



15. März 2010
Ausgabe 103

DIE NAADEL

Informationen der Vertrauensleute bei Schaeffler in Herzogenaurach

Heute lesen Sie

- Aufruf zur Wahl
- ERA Leistungsberurteilung
- Jungfacharbeiter übernommen
- Die JAV lädt ein...
- 10 Punkte für eine sichere Zukunft
- Änderungen in der Personalabteilung
- ERA es hat sich was getan
- Nichtrauchererschutz wie weiter???
- Kurzarbeit am Standort
- Umschulung abgeschlossen

Betriebsratswahl 2010

Betriebsrat aus Leidenschaft...

In modernen Arbeitswelten werden die Belange abhängig Beschäftigter mehr und mehr in die hintersten Reihen verdrängt, Priorität haben Wertschöpfung, Profit, Rentabilität und Shareholder Value. Aber auch der normale Umgang miteinander, Banalitäten des Alltags, können für Viele riesige Probleme aufwerfen. Ganz zu schweigen von Mobbing, Gestaltung von Arbeit und Entgelt. All dies sind Dinge, in denen ein guter Betriebsrat, der nicht nur sagt was alles nicht geht, sondern aktiv nach Lösungen sucht und diese mit Nachdruck einfordert, aktiv zum Wohle der Mitarbeiter mitgestalten kann. Mit diesen Bemühungen kann der Betriebsrat das Arbeitsleben und die Arbeitsbedingungen und damit durch steigende Motivation auch die Produktivität zum Wohle Aller beeinflussen.

Gestalten wo es möglich ist,

aber auch verhindern wo es nötig ist, dies ist die Kunst.

Wir müssen die Kehrtwende schaffen, zurück vom Finanzkapitalismus hin zu einer sozialen Marktwirtschaft, die Wirtschaft muss dem Menschen dienen, nicht der Mensch der Wirtschaft bzw. dem Kapital. Auch Globalisierung ist gerade durch Betriebsräte menschlicher gestaltbar.



nimm 2
...Liste 2

Ich gehe zur **BR-Wahl** weil...

- ich sichere Arbeitsplätze will
- wir mit der IG Metall einen starken Partner im Rücken brauchen
- ich will, dass meine Interessen optimal vertreten werden
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Einklang gebracht werden muss
- mir Gesundheitsschutz und Arbeitsplatzgestaltung wichtig sind
- ich eine Zukunft für meine Kinder brauche
- ich mehr Rechte und mehr Sicherheit brauche
- ein verlässlicher Ansprechpartner bei Problemen wichtig ist
- wir eine faire Personalpolitik benötigen

<input type="radio"/>	Liste 1
<input checked="" type="radio"/>	IG Metall - Offene Liste Liste 2 - Thomas Molkner; Werner Leidhardt
<input type="radio"/>	Liste 3

VERMISST ??? – die ERA-Leistungsbeurteilung

2



Die Regelung zur jährlichen Leistungsbeurteilung gemäß ERA als Ersatz für das aktuell geltende Leistungsentgelt nach dem Werktarifvertrag lässt auf sich warten – warum nur? Wo ist das Problem? ERA gibt es doch bei uns schon seit dem 01.05.2008!

Na klar, man hätte das ganz einfach einführen können, Verhandlungen hat es ja auch schon im August und September 2008 gegeben zwischen den IG Metall Betriebsräten, der Personalleitung und dem Competence Center Entgeltpolitik der Geschäftsleitung.

Aber wir haben die Verhandlungen auf Eis gelegt – wegen der Krise! Unser Ziel war und ist es, die Verhandlungen dann wieder aufzunehmen, wenn die wirtschaftliche Lage des Unternehmens das möglich macht.

Bei einer Leistungsbeurteilung nach ERA werden die Gründe für ein entsprechendes Leistungsentgelt transparenter, aber es kommt dabei nicht automatisch ein höheres Leistungsentgelt heraus. In der Krise kann man eher sagen: ganz im Gegenteil. Im Sinne von Personalkosteneinsparungen hatten wir IG Metall Betriebsräte die Befürchtung, dass auch beim **Leistungsentgelt** massiv gespart werden würde – **keiner kriegt mehr, alle kriegen weniger!**

Zum Thema „Personalkosteneinsparungen“ gerade zwei Anmerkungen: vor ERA war gemäß Werktarifvertrag eine durchschnittliche Leistungszulage von 9,5% gefordert – am Standort Herzogenaurach hatten wir gerade 7,4% erreicht – da waren schnell 2,1% Personalkosten eingespart. Nach ERA hatten wir in einer Betriebsvereinbarung zur Überleitung der Leistungszulagen eine durchschnittliche Leistungszulage von 11% vereinbart. Inzwischen liegen wir bei unseren angestellten Mitarbeitern dabei nur noch knapp über 10% - da hat die Geschäftsleitung schon wieder 1% Personalkosten gespart.

