



Verlagerung Radlager

Der Ablauf des Widerstandes

Am 10. Juni 2013 teilte der Arbeitgeber dem Betriebsrat mit, dass der Bereich Radlager in Schweinfurt nicht mehr rentabel sei und nach Kysuce (Slowakei) verlagert werden solle.

Begründung: niedrige Marktpreise und enormer Druck auf die Herstellungskosten. Für den Standort Schweinfurt bedeutet das einen Abbau von bis zu 876 Arbeitsplätzen innerhalb der nächsten drei bis vier Jahre.

Der Arbeitgeber informierte noch am selben Tag die Mitarbeiter aus dem betroffenen Bereich im Casino.

! Nach der Wirtschaftsausschusssitzung gab es im Innenhof am Haupttor eine Protestveranstaltung der Belegschaft. Durch lautstarken Druck der Belegschaft wurde die Sitzung unterbrochen und Arbeitsdirektor Herr Kurt Mirlach gab eine Stellungnahme vor der versammelten Mannschaft ab. Im Anschluss

gab der Betriebsrat den Medien Interviews.

! Der Betriebsrat setzte sich dann mit dem INFO-Institut Saarbrücken in Verbindung, und schon am nächsten Tag wurde der Beratungsauftrag festgelegt.

! Es folgte am 21. Juni 2013 eine außerordentliche Betriebsversammlung, bei der die Mitarbeiter der Radlager geschlossen unter stehenden Ovationen ins Mitarbeitercasino einmarschierten.



Kommentar

Betriebsrat und IG Metall antworteten kurzfristig mit einer Kampagne auf die Verlagerungsankündigung im Juni 2013.

- ▶ Die Verweigerung von Mehrarbeit setzte das Management unter wirtschaftlichen Druck.
- ▶ Protestaktionen beim Wirtschaftsausschuss, Flugblätter, Torverteilung, Buttons, Banderolen, Presseartikel stellten Öffentlichkeit und Solidarität her.
- ▶ Erstmals beauftragte der Betriebsrat das Infoinstitut mit einer Wirtschaftlichkeitsuntersuchung.
- ▶ Mit Betriebsversammlungen, Wandzeitung und Infoveranstaltungen informierte der Betriebsrat.

Eine solche Kampagne verlangt Einsatz von Betriebsräten, Vertrauensleuten und aktiven Betroffenen. Ohne finanzielle und organisatorische Hilfe der IG Metall, wäre das nicht leistbar. Trotz aller Anstrengungen wurden die Erwartungen der Belegschaft nicht erfüllt:

- ▷ Das Segment Radlager und Teile der Sonderlager mit 500 Arbeitsplätzen wird verlagert!
- ▷ Die betroffenen Mitarbeiter sind verunsichert, angesichts noch unbekannter Veränderungen.
- ▷ Die QB-Kolleginnen und Kollegen sehen ihre Übernahmemeancen schwinden.

Auf der „Habenseite“ stehen:

- ▷ Zusätzliche Altersteilzeitangebote, freiwillige Abfindungen.
- ▷ Streckung der Verlagerung bis 2016.
- ▷ Absicherung durch Sozialplan bei Versetzung.

► Buttons und Auto-Bänderchen mit dem Motto „Schutz für unsere Jobs mit Automotive und LVZ“ wurden verteilt. Der Betriebsrat machte nochmals deutlich, dass er der Verlagerung nicht zustimmen werde und es zu keinen betriebsbedingten Kündigungen kommen darf. Danach wurde die außerordentliche Betriebsversammlung unterbrochen mit

der Verhandlungen konnte der Betriebsrat erreichen, dass

- ▷ der Wankstabilisator in Schweinfurt produziert wird und
- ▷ der Verlagerungszeitraum gestreckt wurde.

! Die unterbrochene Betriebsversammlung wurde am 15. 10. 2013 wieder aufgenommen und das Verhandlungsergebnis der Belegschaft präsentiert.



dem Hinweis, wenn in der Sache neue Erkenntnisse bzw. Ergebnisse vorlägen, die Versammlung wieder aufzunehmen.

! Am 24. Juli 2013 begann die Beratungsarbeit des INFO-Instituts. Im September präsentierten die Berater dem Betriebsrat das Ergebnis. Das Segment Radlager schreibt rote Zahlen.

