

# KONZERNBETRIEBSVEREINBARUNG

Zwischen der

**Schaeffler AG**

– im folgenden Schaeffler oder Unternehmen genannt –

und dem bei ihr bestehenden **Konzernbetriebsrat**

wird nachfolgende Konzernbetriebsvereinbarung über die Grundsätze der Berufsausbildung und des Dualen Studiums (im Folgenden Ausbildung genannt) im Unternehmen abgeschlossen.

Der Konzernbetriebsrat ist vorliegend aufgrund einer Beauftragung nach § 58 Abs. 2 BetrVG zuständig.

## Präambel

Mit dieser Konzernbetriebsvereinbarung sollen einheitliche standortübergreifende Prozesse für Auszubildende und Duale Studierende (im Folgenden Auszubildende<sup>1</sup> genannt) festgelegt werden. Ziel ist es hiermit, dauerhaft die Qualität der Ausbildung und des Dualen Studiums bei Schaeffler auf hohem Niveau sicherzustellen sowie weiterhin die Attraktivität als Ausbildungsbetrieb zu gewährleisten.

Im Zuge der Transformation ist es erforderlich, dass die Ausbildung an die Entwicklungen der Zukunft angepasst wird. Die Betriebsparteien sind sich einig, dass die duale Erstausbildung im Schaeffler-Konzern erhalten und zukunftsorientiert angepasst werden soll.

Notwendig sind deshalb anpassungsfähige Konzepte zur Ausrichtung der Ausbildung.

### 1. Geltungsbereich

Die Konzernbetriebsvereinbarung gilt für alle Auszubildenden in der Schaeffler AG und in allen Unternehmen in Deutschland, an denen die Schaeffler AG direkt oder indirekt mehrheitlich beteiligt ist (Schaeffler Gruppe Deutschland).

### 2. Einstellungen

#### a. Bedarfsplanung

Vor Beginn des Ausschreibungs- und Rekrutierungszyklus für einen neuen Ausbildungsjahrgang hat eine Überprüfung der künftig benötigten Berufsbilder sowie einzelner Studiengänge zu erfolgen. Die Entscheidung, in welchen Berufen danach ausgebildet werden soll, ist insbesondere unter Berücksichtigung der bestehenden Unternehmensstrategie, den Zukunftstrends wie Digitalisierung und Elektromobilität in den einzelnen Schaeffler-Geschäftsfeldern sowie unter Berücksichtigung standortbezogener Besonderheiten zu treffen. Die Bedarfsplanung ist darauf ausgerichtet, eine unbefristete Übernahme der Auszubildenden zu ermöglichen.

Der Arbeitgeber legt nach Beratung mit dem zuständigen Betriebsrat die Anzahl der Auszubildenden und die Ausbildungsberufe eines jeweiligen Ausbildungsjahrgangs fest. Bei dieser Entscheidung hat der Arbeitgeber die absehbare künftige wirtschaftliche Entwicklung, das Produktportfolio und die Auftragslage des Unternehmens sowie die mittelfristige personelle Bedarfssituation im Betrieb

<sup>1</sup> Mit den Begriffen sind zur sprachlichen Vereinfachung und besseren Lesbarkeit stets Personen jeglichen Geschlechts (m/w/d) gemeint.

# KONZERNBETRIEBSVEREINBARUNG

zu berücksichtigen. Die mittelfristige personelle Bedarfssituation im Betrieb bezieht auch die demographische Entwicklung und Fluktuation mit ein.

## **b. Bewerbungsverfahren**

Die Betriebsparteien stimmen überein, dass die Berufsausbildung stets qualitativ hochwertig erfolgt und in die bestehende Arbeitswelt integriert wird. Ziel aller Aktivitäten im Rahmen des gesamten Bewerbungsprozesses muss es sein, die Bewerber mit der besten persönlichen und fachlichen Eignung auszuwählen und eine attraktive Außendarstellung des Unternehmens sicherzustellen.

