



Dezember 2013  
Ausgabe 113

# DIE NADEL

Informationen der Vertrauensleute bei **Schaeffler** in Herzogenaurach

Heute lesen Sie u.a.:

- Leiharbeit
- Beschäftigtenbefragung
- Krankenstand
- Schaeffler Industrie
- Fragen zur Altersteilzeit
- 20 Jahre Weihnachtstrucker
- Übernahme der Auszubildenden
- Einladung zur Betriebsversammlung



## Leiharbeit – ein „Dauerbrenner“

Seit Monaten versucht der Betriebsrat am Standort eine Regelung mit dem Arbeitgeber zu vereinbaren, wie mit länger beschäftigten Leiharbeitnehmern umgegangen wird. Bisher ohne Ergebnis. Dabei geht es nicht um den kurzfristigen Einsatz zum Beispiel als Ersatz während der Elternzeit oder Krankheit. Auch bei kurzfristigen Auftragsspitzen wird Leiharbeit vom Betriebsrat genehmigt.

Allerdings sind von den ca. 360 LeiharbeiterInnen in Herzogenaurach fast ein Drittel länger als zwei Jahre da. Manche sind gleich nach der Krise Mitte 2010 eingestellt worden, also länger als drei Jahre bei Schaeffler. Aus unserer Sicht werden diese Arbeitskräfte auf Dauer benötigt und sollten in die Stammebelegschaft eingebunden werden – als Schaeffler-Mitarbeiter.

Wie dringend diese Mitarbeiter benötigt werden zeigen auch Arbeitszeitvereinbarungen, die uns vorgelegt werden. Teilweise wird hier fest mit

Leiharbeitern geplant. Zum Beispiel gibt es einen 4-Schicht-Betrieb, der fast ausschließlich mit Leiharbeitern durchgeführt wird: unter 16 Betroffenen sind 14 Leiharbeiter. Und die Vereinbarung läuft bereits über zwei Jahre, also sicherlich keine kurzfristige Spitze. Auch die Zukunftsprognose in diesem Bereich ist positiv. Solch ein Verhältnis von Schaeffler-Mitarbeitern zu Leiharbeitern ist nicht „gesund“.

Warum werden die Leiharbeiter so lang eingesetzt ohne ihnen eine Perspektive zu geben? Will man wirklich nur Flexibilität bei Auftragsschwankungen? Oder will man das Risiko von wirtschaftlichen Schwankungen auf die Arbeitnehmer abwälzen?

Fakt ist, dass Leiharbeit soziale Spannungen verursacht und die Betroffenen in einem erhöhten Maß in Unsicherheit leben. Schließlich können sie von heute auf morgen heim geschickt werden. Leiharbeiter unterliegen einem hohem

weiter auf der nächsten Seite →

Arbeitslosenrisiko und einer größeren Planungsunsicherheit. Das heißt auch, dass sie ihre Zukunft kaum oder gar nicht planen können. Ganz zu schweigen von der geringeren Kreditwürdigkeit bei Banken und Sparkassen.

Dass dringender Handlungsbedarf vorhanden ist, hat jetzt auch die Politik erkannt: Im Koalitionsvertrag (<http://www.tagesschau.de/inland/koalitionsvertrag136.pdf>, Seite 69) ist festgehalten, dass die Überlassungsdauer grundsätzlich maximal 18 Monate betragen darf. Damit soll es keine dauerhafte Beschäftigung von Leiharbeitnehmern mehr geben.



Thomas Molkner  
BR-Vorsitzender

**Wir bleiben bei unserer Forderung:  
Keine Leiharbeiter an längerfristigen Arbeitsplätzen!**

## Beschäftigtenbefragung 2013

**Arbeit ist für unsere Kolleginnen und Kollegen von großer Bedeutung und trägt zu einem erfüllten Leben bei – wenn der Rahmen stimmt.**

An der Kampagne „Arbeit: sicher und fair!“ haben bei uns in Herzogenaurach etwa 750 MA teilgenommen. Die Auswertung der Fragebögen zeigt, dass die Erwerbstätigkeit der entscheidende Dreh- und Angelpunkt in unserem Leben ist. Hierbei geht es nicht nur um die Absicherung des Lebensunterhaltes. Unsere Kollegen und Kolleginnen haben einen hohen Anspruch an ihre Arbeit – sie wollen eine sichere, gute und interessante Arbeit.

