

# Neue Arbeitsregeln für die Schaeffler-Welt

Jede Gemeinschaft braucht Regeln und anzuerkennende Vereinbarungen – sie geben Orientierung und stärken das Miteinander. Die Gemeinschaft bei Schaeffler stützt sich auf dieses Regelwerk, um eine konstruktive, harmonische und effektive Zusammenarbeit zu fördern, so heißt es in der Einleitung zur neuen Konzernarbeitsordnung. Sie wird ab dem 1. Januar 2014 in Kraft treten und schildert allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zukünftig die grundlegenden Rechte und Pflichten zu ihrem Arbeitsverhältnis.

Ab dem kommenden Jahr soll jedes neue Belegschaftsmitglied der 26 deutschen Konzernstandorte zu Beginn seines Beschäftigungsverhältnisses die Arbeitsordnung als Broschüre bekommen; zum Start wird sie im Intranet und an den schwarzen Brettern bereitgestellt. Neben diesem Regelwerk gelten unter anderem weiter: der Arbeitsvertrag, die gesetzlichen Bestimmungen, die jeweiligen Tarifverträge und bestehenden Betriebsvereinbarungen.

## Was regelt die neue Arbeitsordnung?

► Wichtig sind die Informationen zum Arbeitsverhältnis, zur Arbeitszeit und den Prinzipien der Zeiterfassung, Krankheit und



Faire Ordnungsregeln für alle erleichtern das Zusammenleben.

Bild: Schaeffler

Arbeitsunfähigkeit, zum Urlaubsanspruch und -planung, zur Krankheit während des Urlaubs, zu den Entgeltgrundsätzen, zur Nebentätigkeit sowie Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

► Weiterhin zum Firmeneigentum und Geheimhaltung, zum Datenschutz, zu Veröffentlichungen, Erfindungen,

Urheberrechten und geistigen Schöpfungen, zur Anti-Korruption und zum fairen Wettbewerb (Compliance).

► Zentrale Regelungen sind auch zum Arbeitsschutz, zur Arbeitssicherheit, zur Unfallverhütung und zum Gesundheitsschutz, Brandschutz, Verhalten bei Unfällen, Umgang mit berauschenden Mitteln und Rauchen nachzulesen.

► Werkschutz und Kontrollen, Ordnung und Sauberkeit, Verkehrsbestimmungen und Parkordnung sowie das, was auf dem Firmengelände auf keinen Fall gemacht werden darf und was Verstöße gegen die Arbeitsordnung sind, bilden den Schluss der wichtigen Regelungen.

## Ein gutes Ergebnis für alle

Alles in allem ein klares und übersichtliches Nachschlagewerk für die Schaeffler-Beschäftigten. Der Betriebsrat verfolgte mit der Umsetzung der Arbeitsordnung

für alle deutschen Standorte zweierlei: Mit eindeutig vereinbarten Regeln möglichst viel Transparenz zu den Rechten und Pflichten für die Beschäftigten zu schaffen und besonders ein faires Rechteniveau für Arbeitnehmer von Standorten mit weniger Durchsetzungskraft zu erreichen.

Das ist gelungen, aber nur in einem längeren und intensiven Prozess, der die unterschiedlichen Schaeffler-

Welten und die jeweiligen Anforderungen der Standorte zusammenbringen musste. Wir finden, es hat sich gelohnt.

HELMUT HEIMRICH und FLORIAN GRÄF

beide stellv. Betriebsratsvorsitzende und Gesamtbetriebsräte

# KBR GBR

Der Konzern- und  
Gesamtbetriebsrat  
berichtet  
Dez. 2013 – Nr. 6

SCHAEFFLER



## Editorial

Liebe Kolleginnen und Kollegen!

Ein turbulentes Jahr neigt sich dem Ende zu: Restrukturierung zweier großer Werke, der Wechsel des Vorstandsvorsitzes, Wahlen im Bund. Die Auswirkungen dieser Ereignisse werden uns im nächsten Jahr noch begleiten.

