



## **LEIHARBEIT BEI LuK**

### **Prekär ist nicht fair!**

### **Konzernweite Regelung**

### **gültig ab 01.01.2013!**

Am 4. Februar 2013 wurde vom Gesamt- und Konzernbetriebsrat (GKBV) einstimmig eine Konzernweite Vereinbarung über die Einsatzbedingungen von Leiharbeiter/-innen bei Schaeffler beschlossen. Seit Einführung ist diesbezüglich bei LuK **NICHTS** weiter unter- nommen worden!



Gerade hier bei LuK, wo in bestimmten Bereichen z.T. Leiharbeiter/-innen seit 2, bzw. über 3 Jahre hinweg in den gleichen Abteilungen und Arbeitsplätzen eingesetzt werden ist anzunehmen, dass es sich hierbei um Dauerarbeitsplätze handelt. Wenn bei LuK Leiharbeiter/-innen über einen solch langen Zeitraum eingesetzt werden ist man wohl mit der Arbeitsleistung zufrieden.

### **Die Vertrauensleute fragen:**

### **Warum werden diese Kollegen nur „hingehalten“ und nicht eingestellt?**

Es besteht dringend Handlungsbedarf die Gesamtkonzernbetriebsvereinbarung auch bei LuK umzusetzen! Durch diese Vereinbarung würden sich auch hier für

die Leiharbeiter/-innen Perspektiven für eine Einstellung bereits nach 24 Monaten eröffnen.

## **Befristungen**

Gängige Praxis bei Luk ist es derzeit auch, das Leiharbeiter dauerhaft die Arbeitsplätze von auslaufenden Befristungen (z.B. aktuell in der Abteilung LAP) ersetzen. Hier wäre es weit sinnvoller die Kollegen zum Ende der befristung zu Übernehmen, um die ausufernden Leiharbeits- verhältnisse einzudämmen und wieder Arbeitsplätze mit Zukunft- spektiven zu schaffen.

## **LuK BV Urlaub**

### **Regeln einhalten**

Bei der Beantragung von Urlaub ist nach der seit dem 01.11.2012 gültigen BV URLAUB der zuständige Vorgesetzte verpflichtet, dem Urlaub Beantragenden Mitarbeiter den Eingereichten Urlaub zu bestätigen. Die Bestätigung soll vor Ort mit einer Kopie des Antrages erfolgen auf der das Einreichungsdatum vermerkt ist, so dass es keine Missverständnisse gibt und für beide Seiten die einzu- haltenden Fristen (Regelung BV) nachvollziehbar sind.

## **Teamleiterstruktur**

Die Vorstandsentscheidung zur Ein- führung der Teamleiterstruktur be- trifft alle Bereiche bei LuK. An anderen Standorten bei Schaeffler wur- den diese Strukturen bereits mit den

Möglichkeiten der Mitbestimmung durch die Betriebsräte sozialverträ- glich umgesetzt. Aus den Erfahrungen an anderen Schaeffler Standorten heraus hat sich bestätigt:

Nur durch die effektive Umsetzung der Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) ist auch bei LuK ein wirksamer und sozialverträglicher Schutz der betroffenen Mitarbeiter möglich.

Aktuell läuft hierzu im Werk Sasbach ein Pilotprojekt. Dem Anschein nach soll im Werk Bussmatten die Team- leiterstruktur ebenfalls, und zwar ohne die Ergebnisse des Pilotpro- jektes in Sasbach, umgesetzt werden. Weiterhin ist fraglich inwie- weit die Betriebsräte in diesen Prozess miteingebunden sind bzw. Informationen hierzu erhalten.

## **Tarifrunde 2013**

### **Schwerpunkt Mehr Geld**

15.03.2013 | 5,5 Prozent mehr Geld für eine Laufzeit von zwölf Monaten. Das hat der IG Metall-Vorstand be- schlossen und folgte damit dem ein- heitlichen Votum der regionalen Tar- ifkommissionen. Mit dieser Forder- ung geht die IG Metall in die Metall- Tarifrunde. Davon betroffen sind 3,7 Millionen Beschäftigte in der Metall- und Elektroindustrie.

*"Deutschland braucht stabile Beschäftigung und gute Einkommen. 5,5 Prozent auf zwölf Monate sind wirtschaftlich angemessen und fair gegenüber den Beschäftigten",* be- gründete Berthold Huber, Erster Vorsitzender der IG Metall, den For- derungsbeschluss des IG Metall Vorstandes.