Eine sichere Arbeit und ein ausreichendes Einkommen sind für die Befragten am wichtigsten. Eine große Bedeutung haben das Arbeitsumfeld und das betriebliche Klima – Wertschätzung ist den Befragten wichtig.

Der „Wert der Arbeit“ muss in unseren Arbeitsabläufen eine größere Bedeutung bekommen. Fragen der Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung gehören

gleichrangig in diese Prozesse. Hier ist unser Arbeitgeber gefordert, die Arbeit mehr als bisher wertzuschätzen und so einen Beitrag zu einem guten Betriebsklima zu leisten. Zudem erwarten unsere Kolleginnen und Kollegen ein hohes Maß an Beteiligung und Mitbestimmung. Diese sehen sie noch nicht ausreichend verwirklicht. Zugleich wird mit der Arbeit Lebenssinn und Selbstverwirklichung verbunden. Hieraus begründet sich in hohem Maße der Anspruch an eine interessante Arbeit und ein gutes Arbeitsumfeld.

Gesondert wurde nach der Bedeutung der Arbeitsplatzsicherheit gefragt. Diese hat für die Beschäftigten oberste Priorität. Gleichzeitig wissen sie, dass ein sicherer Arbeitsplatz keineswegs selbstverständlich ist.

30 Prozent der Befragten machen sich „sehr starke“ oder „starke“ Sorgen um

den eigenen Arbeitsplatz. Hintergrund dafür ist, dass die sogenannte „prekäre Beschäftigung“ näher an die eigene Existenz heranrückt. Das wird – häufig zu Recht – als Bedrohung erkannt. Der wachsende Niedriglohnsektor und die hohe Anzahl an Beschäftigten in Leiharbeit, Werkverträgen und Minijobs verunsichern. Dies nehmen auch die Kolleginnen und Kollegen in relativ sicheren und anständigen Beschäftigungsverhältnissen wahr. Daraus leitet sich für uns folgende Forderung ab: „Die Jobs müssen insgesamt wieder sicherer gestaltet und die Arbeit aller anständig bezahlt werden. Das ist auch erforderlich, damit insbesondere die jungen Menschen ihr Leben besser planen können.“

Die große Verunsicherung spiegelt zudem Erfahrungen mit dem permanenten Strukturwandel, der ständigen Bedrohung von Arbeitsplatzabbau oder Verlagerungen wider. Dies ist eine Entwick-

lung, die auch bei Schaeffler, zu verzeichnen ist.

Extreme konjunkturelle Ausschläge sind nicht nur weltweit, sondern auch bei uns an der Tagesordnung. Das verstärkt vorhandene Unsicherheiten. Beschäftigungssicherung muss deshalb alte Bahnen verlassen und „Besser-statt-billiger“-Strategien müssen weiterentwickelt werden. Unsere Beschäftigten fordern sichere und faire Arbeit.

Mit Gewerkschaft ist es besser: Die IG-Metall setzt sichere und gute Arbeitsbedingungen durch. Obwohl viele Beschäftigte sich um die Sicherheit ihrer Arbeitsplätze sorgen, erleben neun von zehn Befragten ihre eigene Arbeitssituation als positiv.

Das ist ein Erfolg der IG Metall und der IGM Betriebsräte. Die guten Arbeitsbedingungen sind

eine Folge der betrieblichen Verankerung der IG Metall: Gut organisierte Belegschaften und starke Betriebsräte setzen diese gemeinsam mit der IG Metall durch.

Dennoch gibt es Handlungsbedarf: So haben vor allem junge Beschäftigte keinen unbefristeten Arbeitsvertrag. Für uns ist es nicht akzeptabel, dass große Teile der jungen Generation ihr Leben ohne Arbeitsplatzsicherheit planen und gestalten müssen.

