

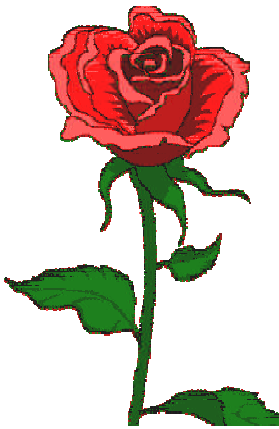


8. März 2010
Ausgabe 102

DIE NADEL

Informationen der Vertrauensleute bei **Schaeffler** in Herzogenaurach

Heute ist
Internationaler
Frauentag



Deshalb erhält jede
Mitarbeiterin eine
kleine Anerkennung

Familie und Beruf bei SCHAEFFLER-Herzogenaurach

Teilzeit Angebote und flexible Arbeitszeitmodelle

Das Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ wird in der heutigen Zeit immer wichtiger und sollte noch mehr das Bewusstsein der Mitarbeiter, aber vor allem auch der Unternehmer wecken. Wir IG Metall Betriebsräte wollen deshalb in der heutigen Ausgabe der NADEL zwei Themen aufgreifen, die aus unserer Sicht notwendig sind und leider auch in unserem Unternehmen zu wenig Bedeutung haben.

Es geht einerseits um Teilzeitarbeitsplätze für jeden Interessenten sowie um Kinderbetreuung von Mitarbeiterkindern.

Arbeitsministerin Ursula von der Leyen wünscht sich von der Wirtschaft die Kampagne „Mit Teilzeit durch die Krise“.

Sie sagt in einem Interview in der Wirtschaftswoche:

Die Krise wischt den Fachkräftemangel nicht weg, sie verstärkt ihn. Jetzt geht es um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Deshalb habe ich vorgeschlagen, das Elterngeld zu flexibilisieren. Bisher sind Elterngeld und Teilzeit wenig attraktiv, weil man trotz Teilzeitarbeit einen ganzen Elterngeldmonat verbraucht. Das will ich in der nächsten Legislatur ändern. So kann eine Ingenieurin, statt mehrere Monate voll auszusteigen, in Teilzeit im Projekt bleiben: Sie hat länger den Teil-Elterngeldanspruch als Einkommensausgleich und Zeit für das Baby. Der Betrieb kann sparen, aber behält seine Fachkraft.

Eine derartige Kampagne wäre doch was für die Wirtschaft! Bisher verschenken wir Potenzial, weil Teilzeit noch eher geächtet wird. Vormittags, weiblich, Karriere tot – das ist bisher das Stigma! Teilzeit in anderen Ländern heißt, auch mal 60, 70 oder 80 Prozent, oder drei volle Tage und zwei freie, Weiterbildung, Karriereoptionen – dann wird Teilzeit attraktiv, auch für Männer.

Auch hier in Herzogenaurach lassen die Teilzeitarbeitsplatzmöglichkeiten zu wünschen übrig. Aus unserer Sicht besteht hier ganz klar eine Zweiklassengesellschaft. Während es im Zentralbereich zumindest einigermaßen klappt, gibt es in der Produktion kaum bis keine Möglichkeiten. Wir sind je-

doch der Meinung, dass hier Möglichkeiten bestehen würden, Teilzeitarbeitsplätze zu schaffen. Aus unserer Sicht besteht der Bedarf in der Produktion und auch weiterhin im Zentralbereich. Hier ist das Unternehmen gefordert, Phantasie und Flexibilität zu schaffen. Vor allem aber muss das Bewusstsein der Führungskräfte geweckt werden. **„Geht nicht – gibt's nicht“**. Es gibt genügend Unternehmen, die es vormachen.

Gesetzliche Möglichkeiten hierzu gibt es.

Will zum Beispiel ein Elternteil während der Elternzeit Teilzeit beanspruchen, kann er dies über eine spezielle Regelung im Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (§ 15 BEEG) verlangen und hat daneben aber immer noch den allgemeinen Teilzeitananspruch aus § 8 TzBfG, der für jeden Arbeitnehmer – egal ob in Elternzeit oder nicht – gilt. Weitere Teilzeitanprüche gibt es auch für den Schwerbehinderten (81 SGB IX) oder finden sich im Altersteilzeitgesetz (ATG).

