug das Wachstum der Belegschaft in Europa ohne Deutschland 36%, also ein stärkeres Wachstum als global.





Im Europa inklusive Deutschland wuchs die Belegschaft allerdings nur um 23%, was dem sehr langsamen Aufbau der Beschäftigung in Deutschland geschuldet ist.



Belegschaft Schaeffler Gruppe

Mirlach betonte auch das Missverhältnis zwischen Beschäftigung und Umsatz: 58% des Umsatzes wird in Europa erzielt, aber 71% der Mitarbeiter sind in Europa beschäftigt. Dennoch werden knapp 54% der Investitionen in Europa getätigt.

Herausforderungen für HR

Die Unternehmenswelt unterliegt einem ständigen Wandel – das führt aktuell zu erheblichen Herausforderungen für den Personalbereich. Hier einige Beispiele:

- Die Globalisierung führt zu größeren Märkten mit mehr Möglichkeiten, aber auch mehr Wettbewerb.
- Neue Arbeitswelten stellen hohe Anforderungen an Mitarbeiter. Aber Mitarbeiter haben auch hohe Erwartungen an Schaeffler.
- Schaeffler muss den Mitarbeitern mehr Wahlmöglichkeiten bei der eigenen Lebensgestaltung geben.

Der Personalbereich will sich diesen Herausforderungen stellen und hat dazu eine Umsetzungsstrategie entwickelt:

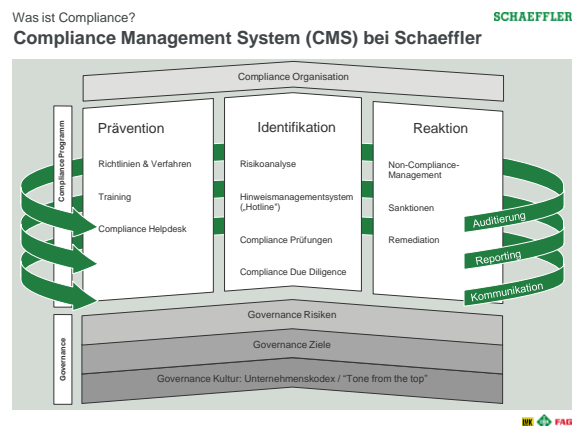
- Motivation der Mitarbeiter durch attraktive Jobs mit attraktiven Benefits bei einem Arbeitgeber, der sich um seine Mitarbeiter kümmert.
- Mehr Flexibilität durch Gestaltung von Arbeitsort, Arbeitszeit und Arbeitsmitteln.
- Angepasstes Führungsverhalten an zunehmend heterogene Teams mit höheren Erwartungen an die Vorgesetzten und an Schaeffler.

Natürlich gibt es nach den Worten von Mirlach zur Umsetzung kein Patentrezept. Aber man will – sofern erforderlich – gezielte Maßnahmen ergreifen, um den jeweiligen standortspezifischen Anforderungen gerecht zu werden. Er führte das Teamleiterkonzept als ein gutes Beispiel dafür an.

Compliance bei Schaeffler

Der Leiter der Abteilung Compliance Europa, Jürgen Rauhut, berichtete über den Status des Compliance Management Systems und zu dessen Weiterentwicklung.

Ein wesentlicher Bestandteil des Compliance Management System sind die Richtlinien, die zur Verhinderung von Korruption, Verrat von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen, wirtschaftskriminellen Handlungen und zur Einhaltung des Kartell- und Wettbewerbsrechts dienen. Die wesentliche Ausrichtung des Compliance Management Systems liegt zu 80% auf der Prävention, weitere Säulen sind Erkennung von Verhaltensweisen, die Non-Compliant sind und dann die Reaktion darauf.



Natürlich müssen die Mitarbeiter in Europa auch über die Grundsätze von Compliance aufgeklärt werden.

