

### Nachrichten für SCHAEFFLER-Beschäftigte

Oktober 2018

# Reorganisation über die Schmerzgrenze

Die Transformation von Schaeffler umfasst viele Initiativen des Vorstands. Die beiden Wellen "CORE" trugen dazu bei, dass die Industrie-Sparte den Abwärtstrend umgekehrt hat. Umsatz und Ertrag bei Industrie wachsen und gleichen die Zahlen der schwächelnden Automotive-Sparte aus. Doch schon die Veränderungen mit den CORE-Programmen in der Industrie-Sparte ab 2015/2016 waren sehr schmerzhaft. Stress und Arbeitsverdichtung nahmen in den betroffenen Bereichen enorm zu.

Beginnend in 2018 will der Vorstand rund 500 Jobs im indirekten Bereich – Finanzen, Personal, Einkauf, Logistik, IT – bis 2022 in ein neues Shared Service Center in Breslau verlagern. Zuvor sollen die Prozesse standardisiert und weitgehen digitalisiert werden. Das ist eine Voraussetzung, um von dort die Dienstleistungen sicherstellen zu können. Zudem nutzt Schaeffler die Niedriglöhne, die in Polen für qualifizierte Arbeit bezahlt werden.

Das Projekt "CITO" mit der Auflösung von BCT und der Überführung in die Zielorganisationen birgt mehr Sprengstoff. Die Zentralfunktionen (Overhead) sollen in Industrie, Automotive und Forschung/Entwicklung integriert werden. Zusätzlich definiert der Vorstand Personalüberhänge, die im Overhead in kurzer Frist eingespart werden sollen. In den bisherigen BCT/Operation-Werken soll der Personalabbau 2019 und 2020 umgesetzt werden. Alleine in Deutschland geht es um 400 Stellen.

- In der Gesamtbetrachtung CORE, CORE-Erweiterung, Shared Service Center (SSC), BCT, Organisationsveränderung Technologie und Maßnahmen zur kurzfristigen Ergebnissteigerung wie Stilllegungstage sieht der Gesamt- und Konzernbetriebsrat eine Schmerzgrenze überschritten. Die Organisation wie auch die Mitarbeiter sind von so vielen Veränderungen überfordert!
- Wie soll die Arbeit in den indirekten Funktionen mit ausgedünnter Personalausstattung bewältigt werden?
- Die wiederholte Ankündigung unterschiedlicher Personalüberhänge und Freiwilligenprogramme wirken demotivierend. Wird damit doch transportiert: Unsere Arbeit ist nichts wert!

Kann die Belegschaft den Veränderungen noch folgen? Immer mehr Beschäftigte fragen sich: Ist Schaeffler noch ein verlässlicher Arbeitgeber? Man könnte fast meinen, die Firma sei ein Sanierungsfall. Doch wir sind ein hochprofitables, weltweit erfolgreiches Unternehmen!

In den gleichzeitig von Maßnahmen zu CORE, SSC und BCT betroffenen Standorten stoßen Personalmaßnahmen wie Altersteilzeit, Aufhebungen und Versetzungen auf vergleichbare Arbeitsplätze an Grenzen.

## Nimm Dir die acht Tage

### **Tarifliche Freistellungszeit**

Wer jahrelang in Schicht arbeitet, Kinder betreut oder Angehörige pflegt, kann in Schaeffler-Betrieben mit Metall-Tarif ab 2019 zusätzlich acht freie Tage im Jahr erhalten. Bis zum 31. Oktober müssen die Anträge für das nächste Jahr gestellt werden.

Die Führungskräfte können die tarifliche Freistellungszeit nicht einschränken. In Ausnahmefällen, wenn der Arbeitgeber die ausfallende Arbeitszeit nicht ausgleichen kann, muss er dazu mit dem Betriebsrat Gespräche über Lösungen aufnehmen.