Anspruch auf Teilzeit nach § 8 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)

Ich habe einen Anspruch auf Teilzeit, wenn:

- mein Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate besteht
- in meinem Betrieb regelmäßig mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt sind
- ich meinen Teilzeitwunsch drei Monate vor Beginn der Teilzeit geltend mache
- das genaue Datum des Beginns der Teilzeit und den konkreten Umfang der Arbeitszeit angebe



- ich innerhalb der vorangegangenen zwei Jahre keinen Teilzeitwunsch geltend gemacht habe
- kein **wichtiger** betrieblicher Grund meinem Teilzeitwunsch entgegensteht.

Oftmals scheitern Teilzeitansprüche deshalb, weil das unternehmerische Organisationskonzept eine Teilzeitbeschäftigung nicht vorsieht. Dieses zu gestalten bleibt dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin allerdings unbenommen. Allerdings kann nur durch familienfreundliche Organisationskonzepte der Zielsetzung des TzBfG, Teilzeitbeschäftigung zu fördern, entsprechen und der besonderen Bedeutung von Familie Rechnung getragen werden. Mit dem DGB und der IG Metall haben wir eine Organisation im Rücken, die uns bei der Umsetzung behilflich ist. Lasst uns deshalb den Arbeitgeber in die Pflicht nehmen und ihn überzeugen bzw. motivieren, dass Teilzeitarbeitsplätze eine positive Wirkung für eine freundliche Familienkultur in einem Weltunternehmen erzeugen.

Kinderbetreuung: Für berufstätige Eltern unverzichtbar

Erst wenn die Kinderbetreuung geregelt ist, können Eltern erwerbstätig sein. Das öffentliche Angebot bietet jedoch zu wenig Plätze – und oft auch nicht die benötigten Betreuungszeiten und die gewünschte Qualität. Nicht jeder hat Großeltern oder Verwandtschaft zu Hause, die bei der Betreuung unterstützen. Deshalb ist es aus unserer Sicht notwendig, dass der Arbeitgeber Initiative ergreift.

Jetzt ist die richtige Zeit, etwas zu unternehmen!

Die Aufmerksamkeit für das Thema Kinderbetreuung war noch nie so groß. Internationale Studien wie PISA und die demographische Entwicklung zeigen deutlich den Nachholbedarf in Deutschland. Mit dem neuen Tagesbetreuungsausbaugesetz und zahllosen Initiativen werden die Kommunen aufgefordert, mehr und bessere Kinderbetreuungsplätze zu schaffen. Das Engagement von Firmen wird so stärker gefördert. Und Eltern erwarten zunehmend, dass sich auch der Arbeitgeber für Kinderbetreuung einsetzt. Die Unterstützung der Kinderbetreuung signalisiert, dass die Firma die Familie als wichtigen Teil des Lebens

der Beschäftigten respektiert. Dies erhöht die Attraktivität der Firma als Arbeitgeber sowohl für Bewerberinnen und Bewerber als auch Firmenangehörige. Auch bei Kundinnen und Kunden bewirken diese Maßnahmen einen Imagegewinn für das Unternehmen.

Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung nutzt!

- Imagegewinn nach innen und außen
- Steigerung der Leistungsfähigkeit, Motivation und Loyalität
- Förderung der frühen Rückkehr aus der Elternzeit
- Erhöhte Bereitschaft zum flexiblen Einsatz
- Gesteigerte Attraktivität als Arbeitgeber
- Weniger Fehlzeiten und Stress
- ...

Rund um die durch den Arbeitgeber unterstützte Kinderbetreuung taucht eine Reihe von Hürden, Bedenken und kritischen Aspekten auf. Der richtige Umgang und auch die richtige Einstellung erleichtern die Umsetzung der Kinderbetreuungslösung und sichern den - vom Arbeitgeber legitimerweise – gewünschten Erfolg.

