

Weiterbildung: Gut für dich, gut für Schaeffler

Die Gesamtbetriebsvereinbarung, die bisher die Grundsätze der Weiterbildung für 12 Standorte geregelt hat, wird abgelöst. Ab 1. März ist die Weiterbildung jetzt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der 25 deutschen Standorte einheitlich mit der Schaeffler-Akademie gestaltet.

Die Vereinbarung regelt im Wesentlichen die Qualifizierungsarten, den Prozess der Weiterbildung, die Qualifizierungszeiten und Kosten. Die Qualifizierungsarten werden in zwei Kategorien unterschieden: Einerseits die betrieblich notwendige Weiterbildung (Fit for Job genannt) und die persönliche Weiterbildung (Fit for Future). Bisher musste jedoch bei Fit for Job-Seminaren in neun Standorten eigene Freizeit eingebracht werden. Um bei Fit for Future-Seminaren teilnehmen zu können, war sogar bis zu 100 Prozent der eigenen Freizeit notwendig.



Das haben der Frühling und die Wirtschaft gemeinsam: die Stimmung steigt

Bild: BR

Konzernweit ist jetzt geregelt:

- ▶ Die Freizeiteinbringung, die bisher bei Fit for Job-Seminaren an Standorten mit einer Vereinbarung zur Beschäftigungssicherung von 2004 galt, entfällt. Bei Fit for Job-Seminaren gilt: 100 Prozent Arbeitszeit, keine Freizeiteinbringung.
- ▶ Alle Fit for Future-Seminare sind jetzt einheitlich mit 50 Prozent Freizeit

einbringung geregelt, Zeiteinbringung darüber hinaus ist nicht mehr notwendig.

- ▶ Neben dem Schaeffler-Akademie-Auftritt im Intranet wird es zusätzlich einen Seminarkatalog in Papierform geben, damit alle auf das Programm zugreifen können.

Klar und folgerichtig

Die Maßnahmekosten werden dabei immer vom Unternehmen übernommen. Der Gesamt- und Konzernbetriebsrat konnte

damit gemeinsam mit der Personalleitung die Weiterbildung übersichtlich und folgerichtig gestalten. Weiterbildung, die für die Arbeitsaufgabe notwendig ist, übernimmt das Unternehmen. Weiterbildung zur individuellen Entwicklung bedarf einer persönlichen Zeiteinbringung zur Hälfte.

Dieser Gedanke ist konsequent, denn durch die individuelle Fit for Future-Weiterbildung steigt auch der Wert der eigenen Arbeitskraft für die Zukunft. Arbeitnehmer und Unternehmen profitieren hier gleichermaßen. Welche Weiterbildung wo eingeordnet wird, darüber entscheidet natürlich der Betriebsrat mit.

THOMAS DETTWEILER
stellv. Betriebsratsvorsitzender Homburg

KBR GBR

Der Konzern- und
Gesamtbetriebsrat
berichtet
März 2013 – Nr. 4

SCHAEFFLER

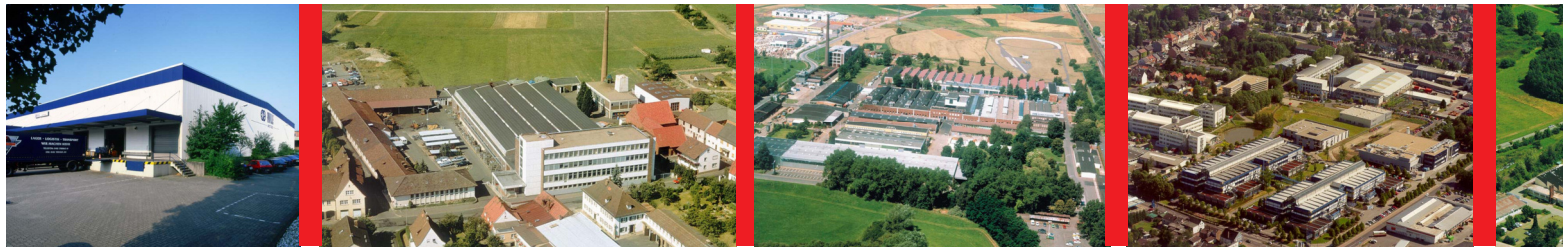


Editorial

Liebe Kolleginnen und Kollegen!