Über Compliance eLearning, Präsenzschulungen und Workshops werden die Mitarbeiter weltweit über die Inhalte dieser Richtlinien und deren Einhaltung unterwiesen.



In Europa haben bisher 71% der Mitarbeiter den eLearning-Kurs der Compliance Organisation durchgeführt, große Akzeptanz ist vor allem in Osteuropa zu erkennen.

Trotz dieser hohen Anzahl an Teilnehmern ist es zwingend erforderlich, dass auch die restlichen 29% der Mitarbeiter in Europa am eLearning Kurs teilnehmen.

Die Erfolgsfaktoren für Compliance sind:

- Umfassende Unterstützung vom Top Management und das Bewusstsein auf allen Ebenen.
- Einbeziehung aller Mitarbeiter
- Das Management stellt sicher, dass alle Mitarbeiter die Compliance-Richtlinien kennen und einhalten.
- Einbindung von Compliance in die regulären Prozesse.

Compliance besteht aus einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess, dessen wichtigstes Ziel ist zu verhindern, dass Mitarbeiter Verletzungen der Compliance-Richtlinien begehen, ohne sich dessen bewusst zu sein.

Politische Eingriffe der EU Kommission in Arbeitsbeziehungen

Stephan Kuserau, Referent des Gesamt-Betriebsrats bei Schaeffler, stellte in seinem Vortrag diverse Eingriffe der EU in die Arbeitsbeziehungen zwischen Unternehmen, ihren Beschäftigten und den Gewerkschaften dar.

Dabei stehen ganz unterschiedliche Konzepte der aktuellen Finanz- und Wirtschaftskrisen in Europa im Vordergrund. Die Forderung der Gewerkschaften sind dabei:

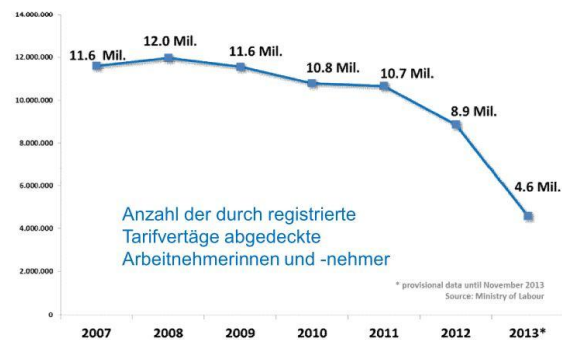
- solidarische Koordinierung der Lohnpolitik in Europa
- Erhöhung der Binnennachfrage durch die Beschäftigten
- Europa kann nur mit einer Investitionsoffensive aus der Krise kommen

Demgegenüber steht die Einschätzung der EU Kommission, dass

- Kürzungen bei den öffentlichen Ausgaben und sozialen Leistungen
- eine expansive Geldpolitik und
- direkte Eingriffe oder strukturelle Reformen der Tarifsyste in den Krisenländern zum Senken der Löhne und Gehälter

zur Lösung beitragen.

In einigen Krisenländern wird gerade der Eingriff in die Tarifsyste massiv durchgesetzt. Als Beispiel sei hier Spanien genannt:



Während im Jahre 2008 noch 12 Millionen Beschäftigte nach den Regeln eines Tarifvertrags beschäftigt waren, sank diese Zahl auf 4,6 Millionen Beschäftigte im Jahr 2013.

In Ergänzung zu diesem Vortrag berichtete Norbert Lenhard, Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats bei Schaeffler, über die wirtschaftliche Lage des Unternehmens. Jürgen Bänsch, Vertreter der Gewerkschaften IG Metall und IndustriAll berichtete über die Lage der Automobilindustrie in Europa.

Die nächste Sitzung des Europäischen Betriebsrats findet im Juni 2015 in Deutschland statt.

Für den Europäischen Betriebsrat

Jürgen Worrich, Vorsitzender
Salvatore Vicari, stellv. Vorsitzender
Ferdinand Masár, stellv. Vorsitzender