Bei der aktuellen Höhe der Leistungszulagen gibt es zwei Problembereiche, die allerdings unterschiedlich groß sind:

- ▶ ca. 1000 Kolleginnen und Kollegen haben eine Leistungszulage von 0% - 5%
- ▶ ca. 100 Kolleginnen und Kollegen haben eine Leistungszulage größer 20%

Wir sind zuversichtlich, dass wir für die Ausreißer nach oben eine Lösung incl. Besitzstandswahrung finden werden, die Anhebung der vielen Kolleginnen und Kollegen mit sehr geringer oder keiner Leistungszulage ist unser erklärtes Ziel, wird aber nicht einfach werden.

Die Geschäftsleitung fordert bei der Einführung der Leistungsbeurteilung ultimativ strikte Kostenneutralität! Das würde bedeuten: Was die Einen mehr kriegen, muss den Anderen weggenommen werden. Das ist mit den IG Metall Betriebsräten nicht zu machen. Die Geschäftsleitung hat erst einmal die 3,5% Personalkosten bei den Leistungszulagen eingespart und will dann Kostenneutralität fordern, das passt nicht zusammen. Auch die Geschäftsleitung wird sich bei der Einführung der ERA Leistungsbeurteilung an den geltenden Tarifvertrag halten müssen. Die Verhandlungen dazu werden aber nicht einfach, dazu brauchen wir die Unterstützung der Belegschaft.

Die Verhandlungen werden wir wieder aufnehmen, sobald absehbar ist, dass sich die wirtschaftliche Lage dauerhaft stabilisiert hat, also etwa im Juli 2010. Wir gehen davon aus, dass wir mehrere Monate verhandeln müssen, aber eine Vereinbarung bis Ende 2010 erreichen werden. Unser Ziel ist die Einführung spätestens im Jahre 2011.

Die Zukunft der Azubis trotz Krise gesichert

Die Krise und Not schlug bei Schaeffler ein wie eine Bombe und verbreitete Angst und durchaus auch Panik. In Zusammenarbeit mit der IG Metall hat der Betriebsrat ein Maßnahmenpaket geschnürt, um betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden. Dies ist uns auch gelungen.

Auch die Jugend- und Auszubildendenvertretung war mit Unterstützung des Betriebsrates aktiv. Durch Aktionen in Verbindung mit dem Projekt „Operation Übernahme“ der IG Metall, wurde auf die Problematik der Übernahme hingewiesen und aufgefordert, den jungen Frauen und Männern eine Zukunft zu geben.

Wie jedes Jahr stehen über 100 Azubis zur Übernahme an. Es ist sicher nicht selbstverständlich, in einer derartigen Situation die Azubis unbefristet zu übernehmen.

Aber es wurde geschafft eine Zusage zur Übernahme der jungen Menschen zu erhalten.

Auf diesem Weg bedanken wir uns bei allen, die sich an den Aktionen beteiligt und mitgewirkt haben. Aber ein großes Dankeschön geht auch an die Personalabteilung und die einzelnen Bereiche für ihren Einsatz und die Bereitschaft die Arbeitsplätze zur Verfügung zu stellen.

Es ist aus unserer Sicht auch zukünftig notwendig, die Übernahme der Azubis zu gewährleisten.

Niemand darf sich zu Schade sein, ggf. Aktionen zu starten und nicht nur für die Firma sondern auch für die Beschäftigten zu kämpfen.



Andreas Pfannenmüller
Gesamt-JAV, Einsteller
SAI/WS-PDF3



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

Wir haben ein Date...

Am 16. & 17. März 2010 ist

BETRIEBSRATSWAHL !

Zukunft mitbestimmen - LISTE 2 wählen

Deine JAV unterstützt die IG Metall- Offene Liste, weil...