Der Gesamt- und Konzernbetriebsrat hat mit dem Unternehmen vier neue Vereinbarungen für den Konzern abgeschlossen. Sie gelten zukünftig für die Bereiche Weiterbildung, Leiharbeit und Ideenmanagement. Die vierte Vereinbarung, zum neuen elektronischen Entgeltnachweis, startet aber erst, wenn der Prozess reibungslos und sicher abgewickelt werden kann. Über die konzernweite Einführung berichten wir deshalb zu einem späteren Zeitpunkt. Die Vereinbarungen zeigen, dass der Gesamt- und Konzernbetriebsrat einig und solidarisch ist. Er hat einheitliche Lösungen gefunden, die gute Ergebnisse für alle Beschäftigten bereithalten. Das zeigt besonders die Vereinbarung zur Leiharbeit, aber auch die zur Weiterbildung. Alle Beschäftigten profitieren von der Stärke eines großen Gremiums. Das hilft letztlich dem Unternehmen und damit der Sicherheit unserer Arbeitsplätze.

NORBERT LENHARD
Vorsitzender des
Gesamtbetriebsrats



SERIE Unsere Standorte

IDAM Suhl

Die INA – Drives & Mechatronics AG & Co. KG, wie die IDAM in Suhl genau heißt, ist mit rund 120 Mitarbeitern der Schaeffler-Spezialist für Direktantriebstechnologie.



Werk Suhl in Thüringen
Bild: Schaeffler

Diese Präzisionstechnik bietet eine Vielzahl an Einsatzmöglichkeiten. Zum Portfolio der IDAM gehören im Wesentlichen Linear- und Torquemotoren, Zwei-Koordinaten-Direktantriebe sowie die

weiter auf der nächsten Seite – Außenspalte

Kein Niedriglohn für Leiharbeiter – mit Schaeffler-Zuschlag

Der Schaeffler-Zuschlag für Leiharbeitskräfte, der bisher nur in einigen Betrieben galt, wurde jetzt für alle deutschen Standorte vereinbart.

Mit dem Abschluss des Metall-Branchentarifvertrags, wurden bereits für Leiharbeitsbeschäftigte wichtige Verbesserungen erreicht. Bestandteil dieser Regelungen war ein tariflich zugesicherter Zuschlag für Leiharbeiterinnen und -nehmer. Um auch zukünftig den Schaeffler-Zuschlag als Plus für die Leiharbeitskräfte zu sichern, nahm der Gesamt- und Konzernbetriebsrat mit dem Unternehmen Verhandlungen auf. Dabei gab es zwei wichtige Ziele: Einerseits das Ausschließen von Niedriglohn für die

unteren Entgeltgruppen, andererseits die Übernahme bei einem dauerhaftem Einsatz bei Schaeffler.

Die Verhandlungen waren vor dem Hintergrund der finanziellen und wirtschaftlichen Lage des Unternehmens anspruchsvoll. Zum 1. Januar 2013 trat die Konzernbetriebsvereinbarung unter Einbezug dieser Punkte in Kraft.

In Leiharbeit oder auf Basis eines Werkvertrags beruflich nie anzukommen, das gilt nicht nur für die einfacheren Tätigkeiten, sondern in immer höherem Maß auch für hochqualifizierte Betroffene. Sie brauchen vor allem planbare und sichere Arbeit.