37% der Befragten wünschen sich mehr Mitsprache- und Mitgestaltungsmöglichkeiten. Darin drücken sich hohe Ansprüche der Beschäftigten an ihre Arbeit aus. Sie sind bereit, sich über die Arbeitsleistung hinaus betrieblich zu engagieren und fordern auch deshalb Beteiligung ein. Dies ist der Anspruch, dem wir uns als IGM-Vertrauensleute für die nächsten Jahre stellen werden.

#### Krankenstand!

##### Anspruch des Arbeitgebers:

Auf (fast) jeder Betriebsversammlung wird vom Arbeitgeber vorgebracht, dass der Krankenstand zu hoch ist. Um konkurrenzfähig zu bleiben, müssen die Kosten gesenkt werden.

##### Und hier die betriebliche Wirklichkeit :

Die Umsetzung von ergonomisch notwendigen Maßnahmen wird durch den betrieblichen Bürokratismus verschleppt. In einem aktuellen Fall wurden wir vor ca.6 Monaten von Kolleginnen einer Montagelinie darauf angesprochen, dass sie Schulter- und Rückenprobleme haben. Nach einem Termin vor Ort vereinbarten wir IGM-Betriebsräte kurzfristig einen Termin mit den Vorgesetzten, der Arbeitssicherheit und dem Ergonomie-Beauftragten. Es wurde festgestellt, dass der Arbeitsplatz ergonomisch so nicht tragbar ist.

##### Angebote wurden eingeholt!

Nach 2 Monaten wurde uns auf Nachfrage mitgeteilt, dass ein Angebot steht, dieses aber zu teuer sei. Nachdem wir bei mehrmaligen Besuchen in der Abteilung feststellen mussten, dass es mit der Umsetzung nicht voran ging, wurde von uns der werksärztliche Dienst mit ins Boot genommen. Wir vereinbarten einen Termin, bei diesem wurde uns mitgeteilt, dass das erste Angebot zu teuer war und inzwischen ein neues Angebot vorliegt. Der Anbieter aber ist zur Zeit voll ausgelastet und die Umsetzung der Maßnahmen werde erst 2014 passieren.

##### Fazit:

Mit dem betrieblichen Gesundheitsschutz nimmt es der Arbeitgeber anscheinend nicht so genau, aber mit den Krankenrückkehrgesprächen schon.

## Auf ein Wort

Eine kleine Begebenheit auf dem Gewerkschaftstag der IGM zeigt den Erfolg unserer gewerkschaftlichen Interessenvertretung. Der Vorsitzende der SPD, Siegmund Gabriel, erklärte bei der Eröffnungsveranstaltung in seinem Grußwort, die SPD werde keine Koalitionsvereinbarung mit der Union unterzeichnen, wenn die Gewerkschaften dem Verhandlungsergebnis nicht zustimmen. Die Delegierten reagierten überrascht, aber natürlich erfreut. Die Bundeskanzlerin Angela Merkel stellte bei ihrem Grußwort einen Tag später fest, dass die IG Metall ja nun mit am Verhandlungstisch sitze. Stimmt natürlich nicht, wir beteiligen uns auch an keiner Bundesregierung, zeigt aber die gewachsene Bedeutung der IG Metall.

Den Koalitionsvertrag müssen jetzt die SPD Mitglieder beurteilen. Aus gewerkschaftlicher Sicht sind einige zentrale Positionen berücksichtigt. Rente mit 63 bei 45 Versicherungsjahren, Verbesserungen bei Leiharbeit und Werkverträgen. Andere Forderungen fehlen wie die Ausweitung der Mitbestimmung und des Kündigungsschutzes und stärkere Regulierung der Finanzwirtschaft.

Zudem gilt: Es handelt sich bei der Koalitionsvereinbarung um eine Absichtserklärung. Wir werden in den nächsten vier Jahren am Ball bleiben, dass die „Absichten“ - und bitte auch noch etwas mehr - auch verwirklicht werden.