! Ein dreitägiger Verhandlungsmarathon (30. 9. bis 2. 10. 2013), brachte Annäherungen. Ein paar Tage später wurde dann ein Interessenausgleich sowie das Verhandlungspaket inkl. des zeitlichen Ablaufes der Verlagerung abgeschlossen. Als Ergebnis

! Im Dezember begannen erste Versetzungsgespräche und Besichtigungen des neuen Arbeitsplatzes für betroffene Mitarbeiter aus dem Verlagerungsbereich. Begleitet werden diese durch den Betriebsrat. Es gibt noch einiges zu tun, die Unsicherheit der Mitarbeiter ist nach wie vor groß. **Betriebsrat und Mitarbeiter müssen jetzt gemeinsam die Einhaltung des Interessenausgleichs durchsetzen!**

FAZIT Die Verlagerung konnte nicht verhindert werden. Jedoch wurden betriebsbedingte Kündigungen verhindert und neue Produkte für den Standort gewonnen!

- ▷ Wankstabilisator – neues Produkt im Bau 48/49
- ▷ Beschäftigungssicherung

Wir stellen uns die Frage: Wäre durch mehr Aktionen mehr durchsetzbar gewesen?

1. Wir hätten das Unternehmen auch durch mehr wirtschaftlichen Druck nicht zwingen können, die Produktion mit Aufträgen zu belegen. Es stand die Bedrohung, die vorhandenen Produkte in Schweinfurt bis 2018 auslaufen zu lassen. Das wäre das Ende des Automotive-Standorts gewesen.

2. Jede Kampagne muss speziell angelegt sein. Ansonsten wären wir in unserem Handeln für das Management kalkulierbar. Bei diesem Kampf war es sowohl wirtschaftliche Untersuchung als auch Widerstand. Damit haben wir den Weg geöffnet für ein neues Produkt. Jetzt gilt es, alles daran zu setzen, den Wankstabilisator erfolgreich zu industrialisieren. Gelingt es, gewinnen wir neue Chancen für Produkte neben dem Wälzlager.

3. In der Gesamtbewertung muss der Betriebsrat mit der IG Metall verantwortlich handeln. Die Schulden, die Zinszahlungen, die Nachfrageschwäche Industrie erhöhen die Risiken für das Unternehmen, insbesondere für die Arbeitsplätze. Auch wenn die Wünsche auf Abfindungen verständlich sind, ist es auch eine Frage der Finanzierbarkeit. Unser Sozialplan und die Summe der Altersteilzeitangebote müssen keinen Vergleich scheuen.

Liebe Kollegin, lieber Kollege, jeder sollte sich die Frage stellen: Lieber den Spatz in der Hand als die Taube auf dem Dach? Immer bedenkend, das Unternehmen hat die „Freiheit“ zu entscheiden, was, wo und wie produziert wird.

Europäisches Distributionszentrum „EDZ“ wohin?

Zum neuen Versandzentrum der Schaeffler-Gruppe für ganz Europa laufen die Planungen mittlerweile schon eine geraume Zeit.

Unterschiedliche Standortentscheidungen wurden getroffen – dann wieder verworfen.

Wenn man allerdings jüngsten Nachrichten Glauben schenken kann, verdichten sich die Hinweise dieses Zentrum im Raum Schweinfurt anzusiedeln.

Nicht nur aus der Sicht der Beschäftigten unseres Lager- und Verteilungszentrums „LVZ“ hier in Schweinfurt würden wir eine solche Entscheidung begrüßen und unterstützen.

Auch für Schaeffler wäre eine solche Entscheidung, das Europäische Distributionszentrum hierher zu bauen, ein Garant für einen reibungslosen Übergang und Anlauf dieses Vertriebszentrums.

Dass dieses Geschäft umfangreiche

Erfahrung benötigt, hat der Versuch und die Niederlage in Saarwellingen gezeigt. Die Logistikmannschaft hat nun über Jahre mit Mehrarbeit, Sonderschichten, Nachtarbeit die Kohlen aus dem Feuer geholt. Diese Mitarbeiter haben eine Perspektive im neuen EDZ verdient!