# Schon gewusst?

## Thema: Tarifverträge

### Warum Tarifverträge?

Tarifverträge regeln betriebliche Mindeststandards. Ohne sie kann ein Arbeitgeber Arbeitsbedingungen verändern, Löhne und Gehälter kürzen, Arbeitszeiten verlängern oder Beschäftigte entlassen. Tarifverträge schützen die Beschäftigten in solchen Situationen - gerade in schwierigen Zeiten. Sie sind wie Gesetze einzuhalten. Im Betrieb können zwar günstigere Arbeitsbedingungen vereinbart werden, nicht aber schlechtere. Auch nicht, wenn die Beschäftigten zustimmen. Dafür steht das Günstigkeitsprinzip der Tarifverträge. Das Niveau der Tarifstandards steht und fällt mit der Stärke der IG Metall. Je mehr Mitglieder es im Betrieb gibt, desto stärker ist die IG Metall. Denn: Tarifverträge müssen von uns ausgehandelt werden.

### Tarifverträge - besser als Gesetze?

Tarifverträge können gesetzliche Regelungen zugunsten der Beschäftigten verbessern. In Gesetzen stehen Mindestnormen, die nicht unterschritten werden dürfen. Die höhere Rechtsquelle geht der niedrigeren vor. Das bedeutet: für Beschäftigte hat die günstigere Vorrang. Zwei Beispiele:

**Arbeitszeit:** Gesetz => 48 Stunden | => Tarif 35 Stunden.

**Urlaub:** Gesetz => 20 Arbeitstage | => Tarif 30 Arbeitstage. Tarifverträge werden von Tarifparteien frei und ohne staatlichen Einfluss ausgehandelt. In diese Tarifautonomie darf der Gesetzgeber nicht eingreifen. Die Rechtsgrundlagen bilden Artikel 9 Grundgesetz und das Tarifvertragsgesetz.

### Für wen Tarifverträge?

Tarifverträge werden zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden vereinbart und gelten nur für ihre jeweiligen Mitglieder. Das bedeutet: Nur IG Metall-Mitglieder haben einen verbindlichen Rechtsanspruch auf tarifliche Leistungen. Für alle anderen gelten die gesetzlichen Regelungen - und die sind oft schlechter. Zwar gewähren Arbeitgeber auch den Nichtmitgliedern tarifliche Leistungen, einen Rechtsanspruch darauf haben diese Mitarbeiter jedoch nicht. Die Unternehmen gewähren dies in der Regel nur, um den zunehmenden gewerkschaftlichen Einfluss durch eine organisierte Belegschaft einzudämmen.

### Was regeln Tarifverträge?

Tarifverträge regeln nicht nur die Höhe der Einkommen und Ausbildungsvergütungen, sondern auch die Arbeitsbedingungen. In den **Entgelttarifverträgen** der Metall- und Elektroindustrie ist unter anderem beschrieben, wie sich die Entgelte zusammensetzen und nach welchen Kriterien Beschäftigte eingruppiert werden.

**Manteltarifverträge** regeln die Arbeitsbedingungen. Hierunter fallen: die Arbeitszeit, der Arbeitsschutz, Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Mehrarbeit und Schichtarbeit, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Urlaubsanspruch, Kündigungsschutz, Sonderzahlungen, Beschäftigungssicherung und vermögenswirksame Leistungen.



### Wie bekommen wir bei LuK Tarif?

Eine Tarifbindung kann nur durch den direkten Wunsch der Belegschaft herbeigeführt werden. Voraussetzung hierfür ist, dass ein Großteil der Beschäftigten Mitglieder der Gewerkschaft IG Metall werden. Hintergrund hierfür ist der Artikel 9 Absatz 3 des Grundgesetzes, das Vereinigungen (in diesem Fall Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände) das Aushandeln von Tarifverträgen – frei von

staatlicher Einflussnahme - garantiert. Die Tarifautonomie wird im Tarifvertragsgesetz konkretisiert. Die Beschäftigten genießen für die Dauer von Tarifverhandlungen und den damit erfolgenden Arbeitsk Kampfmaßnahmen (Warnstreiks, Streiks) Kündigungsschutz. Während der Laufzeit eines Tarifvertrags gilt die Friedenspflicht.

**IG Metall Mitglied werden und gemeinsam mehr erreichen! Anträge erhaltet ihr bei unseren Vertrauensleuten, IG Metall Betriebsräten, oder werdet einfach und bequem online Mitglied unter [www.igmetall.de](http://www.igmetall.de)**