Hierzu werden zunächst ausgeschriebene Ausbildungsstellen zielgruppenorientiert beworben und kontinuierliche, zeitgemäße Marketingaktivitäten durchgeführt. Über einzelne Anpassungen der Marketingstrategie insbesondere im Hinblick auf neue Medien oder Portale werden GKBR und GKJAV rechtzeitig informiert. Bei der Umsetzung der Marketingaktivitäten wird die GKJAV eingebunden

Zudem ist der Arbeitgeber bestrebt, seine bestehenden Prozesse im Rahmen des Bewerbungsverfahrens stets zu optimieren. Dies bedarf einer regelmäßigen Überprüfung der bestehenden Strukturen sowie der Vornahme von notwendigen Anpassungen durch den Arbeitgeber. Dies geschieht unter Beteiligung des Betriebsrats und der JAV.

Die Betriebsparteien sind sich darüber einig, dass in diesem Bereich ein besonderer Fokus auf den Abläufen und dem Verfahren zur Rückmeldung an die Bewerber liegt. Auszubildende, die für einen ausgeschriebenen Ausbildungsplatz in Betracht kommen, erhalten unverzüglich eine entsprechende Rückmeldung zu ihrer Bewerbung. Auch Bewerber, die nicht berücksichtigt werden können, werden entsprechend zeitnah hierüber informiert.

## **c. Auswahlprozess**

Die Betriebsparteien sind sich einig, dass die Auswahl der Bewerber auch unter Hinzuziehung eines Online-Test im Einstellungsverfahren erfolgen wird. Die Parteien haben hierzu die Konzernbetriebsvereinbarung Online-Eignungstest am 05.07.2022 abgeschlossen.

Der Aus- und Weiterbildungsausschuss des GKBR wird unter Einbindung der GKJAV einmal jährlich, spätestens im Juni, vom Arbeitgeber über die Anzahl der neu eingestellten Auszubildenden und mögliche Veränderungen zum Vorjahr informiert. Eine standortbezogene Information erfolgt ebenfalls spätestens im Juni gegenüber dem örtlichen Betriebsrat, in der Regel im Rahmen des Standortdialogs.

## **3. Ausbildungs- und Studienverlauf**

### **a. Ausbildungsinhalte und Abteilungsdurchlauf**

Alle Auszubildenden durchlaufen während der Ausbildungszeit verschiedene Abteilungen. Der Durchlaufplan wird unter Berücksichtigung der jeweiligen Ausbildungsordnung erstellt. Die Einzelheiten zur Einführung und Anwendung der einheitlichen standortübergreifenden Planungssoftware sind bereits Bestandteil der gesonderten Konzernbetriebsvereinbarung zum Ausbildungsmanagementsystem.

Die ab dem 01.08.2021 modernisierten Standardberufsbildpositionen sowie künftige gesetzliche Regelungen und Vorgaben werden aufgearbeitet und die Ausbildungsprozesse sowie notwendigen Ausbildungsinhalte dementsprechend angepasst.



# KONZERNBETRIEBSVEREINBARUNG

## b. Ausbildende

Das Competence Center Apprenticeship Development entwickelt für alle Ausbildenden weltweit eine zeitgemäße und zukunftsorientierte Beschreibung der Anforderungen und Aufgaben der Rolle. Hierbei fließen interne und externe Erfahrungen, Zukunftstrends, Blended Learning und hybrides Lernen sowie der Wandel der Ausbildenden-Rolle ein. Hierzu werden sich die Parteien fortlaufend im Rahmen des GKBR Aus- und Weiterbildungsausschusses austauschen.

Neben der standortübergreifenden Stellenbeschreibung sowie einer Ausbilder-Guideline werden auch die Qualifizierungsmodule von Ausbildenden überarbeitet. Der Aus- und Weiterbildungsausschuss des GKBR wird unter Einbindung der GKJAV über die Anpassungen informiert und ist berechtigt, hierzu jederzeit Vorschläge einzubringen, deren Umsetzbarkeit der Arbeitgeber zeitnah überprüft.