Meint Ihr  
Wolfgang Niclas  
IG Metall Erlangen

# Schaeffler Industrie – Chancen und Risiken?

Seit knapp 1 Jahr führen wir für die Angestellten im Industriebereich eine entgeltwirksame Arbeitszeitabsenkung durch – mit etwas weniger Absenkungsvolumen als an anderen Standorten, aber es fehlen allen Beteiligten etwa 5% Entgelt in der Tasche.

In der dafür abgeschlossenen Betriebsvereinbarung haben wir mit dem Personal- und Fachbereich auch die Regelung einer freiwilligen Beteiligung der AT-Angestellten vereinbart: Die AT'ler, die auf der AT-Abstandswelle surfen und aufgrund ihres AT-Mindestgehalts auch bei schlechtester Geschäftslage keinen Entgeltverlust erleiden können, sollen ihre Arbeitszeit freiwillig und entgeltwirksam um eine Stunde absenken können – ein Zeichen der Solidarität in Höhe von 2,5% des Entgelts mit den Tarifangestellten sollte möglich sein. Leider hat sich bisher nur ein AT'ler zu dieser Solidarität hinreißen lassen.

## Was hat es gebracht? Was bringt es? Machen wir damit weiter?

Viele Kolleginnen und Kollegen melden sich beim IG Metall A-Team und fragen nach wie es weitergeht. Bekämpfen wir mit der entgeltwirksamen Arbeitszeitabsenkung tatsächlich die Ursachen oder nur die Symptome? Verdient Schaeffler Geld damit? Viele haben das Gefühl, dass die Arbeitszeitabsenkung nichts bringt, dass die Vorgehensweise – außer dass man 5% weniger Geld in der Tasche hat – sinnlos ist.

Eines ist sicher: Die Ursachen der Probleme im Industriebereich bekämpfen wir damit nicht. Die Beschäftigten finanzieren

damit zum Teil ihren eigenen Arbeitsplatz. Die Ursachen für die Probleme liegen nicht bei den Mitarbeitern, sondern sie liegen hier:

- Schaeffler leidet unter der Konkurrenz durch Billiganbieter aus Asien
- Es fehlen Innovationen im Wälzlagergeschäft
- Wir unternehmen zu geringe Anstrengungen, um für Schaeffler neue Geschäftsfelder mit wälzlagerfernen Produkten zu erschließen
- Schaeffler fehlt ein Systemhaus für industrielle Mechatronik – der ursprünglich im Aufbau befindliche Bereich dafür ist zu einem Systemhaus für Elektro-Mobilität entwickelt worden, in dem industrielle Mechatronik fast keine Rolle spielt.
- Schaeffler hat keine globale Zukauf-Strategie für ein neues und erweitertes Industriegeschäft wie der Wettbewerb
- Schaeffler hat die notwendigen Investitionen in Veränderungsprozesse bisher unterlassen – Veränderungen und Weiterentwicklungen kosten Geld
- Seit dem desaströs verlaufenen Logistik-Abenteuer mit dem europäischen Logistik-Zentrum in Saarwellingen 2005/2006 kriegt Schaeffler die Herausforderungen im Logistikbereich nicht in den Griff – unser Wettbewerb ist uns da um Jahre voraus
- Im Gegensatz dazu werden bei Schaeffler selbst die Erhaltungsinvestitionen in den Logistikbereichen gekürzt. Ursache dafür ist, dass ständig neue Standorte für ein Logistikzentrum durchs „Dorf“ getrieben werden: Erfurt, Schweinfurt, Bamberg, Kitzingen usw. Liefern können

wir deshalb noch lange nicht

- Wir machen viel MOVE und reden schön darüber, aber MOVE wird von vielen Stellen für das dauernde Rüsten, das Fertigen von unwirtschaftlichen Kleinserien und den Abriss des Fertigungsdurchlaufs aufgrund fehlender Teile verantwortlich gemacht
- Die einseitige Fokussierung bei Schaeffler auf die Reduzierung des „Working Capital“ und der damit verbundenen Reduzierung der Bestände führt zu Fertigungsrückständen und zu Liefer-schwierigkeiten zum Kunden hin

Die Konkurrenz schläft nicht: Der Wälzlager-Wettbewerb aus China oder Indien kann inzwischen sehr viel von den Produkten produzieren, die auch das industrielle Kerngeschäft von Schaeffler ausmachen. Spangebende Metallbearbeitung kriegen die Chinesen offensichtlich inzwischen hervorragend hin. Ihr Geschäftsmodell: Sie produzieren preiswerte Massenware in akzeptabler Qualität ohne Schnickschnack direkt vor Ort und sie können liefern.