Neue Vorgehensweise bei § 17 MTV *Entgeltausgleich bei Leistungsminderung*

Im § 17 des Manteltarifvertrags ist ein Anspruch auf Entgeltausgleich für ältere Arbeitnehmer geregelt, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- ▶ gesundheitliche Minderung der Leistungsfähigkeit,
- ▶ hierdurch Verdienstminderung, weil die bisherige Tätigkeit nicht mehr ausgeübt werden kann.
- ▶ man muss 50 Jahre alt sein und mindestens 20 Jahre Betriebszugehörigkeit haben,
- ▶ oder 55 Jahre alt und mindestens 10 Jahre Betriebszugehörigkeit.
- ▶ es braucht außerdem ein betriebsärztliches Attest.
- ▶ und auch die Bereitschaft zur Versetzung muss vorhanden sein.

Dieser Anspruch ist eine „**soziale Komponente**“, wie sie selbst der arbeitgebernahe Kommentar vom Februar 2013 formuliert.

Seit einigen Monaten verweigert der Arbeitgeber den Ausgleich für Nachtarbeit, wenn der Mitarbeiter die gleiche Arbeitsaufgabe ausübt, aber aus gesundheitlichen Gründen keine Nachtschicht mehr leistet. Er bezieht sich auf ein Urteil des Landesarbeitsgerichtes Saarland.

Durch dieses Urteil werden die gesundheitlichen Folgen von Nachtarbeit nicht anerkannt. Menschen, die jahrzehntelang nachts arbeiten, können sich nicht mehr darauf verlassen, dass für sie die „soziale Komponente“ gilt und sie einen Ausgleich erhalten, wenn sie krankheitsbedingt keine Nachtschicht mehr leisten können.

Für uns ist das keine Rechtsfrage, sondern eine Frage von Wertschätzung und Respekt für Nachtarbeiter!

Aktuell arbeiten ca. 2000 Mitarbeiter am Standort Schweinfurt in der Nachtarbeit.

Also kann es gut sein, dass man nach der Ausbildung mit einem Alter von ca. 20 bis zum Renteneinstieg, der heute noch bei 67 liegt, insgesamt 47 Jahre lang im Drei-Schicht-Betrieb arbeitet.

Am 8. Oktober 2013 haben wir das Kompetenz-Center in Herzogenaurach angeschrieben. In einer ersten Antwort lehnt die Personalleitung das Vorhaben für ganz Deutschland ab, da die Kosten für den demografischen Wandel begrenzt werden sollen!

Wir fordern das „Familienunternehmen“ auf, zur bisherigen Vorgehensweise zurückzukehren! Wenn die Voraussetzungen gegeben sind, ist der Schichtausgleich ohne Ausnahme zu zahlen.

Rückblick des Sozialausschusses auf das Jahr 2013

Mit vielen verschiedenen Themen hat sich der Sozialausschuss im abgelaufenen Jahr beschäftigt, um den Kolleginnen und Kollegen nicht nur das berufliche, sondern auch das private Leben zu erleichtern und bei schwierigen Lebensfragen Unterstützung zu bieten.

Neue Tische und Stühle für die Kantine Halle F

In der Kantine der Halle F wurden durch die Unterstützung des



Sozialausschusses neue Stühle und Tische aufgestellt. Besucher der Halle F-Kantine konnten drei Wochen lang bei einer Befragung verschiedene Stühlen auswählen, auf welchem Stuhl sie in Zukunft ihre Pause verbringen möchten. Dank Herrn Dr. Scheller wurde das Mobiliar sehr zügig bestellt und schon Anfang Dezember das alte durch das neue ersetzt.

Neuer Gesundheits- und Fitnessraum

In Kooperation mit der Arbeitsmedizin Schweinfurt, der Deutschen BKK und dem Gesundheitscoach „proVita“ entstand exklusiv für Schaeffler-Mitarbeiter das Gesundheitsprogramm **Fit-Aktiv-Gesund** am Standort Schweinfurt.



Im neuen Gesundheitsraum im Bau 3 UG werden Kurse wie Rückentraining, Pilates, Yoga

und Zumba angeboten. Nähere Informationen hierzu bei der Deutschen BKK und dem Werksärztlichen Dienst.

Umkleide für Fahrradfahrer

Das Unternehmen hat eine neue Umkleide für Angestellte, die mit dem Rad zur Arbeit fahren, eingerichtet. Die Mitarbeiter haben nun die Möglichkeit, sich vor der Arbeit umzuziehen und frisch zu machen. Hierzu werden zwei Räume für Damen und Herren mit



verschießbaren Spinden und Duschen zur Verfügung gestellt. Sie befinden sich unter dem Tor 1 im Untergeschoss (Bau 3). Interessierte Fahrradfahrer melden sich bitte bei Frau Melissa Horn im BR-Büro an (Tel. 3226). Sollten mehr Interessierte wie Spinde zur Verfügung stehen, wird der Sozialausschuss eine vertretbare Lösung anstreben.