Um eine hohe Ausbildungsqualität gewährleisten zu können, sind sich die Betriebsparteien einig, dass der Arbeitgeber eine ausreichende Zahl an Ausbildenden für die Standorte sicherstellt.

Die Rechte des Betriebsrats nach § 98 Abs. 2 BetrVG bleiben hiervon unberührt.

## c. Ausbildungsqualität

Um eine qualitativ hochwertige Ausbildung inhaltlich und pädagogisch sicherzustellen, werden Lernmethoden und Lehrmethoden in stärkerem Maße über alle deutschen Standorte hinweg standardisiert. Dazu werden eingesetzte Trainingstechnologien, Trainingsunterlagen sowie Praxiserfahrungen intensiv zwischen den Ausbildungsleitern, den Ausbildenden ausgetauscht und durch die Ausbildungsleitung Deutschland bewertet. Im Anschluss an die Bewertung durch die Ausbildungsleitung Deutschland werden der Aus- und Weiterbildungsausschuss des GKBR und die GKJAV über die eingesetzten Trainingstechnologien, Trainingsunterlagen sowie Praxiserfahrungen rechtzeitig und umfassend informiert.

Für eine zufriedenstellende Ausbildungsqualität soll eine stetige Anpassung und Ausgestaltung der Lernorte an die Berufsbilder der Zukunft stattfinden. Die Ausstattung der Ausbildungszentren orientieren sich an der technologischen sowie digitalen Entwicklung am jeweiligen Standort. Diese Punkte werden bei Bedarf mit dem örtlichen Betriebsrat beraten.

Unternehmensinterne technische Angebote, die virtuelles und zeitgemäßes Lernen ermöglichen, wie zum Beispiel der Einsatz von Virtual / Augmented Reality oder auch Lernvideos / Simulationen werden vom Arbeitgeber auch in der Ausbildung bedarfsorientiert eingesetzt, um sie so der Ausbildung nicht vorzuenthalten.

Der jeweilige Einsatz wird vorab von den jeweiligen globalen bzw. lokalen Ausbildungsverantwortlichen analysiert, je Ausbildungsberuf standortübergreifend einheitlich entwickelt und begleitend zur realen Ausbildung an echten Maschinen eingesetzt. Damit können den Auszubildenden vertiefte Einsichten in produktionsnahe Technologien gegeben werden, die nicht an jedem Ausbildungsstandort immer in neuester Version oder Ausprägung physisch verfügbar sind. Zusätzlich schaffen virtuelle bzw. visuelle Lernangebote das Einüben von Abläufen ohne Sicherheit- und Verletzungsrisiken und unterstützen zusätzlich die Vermittlung von Lerninhalten über digitale Wege, z.B. bei Homeoffice bzw. Homeschooling.

Der Einsatz dieser technischen Angebote zum virtuellen bzw. visuellen Lernen ersetzt in keinem Fall das „echte“ haptische Lernen in der Ausbildungsstätte.

Die Parteien sind sich einig, dass im Rahmen der Ausbildung interdisziplinäre Projekte (berufs- und standortübergreifend) durchgeführt werden. Dies fördert die Auszubildenden für zukünftige Projektarbeiten. Schaeffler hat zudem die Möglichkeit, im Rahmen dieser Projekte Entwicklungstrends (z.B. E-Mobilität, Wasserstoff) zu manifestieren.

# KONZERNBETRIEBSVEREINBARUNG

## d. Ausbildungspartner

Im Sinne einer zukunftsorientierten und praxisnahen Ausbildung werden Kooperationen mit verschiedenen internen und externen Akteuren angestrebt. Dazu zählt beispielsweise der Austausch mit Lernfabriken sowie ein kontinuierlicher Dialog und Praxisphasen mit Hochschulen und Universitäten. Diese Kooperationen finden vorwiegend zu Spezialthemen, wie beispielsweise Digitalisierung statt. Eine standortbezogene Information hierzu erfolgt gegenüber dem örtlichen Betriebsrat, in der Regel im Rahmen des Standortdialogs.