Es gibt viele Möglichkeiten, Kinderbetreuung anzubieten. Hierbei macht es durchaus Sinn, mit anderen ortsnahe Firmen zu kooperieren oder sich auch externe Hilfe zu holen. Beispiele für eine Kinderbetreuung wären u.a.:

Betrieblich unterstützte Familienkrippe oder Minikita

Wenn eine Kindertagesstätte für den Bedarf zu groß ist, die Firma aber eigene Plätze bereit stellen möchte, ist eine Familienkrippe oder Minikita eine hochwertige, kostengünstigere Alternative.

Betriebliches Ferienprogramm

Das Unternehmen kann für die Zeiten,

in denen Schule und Kindertagesstätte ferienbedingt geschlossen sind, Betreuung selbst organisieren, organisieren lassen oder sich in bestehende Angebote einkaufen.

Inhouse Betreuung

Kinder werden gelegentlich, z.B. bei Ausfall von Schulstunden, mit in die Firma gebracht – dies kann auf verschiedene Arten und mit unterschiedlich hohem Aufwand optimiert werden.

Beratungs- und Vermittlungsservice

Den Beschäftigten kann ein Service angeboten werden, der sie in Fragen der Kinderbetreuung berät und für jeden Bedarf und Ort die passende Kinderbetreuung vermittelt.

Zuschuss zur Kinderbetreuung

Dem Arbeitgeber steht es immer offen, die Kinderbetreuung zu bezuschussen. Ein solcher Zuschuss ist unter bestimmten Bedingungen steuer- und sozialabgabenfrei

Aus Sicht der IG Metall Betriebsräte haben wir am Standort Herzogenaurach Handlungsbedarf in Bezug auf Kinderbetreuung. Wir wollen das Thema angehen und fordern den Arbeitgeber ebenfalls auf, Initiative zu ergreifen. Möglichkeiten gibt es genügend, man muss sie nur angehen.

Wir haben in der NADEL einen Fragebogen beigelegt, um eine Bestandsaufnahme zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu machen. Wir würden Sie bitten, sich an der Fragebogenaktion zu beteiligen. Uns ist das Thema wichtig und eine große Beteiligung würde zeigen, dass es auch den Mitarbeitern wichtig ist.

Bei Fragen und Anregungen steht Werner Leidhardt Tel. 3353 gerne zur Verfügung.



ERA - Individuelle Widersprüch im Werk-Bereich

Nachdem der BR Ende 2009 darüber informiert wurden, dass der aktive Personalbereich neu strukturiert wird (Harald Werner geht Mitte 2010 als Personalchef nach Hirschaid, Ulrich Hunecke geht aus dem aktiven Personalbereich in ein sogenanntes Kompetenzzentrum) geraten die ERA-Gespräche ins Stocken.

Diese beiden sind als Personalverantwortliche für die Einführung von ERA im Werkbereich verantwortlich und sie sind damit auch die Wissensträger von Seiten der Personalabteilung. Sie stehen jetzt schon nur noch selten zur Verfügung (Harald Werner muss seine Aufgaben den neuen Personalleiter Olaf Riesebeck übergeben und Ulrich Hunecke ist seit Anfang 2010 zusätzlich noch für Gunzenhausen zuständig).

So setzen wir jetzt unsere Hoffnungen in den neuen Personalchef Olaf Riesebeck um das ERA Einführungsverfahren zu einem sauberen Abschluss bringen zu können.

Betriebsratswahl 2010

Aktiv für EUCH – UNSERE Frauen auf der IG Metall - Liste

Liste 2

Die Schaeffler
Zukunft
mitbestimmen



www.igmetall-conti-schaeffler.de

IG Metall – Offene Liste

Gehen Sie am 16. -17. März 2010 zur Wahl, geben Sie den Kandidatinnen und Kandidaten der **IG Metall – Offenen Liste** Ihre Stimme. Wählen Sie die **Liste 2** für eine sichere Zukunft bei S C H A E F F L E R .