### Alle Betriebsräte sind sich einig, die freien Tage muss Schaeffler sicherstellen!

- In den Automotive-Bereichen deutet sich ein Auftragsrückgang an. Die freien Tage sichern Beschäftigung.
- In den hoch ausgelasteten Industriesegmenten kann der Personalbedarf durch Einstellungen und flexiblen bereichsübergreifenden Arbeitseinsatz gedeckt werden.
- Die Teamleiter mit der kleinen Führungsspanne können den Personaleinsatz steuern. Die Schichtarbeiterinnen und Schichtarbeiter haben die freie Zeit zum Ausgleich der Belastungen verdient!

Zur Klarstellung: Die freien Tage sind eine Umwandlung von Geld in freie Zeit! Dem Arbeitgeber entstehen nur geringe Mehrkosten, wenn er Zusatzpersonal einstellt.

## **Transformation**

## sicher, innovativ, solidarisch, fair!



NORBERT LENHARD

Schweinfurt/Betriebsratsvorsitzender, Gesamt- und Konzernbetriebsratsvorsitzender, Sprecher des Wirtschaftsausschusses, Mitglied im Aufsichtsrat

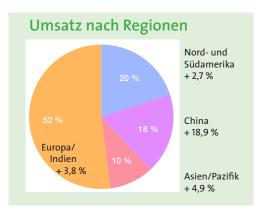


JÜRGEN WECHSLER

IG Metall-Bezirksleiter Bayern,
Stellv. Vorsitzender des
Aufsichtsrats

Schaeffler erlebt die tiefgreifendste Veränderung der letzten Jahre. Dazu nur einige Stichworte:

Der Konzern mit derzeit rund 92.000 Beschäftigten und 14 Mrd. EURO Umsatz wächst vor allem außerhalb Westeuropas. Noch immer arbeiten aber 35% aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Deutschland.



Mit 22 Produktionswerken in Deutschland, 8 in China, 5 in Asien/Pazifik, 15 in Amerika, 24 in Europa/Indien verschieben sich die Schwerpunkte.

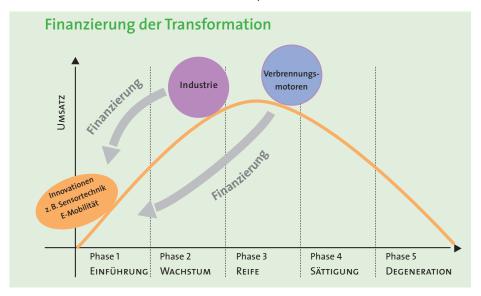
- ► E-Mobilität wird langfristig das Produktportfolio der Automotive-Sparte umfassend verändern und das Verhältnis Zulieferer/Erstausrüster neu definieren.
- Produkte der Industriesparte werden mit Zusatzfunktionen nachgefragt. Produktnahe Dienstleistungen (Datengewinnung, Dateninterpretation, Service) bieten neue Marktchancen.
- Die Digitalisierung wird die Arbeitswelt und damit auch die Anforderungen an die Belegschaften durchgreifend verändern.
- Eine Ergebnisqualität von 11-12% EBIT/Umsatz ist das Ziel, als Voraussetzung zur Finanzierung der Transformation. Die dauerhaft hohe Investitionsquote von >8% des Umsatzes soll aus Eigenmitteln kommen.

Mit der Zukunftsvereinbarung haben die Sozialpartner – Management, Betriebsrat und IG Metall – einen Handlungsrahmen geschaffen, mit zwei Zielen:

Einmal gilt es, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf diesem Weg mitzunehmen und für die Zukunftschancen zu begeistern, um die Schaeffler-Gruppe auch in Zukunft

> erfolgreich zu machen. Die deutschen Standorte sollen gestärkt, Arbeitsplätze gesichert und betriebsbedingte Kündigungen vermieden werden. Schon die aktuellen

Themen, wie die Verlagerung in das Shared Service Center in Breslau und das Projekt "CITO" – Restrukturierung BCT Zentralbereiche und Werke – zeigen, die Konflikte werden härter! Für die anstehenden Aufgaben brauchen wir engagierte und qualifizierte Betriebsräte.