- wir eine sichere Übernahme wollen !
- wir eine Förderung für Weiterqualifizierung wollen !
- wir eine Abwehr von Mobbing wollen !
- wir Motivation statt Druck wollen !
- wir keine Verlagerungen ohne Neuanläufe wollen !
- wir den Standort HZA stärken wollen !
- wir KEINE betriebsbedingte Kündigungen wollen !



Arja Wirth
Stellv. Jugendvertreterin
Erststellerin
SP/HZA-WPF12



Marco Tratz
Jugendvertreter (JAV)
Werkzeugmechaniker
HI/HZA-HAHG



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



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

Geh wählen !

**FÜR EINE STARKE JUGEND -
FÜR EINEN STARKEN BETRIEBSRAT !!!**



*WIR SIND DEINE
STIMME !!!*

Achtung! Um wählen zu dürfen musst Du min. 18 Jahre alt sein!



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



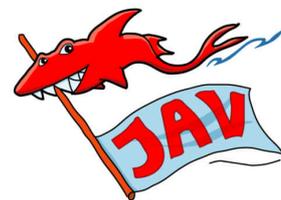
David Saumer
Stellv. Jugendvertreter
Zerspanungsmechaniker
HI/HZA-HAHG



Christopher Kalb
Jugendvertreter (JAV)
Oberflächenbeschichter
HI/HZA-HAHG



Hanna Köhler
JAV-Vorsitzende
Technische Zeichnerin
ACVHZA-ADD



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

Das 10 Punkte Programm für unsere gemeinsame Zukunft

4

Krisenbewältigung, Leistungsverdichtung, Umstrukturierung, Verlagerungen, zunehmender Arbeitsdruck, Mobbing, Führungsschwäche, Betriebsänderungen und die Gefahr von Personalabbau sind ständige Begleiterscheinungen in unserer Arbeitswelt. Deshalb brauchen wir ein Konzept mit dem wir unsere Zukunft selbst gestalten und in die Hand nehmen. Dies geht nur mit engagierten Betriebsräten und einem starken Partner an unserer Seite.

1. Zukunftsperspektive HZA

- Sicherung der Arbeitsplätze über den 30. Juni 2010 hinaus
- Keine betriebsbedingten Kündigungen
- Keine Transfergesellschaft
- Das Einsparvolumen von 59 Mio. Euro muss reduziert werden
- Integration von Schaeffler – Conti mit einem starken Zentralstandort in HZA

2. Arbeitnehmerstrukturen in HZA erhalten und mitgestalten

- Innovative Arbeitsplätze schaffen
- Forschung und Entwicklung ausbauen
- Keine Verlagerungen ohne Neuanläufe

3. Die Interessen der Arbeitnehmer in der Unternehmensstruktur mitbestimmen

- GBR, KBR, EBR, Gemeinsamer Ausschuß
- Den Standort HZA stärken
- Dies geht nur mit der IG Metall (siehe Zukunftsvereinbarung) !!!

4. Tarifverhandlungen 2010 – Weiterentwicklung unseres Werktarifvertrages

- Beschäftigungssicherung
- Inflationsausgleich
- Gute Tarifverträge durchsetzen geht nur mit einer starken Gewerkschaft !!!

5. Weitere Umsetzung des ERA TV

- Einführung einer Leistungsbeurteilung
- Einführung einer Prämienentlohnung
- Abschluss der individuellen Widersprüche / Überprüfungen

6. Ausbildung

- Ausbildungsstand halten bzw. ausbauen
- Übernahme nach der Ausbildung sichern
- Jugendvertretung unterstützen

7. Qualifizierungsoffensive

- Förderung der Weiterqualifizierung
- Heute schon an Morgen denken

8. Gesundheitsschutz – Arbeitsplatzgestaltung

- Psychische und Physische Belastungen reduzieren (Prävention)
- Integration Schwerbehinderter und Leistungsgeminderter
- Einführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagement
- Abwehr von Mobbing
- Motivation statt Druck
- Führungsqualität muss verbessert werden
- Nichtraucherchutz fair gestalten
- Demographischer Wandel

9. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

- Familienfreundliche Arbeitsbedingungen / Schichtmodelle
- Teilzeit fördern
- Betreuung von Mitarbeiterkindern

10. Ordnung des Betriebes / soziale Angelegenheiten

- Werksbus / Parkplatz
- Kantine / Verpflegungsautomaten
- Fehlzeitengespräche
- Freistellung / Stundenkonto
- Altersteilzeit ausbauen

Wir, die Kandidaten/innen der **IG Metall - Offenen Liste**, haben ein Programm, welches **Jeden** anspricht und zukunftsorientiert für die Mitarbeiter und das Unternehmen ist. Wir haben einen starken Partner an unserer Seite, ohne den wir die schwierigen Herausforderungen nicht bewältigen können.