Heike Närrlich
Stellv. BR-Vorsitzende
Sekretärin
ST/HZA-ETVM



Marinela Thiel
Qualitätsprüferin
SA/WS-PEQ1



Daniela Kin
Produktion / Bedienerin
SA/WS-PAB1



Beate Zeißler
Sekretärin
SA/WS-PC



Ramona Olah
Qualitätsmanagement
SA/WS-PBQ2



Dorotea Plattner
Arbeiterin
SA/WS-PLW2



Andrea Paukner
Spezialistin Wertanalyse
ST/HZA-EVO



Renate Welker
Büroassistentin
AGTHZA-DA



Barbara Niebler
Qualitätsprüferin
SA/WS-PGQ11



Kerstin Kolb
Technische Zeichnerin
AM/HZA-EDP2



Anja Wirth
Stellv. Jugendvertreterin
Einstellerin
SP/HZA-WPF12



Dietlinde Orend
Spezialist Musterserie
SP/HZA-WMO21



Hanna Köhler
JAV-Vorsitzende
Technische Zeichnerin
ACVHZA-ADD



Maria Kmet
Einrichterin
SA/WS-PGA3



Nina Streit
Jugendvertreterin (JAV)
Technische Zeichnerin
AM/HZA-EDP1



Aneta Novak
Maschinen/Anlagenführerin
SA/WS-PEH



Julia-Ana Schuller
Maschinenbedienerin
SA/WS-PGA3



Irene Teichert
Qualitätsprüferin
SA/WS-PEQ10



Ulrike Mix
Sachbearbeiterin
SP/HZA-WBA11



Svenja Paulus
Jugendvertreterin (JAV)
Sekretärin-Zentr. Technik
ST/HZA-ET



Eva Söllmann
Jugendvertreterin (JAV)
Industriekauffrau
SP/HZA-WIB



Petra Mölkner
Lageristin
SA/WS-PLW2



Roswitha Ruhmann
Sachbearbeiterin
SA/WS-PLW2



Carina Werner
Jugendvertreterin (JAV)
Industriemechanikerin
HI/HZA-HAHG



Christine Gumbmann
Teamassistentin
AMDHZA-CTI



Katherine Polleit
Sekretärin
IS/HZA-CA



Kerstin Orend
Technische Zeichnerin
AMDWPB-LBB1



Angelika Rieder
Vorarbeiterin
SA/WS-PEH4



Brigitte Frank
Sekretärin
ACVHZA-LF



Stephanie Anders
Montagearbeiterin
SA/WS-PER3



Sabrina Klausner
Jugendvertreterin (JAV)
Industriekauffrau
SF/HZA-KK



Birgit Lang
Sekretärin
SA/WS-PC



Manuela Fuchs
Sekretärin
AM/HZA-ED

Die Schaeffler
Zukunft
mitbestimmen



www.igmetall-conti-schaeffler.de

Gehen Sie am 16. -17. März 2010 zur Wahl, geben Sie den Kandidatinnen und Kandidaten der **IG Metall – Offenen Liste** Ihre Stimme. Wählen Sie die **Liste 2** für eine sichere Zukunft bei S C H A E F F L E R .

Reaktionen auf die letzte NADEL

Die 59 Mio € Personalkosteneinsparungen sind vom Tisch ...

Nach der letzten Nadel Nr. 101 haben die Redaktion einige Fragen von Mitarbeitern erreicht, insbesondere zu den Themen Interessenausgleich und die 59 Mio € Einsparungen. Wir nehmen hier zu den Fragen Stellung:

Frage: Wie hoch ist die Auslastung im Werksbereich IWS wirklich?

Nach aktuellem Stand sind wir hier in Herzogenaurach bei IWS komplett ausgelastet für das ganze Jahr 2010. Die Monate Januar 2010 und Februar 2010 waren bezüglich der Produktionsleistung die besten Monate, die jemals in Herzogenaurach gefahren wurden. Sie waren deutlich besser als die ersten Monate des Jahres 2008 – der Zeitraum, in dem die Übernahme für Conti eingefädelt wurde. Für den Monat März 2010 liegen soviel Aufträge vor, dass wir deutlich in Rückstand geraten werden. Dazu ist die Personaldecke im Moment viel zu dünn.

Frage: Wie gut sind denn die wirtschaftlichen Aussichten für die nächsten Monate?

Im Automobil-Bereich sind die wirtschaftlichen Aussichten hervorragend – der europäische Markt wird nach dem Rausch der Abwrackprämien wieder auf das normale Maß zurückgehen, aber der asiatische Markt wird massiv zulegen. Insgesamt wird der Automobil-Markt in 2010 deutlich wachsen.