Konkurrenz tut sich aber auch an anderer Stelle auf: Fast alle Maschinenbauer – und das sind alles unsere direkten Kunden – suchen verzweifelt nach Möglichkeiten zur Diversifikation. Sobald sich irgendwo eine Lücke auftut, preschen mehrere Firmen hinein. Es ist eben klar erkennbar: Nicht nur Schaeffler sucht, aber Schaeffler ist auch nicht besonders stark beim Suchen.

Die Produkte, die wir aktuell als „Neue Geschäftsfelder“ deklarieren, sind reine Nischenprodukte (z.B. das Magnet-

Fanglager). Da können sich ➤ durchaus hohe Renditen ergeben, aber die Erwartung an den Umsatz und die Auswirkungen auf die Beschäftigung sind nur gering. Da müssen wir aufpassen, dass sich der hineingesteckte Aufwand innerhalb der Entwicklung, der Produktion und des Vertriebs überhaupt erwirtschaften lässt.

Eine Ausweitung unseres Geschäfts in einem für uns neuen Volumenmarkt würde nur dann ➤ gehen, wenn wir gleichzeitig zu heftigen und aggressiven Konkurrenten einiger unserer besten Kunden werden würden. Das Risiko, dabei Umsatz zu verlieren, ist groß und im Moment ist nicht erkennbar, dass Schaeffler ein solches Risiko überhaupt eingehen möchte.



#### Unser Fazit:

- Im klassischen industriellen Wälzlagergeschäft geraten wir massiv unter Druck – die Chinesen können Wälzlager inzwischen auch

Sind wir wirklich die Besten? Die Asiaten lernen täglich dazu und sie haben in der Qualität ihrer Wälzlagerprodukte erheblich aufgeholt

Auf die Frage, wie wir unsere Industrie-Werke in Deutschland und in Europa dauerhaft mit Aufträgen für die aktuelle Beschäftigung vollkriegen und wie wir die Beschäftigung in den Entwicklungs- und Vertriebsbereichen sichern, gibt es aktuell bei Schaeffler keine Antwort. Mechatronische und elektromechanische Module und Systeme sind eine Chance für uns, die wir im Moment allerdings nicht nutzen. Die Möglichkeiten dazu hätten wir, aber Schaeffler hat dafür noch keine erkennbare Strategie.

➤ „Neue Geschäftsfelder“ oder neue Produkte, die erheblich zu neuem Umsatz und zur Sicherung oder zum Ausbau der Beschäftigung beitragen, sind bei Schaeffler noch nicht erkennbar. Es scheint auch noch keinen Weg zu geben, der dahin führen kann.

Unserer Ansicht nach wird Schaeffler mit dem Industrie-Segment nur proportional

zum Markt wachsen. Ohne erhebliche Investitionen in die Geschäftsentwicklung laufen wir Gefahr Marktanteile zu verlieren: Nicht an die anderen Großen wie SKF oder Timken oder die Japaner etc. Wir werden Marktanteile an die jetzt noch kleinen Anbieter in Asien abgeben.

Andererseits dürfen wir ein paar Dinge nicht vergessen: Wir sind gut. Wir haben Potential. Wir brauchen uns doch nicht zu verstecken! Wir können Wälzlager! Wir können neue Produkte! Wir können Innovation! Wir können kämpfen!

Jetzt ist der richtige Zeitpunkt zu handeln und nach vorne zu schauen. Wir brauchen eine Initiative aus dem Vorstand und der Geschäftsleitung Industrie, wir brauchen Investitionen, ein neues Betriebsklima und eine neue Führungskultur, die die Basis schafft für neue Entwicklungen, neue Innovationen und neue Geschäftsfelder. Wir müssen jetzt aus der Verteidigung heraus und angreifen. Jetzt gibt es kein Zögern mehr. Yes, we can!