Fitmachen und Gewinnen

Seit 2009 nahm die Teilnehmerzahl an dieser gemeinsamen Aktion der Deutschen BKK und FAG stetig zu und erreichte zum diesjährigen fünften Jubiläum mit 723 Teilnehmern seinen Höhepunkt. Die Kolleginnen und Kollegen aus Schweinfurt, Elfershausen und Eltmann konnten auf einen von 100 Preisen hoffen, wenn sie 20 Sporteinheiten im Bereich Laufen, Schwimmen oder Radfahren absolvierten.

Einzelgespräche

Neben diesen größeren Projekten beraten die Mitglieder des Sozialausschusses in Einzelgesprächen Kolleginnen und Kollegen auch bei schwierigen Themen wie Sterbefälle in der Familie, Mobbing, Verschuldung, häuslicher Gewalt, aber auch bei Alkohol-, Drogen- oder Medikamentensucht. Wir leiten die Betroffenen an Beratungsstellen, Frauenhäuser oder an die betriebliche Sozialberatung, ▶



(von links) Carsten Jacob (Deutsche BKK), Lothar Leder (Triathlet), 1. Gewinner Arno Remling, 3. Gewinner Christian Weger, 2. Gewinner Klaus Hofmann, Nicole Leder (Triathletin), Aribert Elpelt (BR/Sprecher Sozialausschuss/stellvertr. VK-Leiter), Lothar Langer (Personalleiter)

► Frau Barbara Hutzler weiter. Der Sozialausschuss ist des weiteren zuständig für Wohnungsvermittlungen, die Unterstützungskasse, die Organisation des Waschmittelverkaufs, Verhandlungen mit der Firma BIG-Kantine, Verkaufsautomaten, Pausenraum Jugend und für die Regelung von Parkplatzproblemen.

Fehlzeitengespräche – Krankenrückkehrgespräche

Das krankheitsbedingte Fehlzeitengespräch soll im Rahmen fürsorglicher Personalführung als Motivations- und Integrationsgespräch stattfinden. Es soll motivierende Wirkung für den Mitarbeiter haben. Im Fehlzeitengespräch geht es nicht darum, einen „Mitarbeiter auszuhorchen“. Es geht viel mehr darum, dass der Vorgesetzte und der Mitarbeiter gemeinsam über Fehlzeiten sprechen, um über mögliche Gründe oder Probleme zu sprechen. Teilnehmer sind der betroffene Mitarbeiter, der unmittelbare Vorgesetzte, ggf. ein Personalreferent und auf Wunsch des Mitarbeiters der Betriebsrat. Der Mitarbeiter ist darauf hinzuweisen, dass er zu einem solchen Gespräch einen Betriebsrat hinzuziehen kann. Der Betriebsrat empfiehlt, bei einem anstehenden Fehlzeitengespräch vorher mit einem Betriebsrat zu sprechen, damit im Vorfeld die Durchführung und die Ziele eines

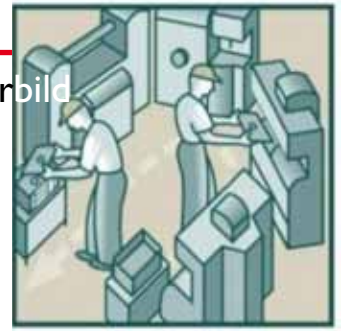
Fehlzeitengesprächs geklärt sind. Dass ein Betriebsrat bei einem solchen Gespräch teilnimmt, ist üblich und für die Vorgesetzten oder den Personalreferenten nichts ungewöhnliches. Dem Mitarbeiter entstehen hierdurch keine Nachteile. Im Gegenteil, der Betriebsrat kann moderierend einwirken und so die angestrebte positive Gesprächsatmosphäre unterstützen. Ziel ist es, ein Gespräch mit stützendem Klima zu führen, und so den beeinflussbaren Teil der Fehlzeiten nachhaltig zu reduzieren. Kranke Mitarbeiter sind schutzbedürftig, weshalb hier die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers im Gespräch aktiv angewendet werden soll. Der Betriebsrat setzt sich dafür ein, dass keinerlei Druck auf kranke Mitarbeiter ausgeübt wird, oder über „geschickt gestellte Fragen“ eine negative Zukunftsprognose erreicht wird! Lediglich sachgerechte Hinweise auf Änderungen sind

angemessen.