Schaeffler wird in Zukunft anders aufgestellt sein als in der Vergangenheit. Das fordert die Betriebsräte und auch die IG Metall besonders heraus. Ein klares Bild ist noch nicht erkennbar. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich auf deren konsequente Interessenvertretung, wie auch auf die starke Unterstützung durch die IG Metall verlassen.

### **Zukunftsvereinbarung Schaeffler / IG Metall:**

### **Gemeinsam Zukunft**

### gestalten!

## Stärkung deutscher Standorte

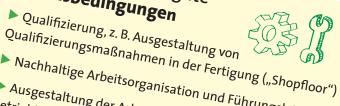
Stärkung der deutschen Standorte in wirtschaftlicher Hinsicht, aber auch zur strategischen zukünftigen Ausrichtung



Prüfung, inwieweit neue Produkte und Geschäftsmodelle an deutschen Standorten angesiedelt werden können

Prüfung, inwiefern Technologien und Kompetenzen sowie bestehende Produkte an diesen Standorten, zur Verbesserung der Wirtschaftlichkeit, gebündelt werden können

### Kreativität braucht gute Arbeitsbedingungen





Nachhaltige Arbeitsorganisation und Führungsleitlinien Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen, z.B. Betriebliches Eingliederungsmanagement und betriebliches Gesundheitsmanagement

► Tarifbindung für alle Standorte

## Finanzielle Mittel durch Innovationsfond

Die Schaeffler AG stellt über einen Zeitraum von fünf Jahren einen Innovationsfond von insgesamt 50 Millionen Euro zur Verfügung

Er soll Innovationsvorhaben der Mitarbeiter fördern und finanziell ausstatten, die den Standort langfristig Erstes Projekt in Eltmann bereits gestartet. voranbringen

Mittel können von jedem Mitarbeiter über die

Werkleitung und/oder den Betriebsrat beantragt werden Der mit Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern paritätisch besetzte Vergabeausschuss entscheidet

### Der paritätisch besetzte Steuerkreis

- Vorstand, Betriebsräte, IG Metall - achtet auf die Umsetzung der Vereinbarung

🔰 Als Mitglied des Vergabeausschusses für den Innovationsfond freue ich mich auf diese neue Aufgabe.

Die bessere Zukunft wird nicht mit Lohn-

verzicht erreicht. Wir werden mitwirken bei neuen, besseren Lösungen. Innovationskraft stärkt Schaeffler! 🕊

#### Andrea Grimm

Herzogenaurach/Stellv. Betriebsratsvorsitzende. Stellv. Sprecherin im Wirtschaftsausschuss, Mitglied im Aufsichtsrat

Die Möglichkeit, Anträge beim Innovationsfond zu stellen, ändert unsere Aufgaben als Betriebsrat. Wir müssen uns künftig fragen: Wie können wir den Stand-

ort sichern durch bessere technische und organisatorische Lösungen? – Und dann auch entsprechende Vorschläge entwickeln. 📢



Eltmann/Betriebsratsvorsitzender, Stelly. Gesamtbetriebsratsvorsitzender

Der Standort hat in den letzten Jahren schmerzliche Erfahrungen gemacht. Trotz Beschäftigungsvereinbarung und Entgeltverzicht verloren wir rund 500 Arbeitsplätze.

Mit der Zukunftsvereinbarung verbinden wir auch eine Zukunft für Wuppertal mit wirtschaftlich tragfähigeren Produkten. 📢



Wuppertal/ Betriebsratsvorsitzender



### <u>Interessenausgleich</u>

Die Aufgabe des Betriebsrates bei "Betriebsänderung" und "Interessenausgleich" legt das Betriebsverfassungsgesetz in den Paragrafen 111 und 112 fest.