Auch im Frühjahr 2014 wird es wichtige Wahlen geben. Die Kandidatinnen und Kandidaten für den Betriebsrat stellen sich dem Votum der Belegschaften. Das bietet in den Werken die Möglichkeit mitzumischen, die Belange der Arbeitnehmer voranzubringen und die Demokratie in der Wirtschaft zu stärken. Das Unternehmen hat in der kommenden Zeit die Chance, die Mitbestimmung zu festigen und die Zusammenarbeit zum Vorteil für beide Seiten zu gestalten.

Allen schöne Feiertage und ein erfolgreiches 2014!

NORBERT LENHARD  
Vorsitzender des  
Gesamtbetriebsrats



## SERIE Unsere Standorte Wuppertal

Im FAG-Werk Wuppertal (Nordrhein-Westfalen), 1868 als G. & J. Jäger Eisen- gießerei und Maschinen- fabrik gegründet, wurde im Jahr 1911 mit der Wälzlagerproduktion begonnen.



FAG Werk Wuppertal Bild: Schaeffler

1933 kaufte FAG die Firma, damals noch: FAG Kugelfischer Georg Schäfer & Co. Fortan war der Schwerpunkt der Produktion dort Eisenbahn- und Großlager. 1976 erfolgte die Integration in den Kugelfischer-Konzern.

1993/1994 erlebte der Standort eine fundamentale Krise. Dieses Ereignis behielten viele Beschäftigte in Erinnerung.

Weiter auf der nächsten Seite – Außenspalte

## Gesundheit und Mitbestimmung

Im November fand in Bad Kissingen mit über 160 Teilnehmerinnen und Teilnehmern wieder die Betriebsrätevollversammlung statt, die einmal im Jahr einberufen wird. Dort berichten der Betriebsrat, die Schwerbehindertenvertretung sowie die Jugend- und Auszubildendenvertretung ihre Arbeit.

Zur diesjährigen Versammlung wurde von den Arbeitnehmervertretern mit Nachdruck das Thema Gesundheitsschutz und demografischer Wandel aufgegriffen. Nach Ansicht der Betriebsräte muss es gerade wegen und trotz zentraler Herausforderungen, vor denen Schaeffler steht, vorangebracht werden. Zudem ergibt sich eine neue, eindeutige Notwendigkeit: Die psychische Belastung steht jetzt im Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) mit entsprechender Auswirkung auf die Gefährdungsbeurteilung in den Betrieben. Das Gremium übergab deshalb Arbeitsdirektor Kurt Mirlach eine Entschließung zum Gesundheitsschutz und demografischen Wandel, auf [www.igmetall-schaeffler.de](http://www.igmetall-schaeffler.de) abzurufen. Eine fundierte Darstellung des Themas übernahm Dr. Jürgen Reusch, langjährig verantwortlicher Redakteur der Fachzeitschrift *Gute Arbeit*. Jürgen Wechsler, Bezirksleiter

der IG Metall Bayern und stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender, berichtete ausführlich über die Ziele der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat.

## Bekennnis zur Mitbestimmung

Äußerst positiv wurde von dem Gremium der Besuch und Beitrag des neuen Vorstandsvorsitzenden, Klaus Rosenfeld, aufgenommen. Er stellte den Betriebsräten die aktuelle wirtschaftliche Lage und die Entwicklung des Konzerns, in Richtung ein Haus Schaeffler vor. Die Wachstumsstrategie wird weiterverfolgt. Zentrale Botschaft für die Anwesenden war Rosenfelds Bekenntnis zur Unternehmensmitbestimmung, in der er einen eindeutigen Standortvorteil sieht. stk