Im Gespräch wird der Mitarbeiter über die Fehlzeiten informiert, es wird über mögliche Probleme und Ursachen gesprochen. Der Vorgesetzte soll die Auswirkungen der Fehlzeiten erläutern. Im Gespräch sollte der Mitarbeiter eine positive Zukunftsprognose abgeben. Details zur Krankheit, medizinische Befunde oder ähnlich streng vertrauliche Informationen brauchen im Fehlzeitengespräch nicht erwähnt oder erläutert werden (denn diese unterliegen der ärztlichen Schweigepflicht). Wenn also ein Fehlzeitengespräch ansteht und Du unsicher bist, sprich bitte den Betriebsrat deines Vertrauens an. Die Betriebsräte beraten dich gerne, damit das Fehlzeitengespräch sachgerecht verläuft!

Chaku Chaku oder one piece flow

Ein neues Maschinenkonzept nach japanischem Vorbild



In Schweinfurt läuft im Segment Spindellager seit Januar die erste Zelle nach dem neuen MOVE-Maschinenkonzept. Weitere Linien sind in der Schaeffler Gruppe geplant.

Bei diesem Ablauf sind die Maschinen in einer U-Form oder L-Form angeordnet. Je nach zu produzierender Stückzahl geht der Mitarbeiter mit dem bearbeiteten Teil von Station zu Station – oder der Mitarbeiter bleibt an seiner Station

und gibt das Teil an den nächsten weiter.

Die wesentlichen Bearbeitungsschritte sollen hierbei teilautomatisiert von Maschinen übernommen werden. Die Hauptaufgabe für die Mitarbeiter besteht darin, den Produktionsfluss aufrecht zu erhalten, Qualitätsprüfungen und die Teile zum nächsten Bearbeitungsschritt weiterzuleiten. Für den Betriebsrat ist bei folgenden Themen Klärungsbedarf:

- Qualifikation der Mitarbeiter,
 - Höhe der Eingruppierung,
 - ergonomische Gestaltung der Arbeitsplätze
 - Monotonie vermeiden bzw. dieser entgegenwirken
- Der Betriebsrat wird diese Systeme begleiten.

Arbeitszeitabsenkung

Im Rahmen der Vorstandsvorgabe „Schaeffler 14/14“ – einem angestrebten Umsatzwachstum von 14 Milliarden Euro im Jahr 2014 – wurde in Erweiterungen investiert und Personal eingestellt. Viele neue Kollegen/innen haben eine Beschäftigung bei Schaeffler bekommen. Der angestrebte Umsatz konnte leider nicht erzielt werden, sodass der Arbeitgeber nun einen rechnerischen Personalüberhang von ca. 180 Personen für den Bereich Industrie (indirekte Mitarbeiter/innen) für Schweinfurt errechnet hat.

Damit Kündigungen vermieden werden, wurde gemeinsam mit dem Betriebsrat über eine Anwendung des Tarifvertrags Beschäftigungssicherung verhandelt. Betriebsrat und Arbeitgeber haben eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen, in welcher alle indirekten Mitarbeiter an der Arbeitszeit-

absenkung teilnehmen. Über den somit erzielten Einsparungseffekt können Kündigungen vermieden werden. Die Arbeitszeitreduzierung erfolgt grundsätzlich durch ganze freie Arbeitstage, die in Abstimmung zwischen Mitarbeiter und Vorgesetztem mindestens drei Tage im Voraus festgelegt werden. Die Letztentscheidung, unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange, liegt bei dem Vorgesetzten. Im Bereich der indirekten Mitarbeiter/innen wird die Arbeit nicht weniger, häufigere Abstimmungen sind wegen den zusätzlichen freien Tagen notwendig und die Kollegen/innen klagen über abgesenkte Arbeitszeit bei mindestens gleichem oder gar erhöhtem Aufwand. Der Betriebsrat steckt hier etwas in der Zwickmühle. Einerseits ist sich der Betriebsrat im Klaren, dass die Arbeitszeitabsenkung hier und da Schwierigkeiten bereitet. Es ist

allerdings auch so, dass das flexible Modell der Arbeitszeitabsenkung Beschäftigung sichert und die Kollegen/innen im Betrieb gehalten werden – denn diese werden sofort benötigt, wenn die Auftragseingänge steigen und somit kein kostenmäßiger Personalüberhang mehr vorliegt.