Im ersten Schritt legt das Unternehmen die wirtschaftliche Entscheidung dar. Der Betriebsrat hat dabei das Recht, alle "erforderlichen" Unterlagen einzusehen, die zu der Entscheidung führten. Falls es erforderlich ist, kann der Betriebsrat ein arbeitnehmerorientiertes Beratungsinstitut beauftragen. Das geschah beim "Shared Service Center Breslau" und jetzt auch bei "BCT/CITO" mit dem Auftrag, die Plausibilität der Planungen zu prüfen und zu klären, inwieweit die Schnittstellen der Organisation in den Zentralbereichen und Werken mit geringem Personal noch funktionsfähig sein werden.

Im 2. Schritt wird der Ausgleich der Interessen verhandelt:

- Keine betriebsbedingten Kündigungen
- Versetzungen auf zumutbare Arbeitsplätze
- Altersteilzeit usw.
- Qualifizierter Einstellungsstopp, Vorrang für innerbetriebliche Bewerberinnen und Bewerber

Bei "BCT/CITO" soll der Verhandlungsprozess bis Ende November abgeschlossen sein.

Im Fall "Shared Service Center" kann der Interessenausgleich beim Betriebsrat eingesehen werden.

### "Freiwilligenprogramme"

Abweichend – meist günstiger für den Arbeitnehmer – bietet das Unternehmen Programme in gegenseitiger Freiwilligkeit an. Derzeit gelten verschiedene Angebote für BCT Overhead und Werke sowie Angebote aus dem Interessenausgleich "Shared Service Center". Fragen bitte an die Betriebsräte vor Ort richten!

Ein profitables Unternehmen und guter Arbeitgeber – das will Schaeffler sein. Mit den aktuellen Reorganisationen und Einsparmaßnahmen werden aber Unsicherheit und Unplanbarkeit verbreitet. Wir appellieren ans Management: Denkt an die Bedürfnisse der Belegschaft und schützt das gegenseitige Vertrauen! So kann Schaeffler auch künftig wachsen und ein guter

Arbeitgeber bleiben. 📢

ROLAND HOLLER Höchstadt/ Betriebsratsvorsitzender

Kompetent und durchsetzungsstark bei Betriebsräte und IG Metall: Interessenausgleich und Sozialplan!

### Sozialplan §112, §112a BetrVG

Für die Schaeffler Technologies AG & Co. KG gilt ein Rahmensozialplan. In leicht geänderter Fassung soll ein Rahmensozialplan ab 01.01.2019 für alle Standorte des Konzerns gelten.

Der Rahmensozialplan beinhaltet Rechtsansprüche der Mitarbeiter auf Verdienstsicherung bei Versetzung in Folge eines Interessenausgleiches, Abfindungen bei betrieblich veranlassten Kündigungen, Fahrtkostenübernahme und Ähnliches.

#### Foertsetzung von Seite 1

Die Lösungsmöglichkeiten für sozialverträgliche Maßnahmen – um betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden - schwinden.

Die Betriebsräte fordern:

- Reduzierung der Geschwindigkeit der Veränderungsprozesse in der Organisation – mehr Zeit und Sorgfalt statt Tempo um jeden Preis!
- Verbesserung der Abläufe, Entscheidungsprozesse und technischen Systeme zur Bearbeitung der Aufgaben.
- Abfederung der Personalüberhänge durch Streckung der Altersteilzeitangebote.
- Öffnung des Tarifvertrages T-Zug für 2019/2020 für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, mit dem Ziel, kostenmäßig den Personalabbau zu verkleinern.

>> Schaeffler steht vor einer tiefen Transformation, wie die gesamte Autoindustrie. Elektromobilität, Digitalisierung, autonomes Fahren verändern die Arbeitswelt.

Wir müssen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mitnehmen und maßgeschneiderte Qualifikationsangebote machen. Dies schafft die Voraussetzung, dass die Belegschaft die nötige Veränderungsbereitschaft zeigt. 📢

#### SALVATORE VICARI

Homburg/Betriebsratsvorsitzender, Stelly. Gesamtbetriebsratsvorsitzender, Mitglied im Aufsichtsrat