Schaeffler-Vorstandsvorsitzender Klaus Rosenfeld Bild: Betriebsrat



Solidaritätsfest für die Beschäftigten in Wuppertal

Bild: IG Metall

**Interview** mit STEFANIE SCHMIDT (40) und NORBERT LENHARD (56)

Betriebsratsvorsitzende von Wuppertal und Schweinfurt, beide Aufsichtsräte

*In diesem Jahr gab es in den Standorten Schweinfurt und Wuppertal schwierige Einschnitte, in Wuppertal dramatische. Ist das ein erstes Zeichen dafür, dass in Deutschland bei Schaeffler die Arbeitsplätze weniger werden?*

**Norbert Lenhard** Das kann man so nicht sagen. Jeder Standort hatte seine eigene Lage: In Schweinfurt hat das arbeitnehmersnahe INFO-Institut die Berechnungen des

Arbeitgebers bestätigt. Die Radlagerproduktion ist in Deutschland aufgrund des Marktdrucks definitiv nicht mehr zu machen, das sieht auch die Konkurrenz längst so. Mit der Neuausrichtung der Automotive-Produktion gehen wir in Richtung Zukunft. Derzeit ist aber der europäische Markt für Industrieausrüstung schwach. Wachstum findet woanders statt, vor allem in Asien. Wenn der Markt in Europa wieder anzieht, wird sich das positiv auf unsere Arbeitsplätze auswirken, auch wenn sich deutlich zeigt, dass der Weg der Unternehmen in die neuen Wachstumsmärkte weitergeht.



### Digitaler Entgeltnachweis kommt

Beschäftigte mit PC-Arbeitsplatz haben über das neue Schaeffler-Portal – zunächst in Gunzenhausen, Ingolstadt und bei FAG Aerospace Schweinfurt – ab der zweiten Novemberhälfte 2013 Zugriff auf ihren elektronischen Entgeltnachweis. Die weiteren deutschen Standorte starten kontinuierlich ab April 2014 bis etwa Mitte des Jahres. Diese neue Form des Nachweises wurde deshalb vom Betriebsrat mit einer Betriebsvereinbarung für den Konzern geregelt. Die Vorteile: Der Zugriff, Ausdruck und die Abspeicherung sind unkompliziert. Um den 25. des Monats kann der Nachweis des laufenden Monats im Schaeffler-Portal für mindestens drei Jahre abgerufen werden. Für das sichere Einstellen ist das Unternehmen verantwortlich. Aufgrund einer neuen Verordnung bekommt die Abrechnung darüber hinaus ein neues Layout. Durch den Wegfall des Kuverts ergibt sich eine umweltfreundliche Papierersparnis. Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Computer gilt: Nach einer Übergangszeit von zwei Monaten erfolgt keine Zustellung mehr als Brief. Weiterhin kann aber unter Vorlage des Werksausweises persönlich bei der zuständigen Entgeltabrechnung der Nachweis abgeholt werden, wenn bspw. nicht verhindert werden kann, dass am Drucker noch Andere Einsicht haben. Weiterhin als Brief zugestellt bekommen ihren Entgeltnachweis befristete Beschäftigte oder ruhende Arbeitsverhältnisse, wie bei Altersteilzeit. Genauso diejenigen Arbeitnehmer in Fertigungsbereichen, die keine individuelle Zugriffsmöglichkeit auf einen PC haben. Hier wird aber eine Abrufmöglichkeit über einen PC angestrebt. Ziel für die Zukunft ist auch ein Zugriff von extern.