Demnach gilt der Schaeffler-Zuschlag auf den Stundenlohn pro Einsatzstunde bis zu einer maximalen Obergrenze. Er staffelt sich folgendermaßen:

- ▶ ab der 1. Einsatzstunde bis zur 6. Woche: 1,25 Euro
- ▶ nach 6 Wochen: 1,30 Euro
- ▶ nach 3 Monaten: 1,35 Euro
- ▶ nach 5 Monaten: 1,40 Euro
- ▶ nach 7 Monaten: 1,45 Euro

Die Verleiher müssen sich an diese Vergütungsregeln halten.

Vereinbart wurde weiterhin, dass nach 24 Monaten eine Prüfung des Übernahmbedarfs von Schaeffler vorgenommen werden muss.

Nur mit der Zustimmung des Betriebsrats ist eine weitere Einsatzdauer von 24 Monaten möglich. Nach 48 Monaten ist dann der Leiharbeiter ein Übernahmeangebot zu unterbreiten. Diese beiden Regelungen gehören zusammen. Der Schaeffler-Zuschlag für mehr

Gleichstellung in der Bezahlung – die Übernahmeregulierung für mehr Sicherheit.

NORBERT LENHARD
Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats

Interview mit THOMAS MÖLKNER, 50 Vorsitzender des Europäischen Betriebsrats

Herr Mölkner, im Mai des vergangenen Jahres hat sich *industriAll* European Trade Union gegründet. Damit haben jetzt die drei europäischen Industriegewerkschaftsverbände Metall/Elektro, Bergbau/Chemie/ Energie und Textil/Bekleidung/Leder eine Dachgewerkschaft. Sie repräsentiert knapp 200 Einzelgewerkschaften mit mehr als sieben Millionen Mitgliedern. Was ändert sich?

Zunächst einmal das Auftreten. *industriAll* vertritt jetzt einen wesentlichen Anteil der Beschäftigten in der europäischen Industrie und bekommt damit mehr Macht in der europäischen Politik. Das war der Sinn des Zusammenschlusses.

Aber ist es nicht schwer, die Interessen und Ansichten der bisherigen drei Gewerkschaftsverbände unter einen Hut zu bringen?

Ganz einfach ist das nicht. *industriAll* vertritt immerhin die acht Branchen der bisher drei Gewerkschaftsverbände. Die Meinungsfindung wird aber wie im Betriebsrat auch mit Ausschüssen gelöst. Das ist anspruchsvoll, aber demokratisch. Aktuell möchte sich der Europäische Betriebsrat in den Automobilausschuss einschalten. Der ist für Schaeffler als Automobilzulieferer wichtig. Dort ist gegenwärtig die Kompetenz der Betriebsräte besonders gefragt.

Warum?

Die derzeitige Krise in Europa betrifft auch Schaeffler. Automobilhersteller, allen voran Opel, oder auch Ford, Fiat und Peugeot Citroen haben schwer zu kämpfen. Werkschließungen, wie dies die Unternehmen planen, sind



Fotos der Bildleisten: Schaeffler

Ein Ideenreich für alle

Zu Beginn des Monats Mai 2013 tritt die Konzernbetriebsvereinbarung Ideenmanagement in Kraft. Sie ersetzt die bisher für diesen Bereich bestehenden Betriebsvereinbarungen. Die Vereinbarung für den Konzern ist jedoch in einigen Betrieben erst gültig, wenn die für das Ideenmanagement notwendige ideenreich-Software dort eingeführt ist. Wichtige Fragen, die in der neuen Vereinbarung geregelt werden, sind: Was ist eine Idee? Wie läuft der Prozess ab? Welche Personen sind zuständig? Wie wird der Nutzen bewertet? Wann gibt es eine Prämie? Und: Wie ist der Einspruch und Streitfall geregelt?

Ziel des Schaeffler-Ideenmanagements ideenreich ist die Förderung eines kreativen Arbeitsklimas. Unter Einbezug aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kann so mit Lösungsvorschlägen für Optimierungen der Unternehmenserfolg und die Wettbewerbsfähigkeit verbessert werden. Diese Leistung der Mitarbeiter wird dann vom Unternehmen entsprechend honoriert. Der Betriebsrat hat dabei jederzeit die Möglichkeit, unterstützend tätig zu werden. Auch entscheidet er beispielsweise bei einem Einspruch als Vertretung der Beschäftigten mit.