## Vielgestellte Fragen zur Altersteilzeit (ATZ)

### Wie komme ich in ATZ?

Nur Mitarbeiter, die einen Antrag auf „Beratung über Altersteilzeit...“ gestellt haben, kommen auf die sogenannte ATZ-Liste.

Nur Mitarbeiter, die in dieser Liste stehen – werden – wenn die Auswahlkriterien nach ATZ-Tarifvertrag und der Betriebsvereinbarung-ATZ erfüllt sind – zu einem Beratungsgespräch eingeladen.

### Wann macht es Sinn einen solchen Antrag zu stellen?

Man hat frühestens mit dem 57 Lebensjahr (hierauf haben alle, die Schicht gearbeitet haben oder Schwerbehindert oder Gleichgestellt sind) Anspruch auf ATZ – und man kann frühestens ein halbes Jahr vorher einen ATZ Vertrag abschließen, also um das 56 Lebensjahr.

### Wie erfahre ich, dass ich zu den Auserwählten gehöre?

Es gibt keine Auserwählten - Der Betriebsrat und die Personalabteilung setzen sich immer Anfang des Jahres zusammen, und stellen fest (Anzahl der Mitarbeiter, die in diesem Jahr aus der ATZ heraus in Rente gehen und Ermittlung der 4% Grenze ) wie viele voraussichtlich in ATZ gehen können (bisher ca. 50 Personen jährlich). Alle drei Monate werden dann MA (nach den Auswahlrichtlinien des ATZ-TV und der BV-ATZ) zu einem Beratungsgespräch eingeladen.

## Was ist bei diesem Beratungsgespräch zu beachten?

In der Einladung zu diesem Beratungsgespräch wird mitgeteilt, welche Unterlagen mitzubringen sind. Wichtig wäre es, sich auf dies Gespräch vorzubereiten (man sollte sich seine Fragen zur ATZ aufschreiben) und all diese Fragen in dem Gespräch stellen. Auch bekommt man in diesem Gespräch eine Berechnung und eine Zeitschiene zur ATZ. Anschließend hat man mindestens 14 Tage Zeit sich zu entscheiden. Diese Zeit sollte man nutzen um sich ausführlich z.B. beim BR, bei einem Steuerberater und bei der Rentenkasse beraten zu lassen und zu informieren.

**Erst dann sollte man sich entscheiden, ob man diesen ATZ-Vertrag unterschreibt oder nicht. Für Frage steht das Personalbüro (MSC) und Betriebsrat Siegfried Wagner gerne zur Verfügung.**

Wir helfen auch dieses Jahr wieder !!



Auch in diesem Jahr unterstützt die Jugendvertretung (JAV) und der Betriebsrat (BR) die Aktion der Johanniter. Bitte packen auch Sie ein Päckchen mit nebenstehendem Inhalt zusammen. Fragen Sie Abteilungskollegen, oder schnüren Sie ein Päckchen zusammen im Rahmen ihrer Familie.

Die Sammelstellen für den Standort HZA sind beim Betriebsrat G8/2. Für das VIPA-Gebäude hat sich der Empfang bereit erklärt und in der Betriebsstätte Nürnberg bei unserem IGM-Kollegen Ralf Hebding. Von hier aus werden die Geschenke abgeholt und weitergeleitet.

Gerne könne die Pakete auch beim Werkschutz (Haupttor) abgegeben werden. Stabile INA-Kartons sind beim Betriebsrat erhältlich.

Wir bitten um Abgabe der Päckchen bis spätestens Mittwoch den 18.12.2013. Ansprechpartner für die gesamte Aktion sind die IGM Betriebsräte Norbert Lamm und Werner Leidhardt, sowie die Jugendvertreterin Hanna Köhler.



Norbert Lamm  
(-4374)



Werner Leidhardt  
(-3353)



Hanna Köhler  
(-1273)

Bitte packen Sie die Lebensmittel und Hygieneartikel in einen stabilen Karton und halten Sie sich genau an die Packliste. Andere Produkte sind nicht angemeldet, die LKW werden an den Grenzen streng kontrolliert.