durchblick

IMPRESSUM

Redaktion

Volker Dieterich, Dominik Geis, Jürgen Schenk, Jennifer Stettner, Volker Peter

Auflage

3500 Exemplare
mindestens dreimal im Jahr

Verantwortlich

Peter Kippes, IG Metall
Mangasse 7–9, 97421 Schweinfurt

Neue Arbeitsordnung in Kraft

Über zwei Jahre gab es im Personal- und Sozialausschuss des GKBR Verhandlungen. Nun ist sie da, die neue Arbeitsordnung.

Seit dem 1. Januar 2014 ist diese neue Arbeitsordnung in Kraft, die gültig ist für alle Standorte der Schaeffler Gruppe in Deutschland.

Sie steht seit Ende Januar nun auch in gedruckter Form für alle Mitarbeiter zur Verfügung. Als ein übersichtliches Nachschlagewerk beinhaltet die Arbeitsordnung die

wichtigsten verbindlichen Rechte und Pflichten der Mitarbeiter.

Darüberhinaus gelten für die Arbeitsverhältnisse freilich immer noch

- ▶ der Arbeitsvertrag
- ▶ die gesetzlichen Bestimmungen, Vorschriften und Verordnungen
- ▶ die Tarifverträge

- ▶ und die bestehenden Betriebsvereinbarungen

Die Arbeitsordnung für die Schaeffler Gruppe aber ist speziell für unsere Betriebe vorgesehen und gilt ab dem 1. Januar 2014. Wir raten jedem dringend, sich diese neue Arbeitsordnung anzusehen.

VORGESTELLT

freigestellter BR Volker Peter

Hilfsbereitschaft ist bei mir fest verankert

„Für mich gab es den 1. September bei FAG bzw. Schaeffler zweimal“, so Volker Peter auf die Frage, seit wann er bei Schaeffler beschäftigt sei.

Am 1. September 1986 begann er eine Lehre als Dreher bei FAG Kugelfischer und beendete diese als Kammersieger vorzeitig. Im Anschluss arbeitete er als CNC-Dreher bis zur großen Krise in einer kleinen Fertigungszelle für hochgenaue Musterlager.

In der Krise 1992/93 aus FAG ausgeschieden, hat er sich seitdem mit Themen rund um die IT beschäftigt.

Von der Systemadministration bis hin zum Softwareentwickler und Projektleiter konnte er die IT und EDV beruflich kennenlernen.

„Die Arbeit mit Menschen und für Menschen liegt mir am Herzen. Hilfsbereitschaft bieten zu können, wenn jemand Hilfe braucht – ist mir besonders wichtig.“

Dies war auch der Grund, weshalb er bereits in der Zeit vor Schaeffler als Betriebsrat aktiv war.

„Wenn man in einer Firma sein Berufsleben begonnen hat, hat man eine besondere Beziehung. Deshalb habe ich mich bei Schaeffler beworben.“

Kurz nach der Einstellung im Jahr 2008 trat er in die IG Metall ein, und kurze Zeit später war er Betriebsratskandidat auf der Liste der IG Metall. Erst stellvertretender Betriebsrat, konnte er dann als regulärer Betriebsrat mitwirken.

Anfang 2013 wurde er als Nachfolger von Klaus Hofmann zum freigestellten BR gewählt.

Seit 1. Oktober 2013 betreut er die indirekten Mitarbeiter/innen (Angestellten) als freigestellter BR und hat auch die Betreuungsbereiche übernommen. „Für mich ist Betriebsratsarbeit Teamwork. Nur

wenn alle Stellen und Funktionen gut ineinander greifen kommen gute Lösungen für die Beschäftigten

heraus“ so Peter. Wichtig ist ihm hierbei die Rolle der Gewerkschaft als starkes Rückgrat für die Betriebsratsarbeit.

In seiner Freizeit geht er weiterhin seinem Hobby, der IT nach – und wann immer es die Zeit zulässt, ist er mit seinem Mountainbike in den Wäldern rund um seinen Heimatort unterwegs.