## 4. Überprüfung der Bedarfsplanung und Übernahme in ein Arbeitsverhältnis

Die entsprechend der Bedarfsplanung nach Ziffer 2a eingestellten Auszubildenden werden nach Abschluss der Ausbildung grundsätzlich in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen.

Der Arbeitgeber prüft mit der Zielsetzung einer unbefristeten Übernahme der Auszubildenden während der Ausbildung fortlaufend die betrieblichen Bedarfe der Arbeitsplätze und somit der Übernahmemöglichkeiten.

Ergeben sich aus betrieblichen Gründen Änderungen der Übernahmemöglichkeiten im Vergleich zur Bedarfsplanung, hat der Arbeitgeber mit dem örtlichen Betriebsrat im Rahmen der Personalplanung den absehbaren Bedarf und die sich daraus ergebende Anzahl der unbefristet zu Übernehmenden neu zu beraten. Auch hierbei verfolgen die Parteien die Zielsetzung einer unbefristeten Übernahme.

Unter Berücksichtigung der Beratung erfolgt spätestens sechs Monate vor dem Ende der Ausbildungsverträge der jeweiligen Jahrgänge die Festlegung, wie viele Auszubildende nach bestandener Abschlussprüfung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen werden. Ausgebildete, denen kein unbefristetes Arbeitsverhältnis angeboten wird, hat der Arbeitgeber nach bestandener Abschlussprüfung für mindestens 12 Monate befristet zu übernehmen. Der Betriebsrat ist hierüber unter Angabe von Gründen zu unterrichten. Der Arbeitgeber wird in diesem Fall drei Monate vor Auslaufen der Befristung überprüfen, ob eine unbefristete oder befristete Weiterbeschäftigung möglich ist. Das Ergebnis der Überprüfung ist mit dem Betriebsrat zu beraten und den Arbeitnehmern mitzuteilen.

Darüber hinaus kann der Arbeitgeber nach den tariflichen Regelungen von einer Übernahme in ein unbefristetes oder befristetes Arbeitsverhältnis absehen.

## 5. Beilegung von Streitigkeiten

Meinungsverschiedenheiten aus der Anwendung dieser Konzernbetriebsvereinbarung werden durch Verhandlungen zwischen dem Konzernbetriebsrat und dem Unternehmen mit dem Ziel einer einvernehmlichen Regelung beraten.

## 6. Salvatorische Klausel

Sollte eine der in dieser Vereinbarung enthaltenen Regelungen rechtlich unwirksam sein oder werden, so wird die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen dieser Vereinbarung nicht berührt. Die unwirksame Regelung ist durch wirksame Bestimmungen zu ersetzen, die dem Zweck der unwirksamen Bestimmungen möglichst nahekommen.

## 7. Schlussbestimmungen

Diese Betriebsvereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft. Sie ist mit einer Frist von 3 Monaten zum Ende eines Monats kündbar. Sie entfaltet keine Nachwirkung.

Örtliche Betriebsvereinbarungen gehen dieser Konzernbetriebsvereinbarung vor, soweit sich aus den Regelungen der Betriebsvereinbarungen ein Widerspruch ergibt.

**KONZERNBETRIEBSVEREINBARUNG**

Herzogenaurach, 30.09.2022



**Corinna Schittenhelm**

Mitglied des Vorstands Personal  
Arbeitsdirektorin

**Schaeffler AG**



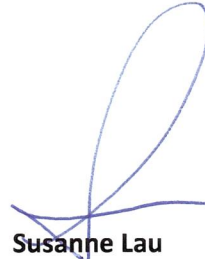
**Katja Roxlau**

Leiterin Personal Deutschland



**Salvatore Vicari**

Stellvertretender Vorsitzender des Konzernbetriebsrats  
Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats der Schaeffler Technologies



**Susanne Lau**

Vorsitzende des Konzernbetriebsrats