### DIE PACKLISTE

- 1 Geschenk für Kinder (Malbuch/Block und Buntstifte)
- 3 kg Zucker
- 3 kg Mehl
- 1 kg Reis
- 1 kg Nudeln
- 1 Liter Speiseöl
- 3 Packungen Multivitamin Brausetabletten
- 3 Packungen Kekse
- 5 Tafeln Schokolade
- 500 g Kakaopulver
- 2 Duschgel
- 1 Handcreme
- 2 Zahnbürsten
- 2 Tuben Zahnpasta

Die Kinder und Familien aus Albanien, Bosnien, Rumänien und Moldawien werden es Ihnen danken.

# Übernahme der Auszubildenden

Die Übernahme der Auszubildenden wird immer schwieriger. Dies trifft nicht nur für den Standort HZA zu, nein, auch an anderen Standorten bangen die Azubis um ihre Zukunft.

So soll z.B. am Standort Luckenwalde kein einziger Azubi im Jahr 2014 in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden.

Wie ist die aktuelle Situation hier in HZA ?

Wir als Jugend- und Auszubildendenvertretung fordern natürlich für alle unsere Auszubildenden die Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis!

Betriebsrat Norbert Lamm hat an der letzten Jugendversammlung informiert, dass bisher gerade mal die Hälfte der Winterauslerner die Aussicht auf eine Endstelle haben.

Vom Ausbildungsleiter wurde danach erwähnt, dass es immer das Ziel ist, alle Azubis zu übernehmen und wir das schon hinkriegen. Eine generelle Zusage von Firmenseite gibt es jedoch nicht.

Dabei gibt es im Tarifvertrag eine klare Regelung hierzu. Um diese Regelung zu erreichen, haben während der Tarifrunde 2012 tausende junge Menschen für ihre Zukunft demonstriert. Darunter waren auch viele Azubis vom Standort HZA. Jeder junge Mensch muss diese Sicherheit bekommen, um sich ein eigenes Leben aufbauen zu können. Außerdem ist es für die Motivation nicht förderlich, wenn man sich während seiner Ausbildung engagiert, bemüht und anstrengt. Am Ende dann aber ohne Perspektive und ohne Arbeitsvertrag dasteht.

Gerade die Arbeitgeber beklagen den großen Fachkräftemangel, sowie den demographischen Wandel. Die Nichtübernahme würde dem widersprechen, ganz unabhängig von der Tatsache, dass der Arbeitgeber immer betont, wie teuer die Ausbildung sei.

Wir als Jugend- und Auszubildendenvertretung, sowie als Junge IG Metall, werden alles tun, damit alle übernommen werden, auch hier am Standort HZA!

Was steht im Tarifvertrag?

Nach erfolgreich absolvierter Prüfung sind Auszubildende grundsätzlich in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu übernehmen. Zusätzlich ist die feste Absicht beschrieben, die Zahl der betrieblichen Ausbildungsplätze weiter zu erhöhen oder mindestens die bestehende Anzahl zu halten.

Es gibt drei Gründe, aus denen der Arbeitgeber die Übernahme ablehnen kann:

- **Ausbildung über den eigenen Bedarf**
- **akute Beschäftigungsprobleme (nur möglich mit Zustimmung des Betriebsrates)**
- **personenbedingte Gründe**

Will der Arbeitgeber einen dieser Gründe geltend machen, um die Übernahme abzulehnen, muss er diesen dem Betriebsrat mindestens sechs Monate vor dem im Ausbildungsvertrag festgelegten Ende der Ausbildung schriftlich mitteilen. Die betroffenen Auszubildenden müssen in diesem Fall ebenfalls informiert werden.

Dem BR liegen keine Gründe vor, warum Azubis hier am Standort nicht übernommen werden könnten. Deshalb fordern wir vom Arbeitgeber, eine klare Aussage zu machen und mitzuteilen, dass die Azubis hier am Standort HZA übernommen werden.