FRANK HILDEBRANDT
Vorsitzender des Betriebsrats Luckenwalde

ÖZGÜR SÖNMECZICEK
stellv. Betriebsratsvorsitzender Wuppertal

▼ von Seite 2 – Außenspalte

zu deren Betrieb erforderlichen Elektronikbaugruppen. Durch gemeinsame Entwicklungen von IDAM, INA und FAG entstehen direkt angetriebene Positioniersysteme.

Gegründet wurde die IDAM in 2004 aus dem Zusammenschluss der Firmen LAT Suhl AG und der präTEC Präzisionstechnik GmbH. Ende 2011 wurde in Suhl erstmals mit großer Zustimmung der Belegschaft ein Betriebsrat gewählt.

Bezahlung muss objektiven Kriterien folgen

Gemeinsam mit einer Vielzahl von Beschäftigten strebt der Betriebsrat für die IDAM klare und faire Verhältnisse bei der Bezahlung und die Tarifbindung an. Kern ist, dass sich das Entgelt an objektiven Kriterien orientieren und für jeden nachvollziehbar sein muss. Der Betriebsrat ist überzeugt, dass sich die Leistungsfähigkeit eines Standorts an seinen innovativen Qualitätsprodukten bemisst. Ein erster Schritt wäre damit die Untersuchung der Entgeltstrukturen des Standorts, wie dies auch schon am LuK-Standort in Bühl geschehen ist. Mit diesem Ergebnis können dann weitere objektive Schritte folgen.

DIETER GRAMANN
Vorsitzender des Betriebsrats

STEFAN HUMMEL und
MARCO CRAMER
beide Konzernbetriebsräte



Am 22. Januar konstituierte sich Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung (GJAV) sowie die Jugend- und Auszubildendenvertretung des Konzerns (KJAV) neu. Neuer Vorsitzender der GJAV ist Tanyel Tas aus Schweinfurt. In der KJAV vertritt Hanna Köhler aus Herzogenaurach das Gremium als Vorsitzende. In ihrer

Sitzung stimmten die beiden Gremien besonders die Ziele und Schwerpunkte der kommenden Wochen ab. Sie liegen bei der GJAV auf der Standardisierung der Arbeitsmittel, der Übernahme von Fahrtkosten und der Umsetzung einer Prüfungsprämie auf hohem Niveau. Die KJAV möchte zuvorderst ein konzernweites neues Beurteilungssystem vorantreiben. Neu ist außerdem Manuel Michniok von der IG Metall Erlangen. Der Gewerkschafter unterstützt zukünftig die Aktivitäten des Nachwuchses. **sfk**

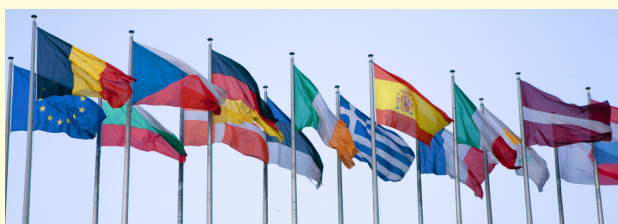
aber der falsche Weg. Nicht nur für die Kolleginnen und Kollegen, sondern auch für die Zukunft der Automobilindustrie in Europa.

Was muss passieren?

Das Gegenteil. Keinen Abbau von Arbeitsplätzen, sondern strategische Investitionen in neue Technologien wie E-Mobilität und die dafür notwendige Aus- und Weiterbildung. Neu ist, dass *industriAll* und die europäischen Betriebsräte Strategien entwickeln wollen, die uns gemeinsam helfen, trotz der gegenseitigen Konkurrenz. Mit diesen

Positionen, die wir mit den Unternehmen koordinieren, gehen wir in die europäische Politik.