JÜRGEN WORRICH,  
Vorsitzender des Konzernbetriebsrats

### Nach Recht und Gesetz – Compliance

Die Schulung zu Compliance ist über die Schaeffler Academy bereits gelaufen und in der neuen Arbeitsordnung für alle Betriebe sind die Regeln nachzulesen (siehe Seite 1). Die Schulung zeigte mit ganz praktischen Beispielen, was richtiges, regeltreues Handeln bedeutet. Das soll Schaden von Schaeffler fernhalten. Bestechungsskandale, wie bei anderen Unternehmen in der Vergangenheit geschehen, sollen verhindert werden. Die Compliance-Organisation verlangen zudem die Endhersteller. Compliance berührt jedoch genauso persönliche Rechte. Sie wurden in einer Konzernbetriebsvereinbarung geregelt. Da es einen gewissen Spielraum dafür gibt, wie sich ein Unternehmen an Recht und Gesetz hält, müssen die Arbeitnehmerrechte bei Kontrollen klar geregelt werden. Schließlich kann ein Beschuldigter von einer intensiven Prüfung seiner E-Mails bis hin zu einem Verhör durch seinen eigenen Arbeitgeber betroffen sein. Bei den Verhandlungen zu der Vereinbarung drängte der Arbeitgeber auf möglichst viel Freiheit für seine Untersuchungsmaßnahmen, während der Betriebsrat dieser Freiheit klare Regelungen und Grenzen entgegensetzen wollte. Am Schluss stand ein Kompromiss, zu dem gehört, dass der Betriebsrat Änderungen der Compliance-Richtlinien vorab prüfen kann.

#### Schutz für Hinweisgeber

Der Arbeitgeber kann nun bei Untersuchungen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht überrumpeln und Whistleblower – das sind diejenigen, die auf Missstände hinweisen – müssen durch das Unternehmen geschützt werden. Am Beispiel Edward Snowden ist aktuell offensichtlich, wie wichtig das ist. Festgelegt wurde außerdem, was ethisch korrektes Handeln bei internen Untersuchungen und Befragungen ist. Weiterhin muss der zentral zuständige Chief Compliance Officer von Schaeffler dem Gesamt- und Konzernbetriebsrat jährlich berichten. Der Betriebsrat weiß dann was läuft, um Betroffenen seine Hilfe anbieten zu können. Geraten Beschäftigte also in Schwierigkeiten, ist der Betriebsrat eine gute Anlaufstelle.

JÜRGEN WORRICH Vorsitzender des Konzernbetriebsrats  
WERNER SELMIKAT Vorsitzender des Betriebsrats Langen, Konzernbetriebrat

2001 erfolgte dann die Integration von FAG in den Schaeffler-Konzern – Umstrukturierungen fanden statt. Trotz Finanz- und folgender Wirtschaftskrise wurde 2008 die neue Ausbildungswerkstatt im Beisein von Maria-Elisabeth Schaeffler eröffnet. Gleichzeitig waren aber die geplanten Einschnitte im Werk Wuppertal so groß, dass ein Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung bis 2016 abgeschlossen wurde. Diese Krisenerfahrungen gruben sich tief in das Gedächtnis der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie glaubten an den Fortbestand ihrer Arbeitsplätze bis 2016 durch den Beitrag, den sie über Jahre hinweg leisteten.

Jetzt steht der Standort Wuppertal wieder vor großen Einschnitten. Dennoch haben sich die Beschäftigten für die Zukunft ausgesprochen. Vor dem Hintergrund dieser Geschichte verdient diese Entscheidung großen Respekt.

STEFANIE SCHMIDT  
Vorsitzende des Betriebsrats

**Stefanie Schmidt** Ein Teil der Schwierigkeit in Wuppertal ist die momentane europäische Marktschwäche, unter anderem bei Windkraftanlagen. Der andere Teil ist, dass Wertschöpfung, Produktqualität und Liefertreue verbessert werden müssen, das haben uns die INFO-Experten unbedingt empfohlen. Das geht aber nur mit den Beschäftigten. Mit dem geplanten Restrukturierungsplan und bei einer günstigeren Marktlage in Europa hat auch der Wuppertaler Standort wieder Chancen.

*Die Interessenausgleiche in Schweinfurt und Wuppertal sind jetzt unterzeichnet. Wie geht es weiter?*

**Stefanie Schmidt** Wir haben die Belegschaft befragt, ob sie diesen schmerzlichen Interessenausgleich tragen und die Chancen nutzen wollen. Wir haben dafür die Zustimmung erhalten. Jetzt geht es für uns darum, so gut wie möglich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf dem Weg mitzunehmen.