Ein weiteres Problem liegt darin, dass auf vermeintliche Endstellen Leiharbeiter gesetzt werden. Wen wundert es da noch, dass sich viele der Azubis schon während der Ausbildung dazu entscheiden, eine Weiterbildung zu beginnen und gegebenenfalls das Unternehmen verlassen. Höchste Priorität muss doch die Übernahme der ausgebildeten jungen Menschen in eine geeignete Endstelle haben und nicht die freien Facharbeiter- und Sacharbeiterstellen – aus welchen Gründen auch immer – mit Leiharbeitern zu besetzen.

Wir fordern deshalb die Personalleitung dazu auf, diese Vorgehensweise zu unterbinden und unseren Azubis den Vorrang zu geben! Leiharbeit soll vorübergehend geschehen und ist nicht auf Dauerarbeitsplätzen vorgesehen.

*Wichtig:*

*Anspruch auf den Tarifvertrag hat man*

*nur als Mitglied in der IG Metall.*

*Deshalb:*

*Werde auch Du Mitglied und gönne dir den Anspruch auf unseren Tarifvertrag!*



Hanna Köhler  
JAV Vorsitzende

*Wir, die JAV und die IG-Metall Betriebsräte sind für euch da.*



## Einladung zur

# Betriebsversammlung

am Dienstag den 10.12.2013 im Gebäude 34  
um 9:00 Uhr, 14:30 Uhr und 22:15 Uhr,

am Mittwoch den 11.12.2013 um 8:30 Uhr in Nürnberg Nord und

am Mittwoch den 11.12.2013 um 14:00 Uhr im Konferenzzentrum  
(G34) für den Bereich Industrie (VIPA).

Der Betriebsrat informiert unter anderem zu folgenden Themen:

- wirtschaftliche Entwicklung
- Stand Teamleiter
- Situation Industrie
- Aktuelles zu
  - Leiharbeit
  - Übernahme
  - Stellenausschreibungen
- Informationen zu den Betriebsstätten
  - Nürnberg Nord
  - VIPA

Der Betriebsrat freut  
sich auf eure Teilnahme



Wir wünschen allen NADEL-  
Lesern eine besinnliche  
Weihnachtszeit und einen  
guten Rutsch ins Jahr 2014.

Eure IG Metall  
Vertrauensleute

### Impressum:

Herausgeber: IGM Vertrauensleute bei  
Schaeffler in Herzogenaurach

ViSdP: Wolfgang Niclas  
IGM Verwaltungsstelle Erlangen  
Friedrichstr. 7  
91054 Erlangen

Die Kosten für Druck und Layout wurden durch IG  
Metall Mitgliedsbeiträge finanziert.  
Vielen Dank an alle IG Metall Mitglieder am  
Standort Schaeffler Herzogenaurach



## Beitrittserklärung



**Schaeffler - HZA**

Name Vorname Geburtsdatum

Personalnummer

Straße, Hausnummer Postleitzahl, Wohnort

Kostenstelle

Mitgliedsbeitrag (1% vom Monatsbrutto) Eintritt ab:

- gewerblich
- technisch
- kaufmännisch

### Bankverbindung:

Kontonummer Bankleitzahl Kreditinstitut

Bitte abgeben bei den IG Metall Betriebsräten/Vertrauensleuten, oder per Hauspost schicken an:  
VK-Leitung, Betriebsratsbüro HA/HZA-HPBR, Kst: 0030-1120, Postcode: HZA-08-2-07.

Ort, Datum Unterschrift

Hiermit ermächtige ich widerruflich die IG Metall, den von mir nach §5 der Satzung zu entrichtenden Mitgliedsbeitrag von 1% des monatlichen Bruttoverdienstes bei Fälligkeit einzuziehen. Ich bin darüber informiert, dass die IG Metall zur Erfüllung ihrer satzungsgemäßen Aufgaben personenbezogene Angaben über mich automatisch verarbeitet. Diese Ermächtigung kann schriftlich mit einer Frist von 6 Wochen zum Quartalsende bei der zuständigen IG Metall-Verwaltungsstelle rückgängig gemacht werden.