Ziel ist eine nachhaltige Zukunft der europäischen Automobilindustrie, das ist unser aller Interesse. **sfk**



Solidarität bringt deutlich weiter

Bild: Newphotoservice



KOMMENTAR

Gemeinsam macht stark



JÜRGEN BÄNSCH (50),
neuer Konzernbetreuer
der IG Metall Bayern

Der Vater von zwei Kindern war über viele Jahre bei dem Augsburger Druckmaschinenhersteller manroland tätig. Als freigestellter Betriebsrat arbeitete er dort als Spezialist für Aus- und Weiterbildung sowie IT. Ab 1998 hatte er bei manroland den BR-Vorsitz inne. Außerdem war er Aufsichtsrat der MAN und manroland, im Ortsvorstand der Augsburger IG Metall und in der Tarif- und Verhandlungskommission der IG Metall Bayern.

In den letzten Jahren – seit der Zukunftsvereinbarung in der Krise 2009 zwischen Schaeffler und der IG Metall – ist viel passiert. Die erfolgreiche Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wurde ausgebaut und ist zu einem Stück Normalität geworden. Diese erstrittene Mitbestimmungskultur gilt es zu pflegen, zu verteidigen und zu erweitern.

Deutlich ausbaufähig ist in manchen Standorten die notwendige gewerkschaftliche Verankerung, die Mitgliederbasis, um Tarifverträge besser durchzusetzen oder Angriffe auf Regelungen abzuwehren. Diese Basis auszubauen, ist mein vordringlichstes Ziel. Sie wird immer wichtiger, um der fortschreitenden Internationalisierung der Märkte und Marktverschiebungen mit Sachverstand, Kraft und Durchsetzungsvermögen zu begegnen, zum Schutz unserer Arbeitsplätze in Deutschland. Bei diesen zukünftigen Herausforderungen ist die IG Metall ein starker und verlässlicher Partner.

Gute Tarifiergebnisse erfordern eine organisierte und motivierte Belegschaft. Konkret: Mitarbeiter mit dem Willen, einen Beitrag zu leisten und mit der Bereitschaft, sich für ihre



Karikatur: Andre Poloczek *POLO*

Ziele und Bedürfnisse mit der Gewerkschaft im Rücken



einzusetzen. Ich bin sicher, gemeinsam können wir gute Ergebnisse erzielen und darüber hinaus die Tarifbindung ausbauen.

Für die Betriebsratswahlen 2014, so meine Überzeugung, ist es für eine erfolgreiche Arbeitnehmersvertretung unabdingbar, Teil einer starken Organisation zu sein. Das ist die IG Metall mit ihrem Wissen, der Erfahrung und breiten Vernetzung. Sie bietet Strukturen für eine tiefe Verankerung in der Belegschaft. Ohne diese Unterstützung ist das Risiko einfach zu hoch, dass die Interessen der Mitarbeiter unter die Räder kommen.

IG Metall jetzt auch bei Schaeffler Hamm

Ab Anfang März hat jetzt die IG Metall-Verwaltungsstelle Betzdorf die alleinige Organisations- und Tarifzuständigkeit für Schaeffler in Hamm/Sieg. Auch die Betriebsbetreuung übernimmt die IG Metall. Die IG BCE ist damit nicht mehr zuständig. **sfk**

Verantwortlich _____
Norbert Lenhard
Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats
Georg-Schäfer-Straße 30, 97421 Schweinfurt

Redaktion _____
Stephan F. Kuserau, Referent Gesamtbetriebsrat

Intranet Schaeffler _____
Startseite > Regionale Themen > Deutschland >
Dienste > Gesamtbetriebsrat
Startseite > Schaeffler Gruppe > Dienste >
Konzernbetriebsrat

Auflage _____
7500 Exemplare

www.igmetall-schaeffler.de