**Norbert Lenhard** Auch in Schweinfurt wollen wir die betroffenen Mitarbeiter bei den persönlichen Veränderungen unterstützen. Wir werden auf die Einhaltung des Interessenausgleichs achten. Das macht eine Projektgruppe aus Produktlinie, Personalleitung und Betriebsrat.

sfk



Fotos der Bildleisten: Schaeffler

## KOMMENTAR

### Ein Team – eine Branche

In der Tarifrunde 2012 wurde ein weiterer Schritt zum Grundsatz Equal Pay – Gleiches Geld für gleiche Arbeit in der Metallbranche realisiert. Ein Zuschlag für Leihkräfte auf das Entgelt bei Einsatz in der Metallbranche wurde vereinbart. Damit waren viele betrieblichen Vereinbarungen neu umzusetzen. Auch bei Schaeffler wurde schließlich Ende 2012 die Konzernbetriebsvereinbarung Leiharbeit unterzeichnet.

Dabei wurde vereinbart, dass neben dem Branchenzuschlag auch ein Schaeffler-Zuschlag für die im Unternehmen eingesetzten Leiharbeiterinnen und -nehmer gezahlt wird (siehe KBR GBR berichtet Nr. 4). Schaeffler reiht sich damit folgerichtig in die Reihe der großen Unternehmen im Automobilbereich ein und bleibt damit für Leiharbeitskräfte ein attraktiver Arbeitgeber.

Für die Annäherung an den Equal Pay-Grundsatz wurde in der Konzernvereinbarung im Gegenzug eine Öffnung der Einsatzdauer mit Zustimmung des Betriebsrates auf bis zu zwei mal 24 Monaten vereinbart. Ein aus meiner Sicht akzeptabler Preis für eine deutliche Einkommensverbesserung der Leiharbeiternehmer.

Allerdings basierte der Abschluss dieser Vereinbarung darauf, dass sie ohne Einschränkung an allen Standorten gilt.

Inzwischen müssen wir feststellen, dass im Bereich Aftermarket der Branchenzuschlag nicht bezahlt wird. Begründet wird dies damit, dass dieser Bereich nicht zur Metallbranche gehören würde und damit der Zuschlag nicht bezahlt werden müsse.

### Schaeffler ist Metall und Elektro

Diese Rosinenpolitik zu Lasten einzelner Beschäftigtengruppen wird nicht akzeptiert, auch nicht in Hinblick auf künftige Logistikkösungen. Die Begründung ist einfach und einleuchtend: Schaeffler ist unzweifelhaft ein Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie und das Unternehmen hat mit der Zukunftsvereinbarung von 2009 den gemeinsamen Weg aus der Krise geschafft. Die Umsetzung der Tarifbindung ist zügig fortzuführen. Die Branchenzuschläge für Leiharbeiternehmer nicht an allen Standorten zu zahlen, ist der verkehrte Weg. Weihnachten ist die Zeit für faire und friedliche Lösungen.

In diesem Sinn allen Kolleginnen und Kollegen eine erholsame Feiertage und ein glückliches Jahr 2014!

JÜRGEN BÄNSCH  
IG Metall-Konzernbetreuung und Aufsichtsrat

#### Verantwortlich

Norbert Lenhard  
Vorsitzender des  
Gesamtbetriebsrates  
Georg-Schäfer-Straße 30,  
97421 Schweinfurt

#### Redaktion

Stephan F. Kuserau  
Referent Gesamtbetriebsrat  
Georg-Schäfer-Straße 30,  
97421 Schweinfurt

#### Intranet Schaeffler

Startseite > Regionale Themen  
> Deutschland > Dienste >  
Gesamtbetriebsrat  
Startseite > Schaeffler-Gruppe  
> Dienste > Konzernbetriebsrat

#### Auflage dieser Ausgabe

7500 Exemplare



[www.igmetall-schaeffler.de](http://www.igmetall-schaeffler.de)