Im Industrie-Bereich haben wir die Talsohle hinter uns gelassen – die Auftragseingänge sind wieder deutlich positiv, allerdings noch auf einem geringen Niveau. Insgesamt wird aber auch für die Industrie in 2010 eine bessere Auftragslage erwartet.

In den Bereichen Werkzeugmanagement und Sondermaschinenbau haben wir aber weiterhin deutliche Probleme mit der Auslastung und dem Auftragseingang.

Da wir in HZA zu 90% ein Automobil-Standort sind, sind unsere Aussichten

hier am Standort aber deutlich besser als beispielsweise in Schweinfurt.

Frage: Wie geht es mit der Kurzarbeit weiter?

Im Werksbereich IWS wird die Kurzarbeit im Verlauf des Jahres 2010 keine Rolle mehr spielen. Im Juli 2009 hat man den Abbau von 720 Mitarbeitern in Werk IWS gefordert – heute bräuchten wir eigentlich zusätzliche Mitarbeiter, um die Aufträge abzuarbeiten.

Nach wie vor problematisch sind aber die Bereiche Werkzeugmanagement und Sondermaschinenbau – dort werden wir weiterhin auslastungsbezogen Kurzarbeit verfahren müssen. In den Zentralbereichen plant die GL weiterhin Kurzarbeit in erheblichem Umfang. Man will hier Kosten sparen.

Frage: Wie lange müssen die Mitarbeiter beim Schaeffler noch sparen?

Nach den ganzen Umstrukturierungen und der Ausgliederung des operativen Geschäfts in die Schaeffler Technologies GmbH & Co. KG denken viele, die Gefahr sei vorbei. Das ist nicht so. Die Schaeffler Gruppe hat weiterhin 12 Milliarden € Schulden, davon liegen 7 Milliarden € auf unseren Schultern bei der Schaeffler Technologies und 5 Milliarden € liegen auf der Holding. Das Geld für die Tilgung dieser Schulden müssen wir Mitarbeiter erarbeiten. Durch die Umstrukturierung des Unternehmens und die Aufteilung der Schulden ist das Ganze etwas einfacher geworden, aber das Thema Kosteneinsparungen wird uns noch Jahre begleiten.

Frage: Sind die 59 Millionen € ganz weg?

Die Schaeffler Gruppe hat die Krise noch nicht vollständig bewältigt. Wir werden weiterhin sparen müssen. Aufgrund der aktuellen und der geplanten Auslastung am Standort HZA kann rein rechnerisch der von uns Mitarbeitern zu leistende Anteil nur noch sehr gering ausfallen.

Frage: Wie geht es mit der Transfergesellschaft weiter?

Wir IG Metaller werden hier am Standort Herzogenaurach gegen eine Transfergesellschaft kämpfen, wir werden keine Transfergesellschaft zulassen. Sie ist auch aus unserer Sicht jetzt völlig unnötig. Wir brauchen alle Mitarbeiter am Standort!

Frage: Gibt es nach dem 30.06.2010 noch eine Beschäftigungssicherung?

Ja! Auch wenn die aktuelle Konzern- und Gesamtbetriebsvereinbarung und die Beschäftigungssicherung mit der IG Metall zum 30.06.2010 auslaufen, besteht nach wie vor die Beschäftigungssicherungsvereinbarung aus dem Jahre 2004. Die beste Beschäftigungssicherung ist aber die hervorragende wirtschaftliche Lage.

Frage: Was sind die Ziele der IG Metall in den Verhandlungen im April / Mai 2010?

Unsere Ziele als IG Metaller haben sich seit Sommer 2009 nicht verändert:

- ▶ Keine betriebsbedingten Kündigungen!
- ▶ Keine Transfergesellschaft am Standort Herzogenaurach!
- ▶ Keine Eingriffe in die Tarifverträge und die dort vereinbarten Leistungen!
- ▶ Unbefristete Übernahme der Auszubildenden und der eigenen Studenten!

Mit diesen Zielen werden wir Metaller im April/Mai 2010 in die Verhandlungen mit der GL gehen!

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 der Schaeffler Gruppe in Herzogenaurach.