Sein Motto: „Als früherer Projektleiter bin ich Teamplayer. Jeder soll die Möglichkeit bekommen, seine Ideen oder Vorschläge vorzubringen – denn eine Vielzahl von Argumenten und Ideen führen zur besten Lösung.“



IG Metall spendet an Förderverein krebskranker Kinder

Größte Beschäftigtenbefragung Deutschlands für einen guten Zweck

514.134 Beschäftigte aus über 8.400 Betrieben hatten sich von Februar bis Ende April 2013 an der IG Metall-Befragung *Arbeit: sicher und fair!* beteiligt. Sichere und faire Arbeit, ein handlungsfähiger Sozialstaat und gerechte Bildung sind für die Beschäftigten laut Befragungsergebnissen besonders wichtig.

Für jeden ausgefüllten Fragebogen spendete die IG Metall einen Euro für ein soziales Projekt in der jeweiligen Region. *Gemeinsam für ein gutes Leben* bedeutet für die IG Metall auch Solidarität mit den Menschen, die auf Unterstützung angewiesen sind. Welches Projekt die Spende erhält, kann die IG Metall vor Ort entscheiden.

Die IG Metall Schweinfurt spendete im Rahmen der bundesweiten Beschäftigtenbefragung *Arbeit: sicher und fair!*

Insgesamt wurden ca. 3000 Euro an verschiedene Institutionen, davon je 735 Euro von den Schaeffler Kollegen

an den Förderverein krebskranker Kinder in Hambach, das Kinderhospiz in Marktheidenfeld und die Station Regenbogen in Würzburg gespendet.

„Wir bedanken uns bei allen, die sich an der Befragung beteiligt

haben“, so Peter Kippes, Erster Bevollmächtigter der IG Metall Schweinfurt. „*Sie haben den Menschen im Wahlkampf eine Stimme gegeben und das für einen guten Zweck.*“

Insgesamt haben sich bei der IG Metall Schweinfurt 8.009 Beschäftigte an der Befragung beteiligt, davon 2.205 Kolleginnen und Kollegen bei Schaeffler in Schweinfurt, die ihren Betrag an drei Institutionen spenden. „*Mit den 735 Euro möchten wir das Engagement des Fördervereins krebskranker Kinder unterstützen*“, so Jürgen Schenk, Vertrauenskörperleiter bei Schaeffler Schweinfurt.

Gute Arbeit – gute Ausbildung

Am Standort Schweinfurt werden jährlich insgesamt 85 Auszubildende eingestellt und die einzelnen Berufe nach Bedarf ausgebildet.

Für den gewerblich/technischen Bereich stehen 65 Plätze für die Berufe Industriemechaniker, Mechatroniker, Werkstoffprüfer, Chemielaborant und Oberflächenbeschichter zur Verfügung.

Zwölf Plätze stehen jährlich für eine duale Ausbildung (Industriemechaniker) und Studium (Maschinenbau) zur Verfügung.

Für den kaufmännischen Bereich stehen jährlich acht Plätze mit dem Berufsbild Industriekaufmann zur Verfügung. Die Anzahl der Ausbildungsplätze und die Festlegung, wie die Übernahme nach der Ausbildung erfolgt, ist in der

FAG Beschäftigungsvereinbarung geregelt.

Darin ist auch festgelegt, dass mindestens 60 Auszubildende nach der Ausbildung unbefristet übernommen werden.

Mit dem Betriebsrat wird jährlich beraten, wie viele Ausgelernte darüber hinaus unbefristet zu übernehmen sind. Befristet übernommen für 12 Monate werden im Grundsatz alle anderen.

Ausschlaggebend für die Auswahl sind Leistung und Verhalten während der gesamten Ausbildungszeit. Vereinzelt gibt es Nichtübernahmen nach der Ausbildung. Das aber liegt immer am persönlichen Verhalten und der Leistung des Azubis, das eine Nichtübernahme rechtfertigt. Es ist in den letzten Jahren in

Verhandlungen AG/BR gelungen, dass mehr als 60 Azubis direkt nach der Ausbildung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen wurden.

Für alle anderen die einen befristeten Arbeitsvertrag nach der Ausbildung erhalten haben, wurden diese danach in einen unbefristeten Arbeitsvertrag übernommen. Auch hier kommt es vereinzelt vor, dass aufgrund des persönlichen Verhaltens das Arbeitsverhältnis nach der Befristung ausläuft. In diesem Jahr ist es trotz der aktuellen Beschäftigungssituation gelungen, dass die befristeten Jungfacharbeiter in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen worden sind.