Liste **2**



IG Metall – Offene Liste

... ~~Ø~~ **Liste 2**

Thomas Mölkner



Werner Leidhardt



Auf ein Wort

Nichts ist unnötiger als ein Krampf!

Fast zwei Jahre nach der Einführung von ERA kein Abschluss der letzten ERA Ersteingruppierungen?

Ein ewiges Verschieben der Verhandlungen über eine tarifgerechte Leistungszulage – und wenn, dann bitte billiger, als der Tarifvertrag festschreibt?

Eine wachsende Zahl von Kollegen mit AT Verträgen, AT Arbeit aber keiner AT Bezahlung?

Da muss man sich ja schon freuen, wenn die Tarifverhandlungen für den Werktarifvertrag Herzogenaurach, Hirschaid und Höchstadt tatsächlich an einem einzigen Verhandlungstermin zu einem Ergebnis kamen, und das ohne Nachtverhandlungen! Allerdings war vorher klar, dass man das Ergebnis der Fläche übernehmen wolle. (vgl. beigelegtes Tarif-Info)

Natürlich hätte die IGM Tarifkommission gerne von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, die Pauschalzahlung in einem Rutsch zum frühestmöglichen Termin zur Auszahlung zu bringen. Wir wußten aber aus Diskussionen vor Ort, dass eine Einmalzahlung von 320,- Euro lieber gesehen wird als zwei weit auseinander liegende Auszahlungen über 160,- Euro und haben eine Auszahlung der 320,- Euro in der Mitte der beiden Termine vorgeschlagen.

Gleiches bei der Erhöhung der Entgelte um 2,7 Prozent in 2011. Unser Vorschlag: klare Verhältnisse, keine vorzeitige, aber auch keine verspätete Erhöhung. Jede/r hätte gewusst: zum April 2011 gibt's 2,7 % mehr..

Aber etwas Krampf muss wohl doch sein: Die Arbeitgebervertreter waren nicht in der Lage, diesen schlichten Weg zu gehen.

Argumente? Keine.

Selbst eine Unterbrechung auf Wunsch der Arbeitgeberseite schaffte keine Bewegung.

Manchmal warnt ein Krampf vor Überlastung – er ist dann ein letztes Warnzeichen vor gesundheitlichen Gefährdungen. Man sollte dann an die Ursachenforschung gehen.

Zum Glück kam der Krampf gegen Ende der „Spielzeit“. Der Tarifvertrag konnte „über die Zeit gerettet werden“.

Aber eigentlich braucht es keinen solchen Krampf.

Meint ihr
Wolfgang Niclas



1. Bevollmächtigter - IG Metall Erlangen



1. Mai 2010 Der Tag der Arbeit



Die Mai-Pins
sind ab sofort
für 1,-- Euro im
Betriebsratsbüro
erhältlich.

Quo Vadis Werkzeugbau?

Erst sollte es ein Profitcenter werden, dann ein Costcenter. Fest steht, dass die Werkzeugkosten zu hoch sind, somit auch die Herstellungskosten der Werkzeuge. Für den Werkzeugbau bedeutet das, auszuloten wie die Werkzeuge kostengünstiger gefertigt werden können.

Allerdings ist der Werkzeugbau nach wie vor eine Einzelteilfertigung und Maßnahmen, die in der Serienfertigung zum Erfolg führen, funktionieren hier nur eingeschränkt. Die Kollegen sind es gewohnt eigenständig und eigenverantwortlich ihre Werkstücke zu fertigen mit dem Vorteil, auch bei sogenannten „Schnellschüssen“ flexibel reagieren zu können.

Statt diese Fähigkeiten zu nutzen und **mit** den Kollegen weiter auszubauen, dreht man an sämtlichen Stellschrauben, wenn es dann nicht so klappt folgen überzogene Maßnahmen! Jüngstes Beispiel ist die sogenannte „Weißwurstprämie“, bei der ein Mitarbeiter, der bei 5 anderen Kollegen eine Maßabweichung feststellt und weiterleitet, ein paar Weißwürste erhält.



Die NADEL empfiehlt den Kollegen im Werkzeugbau etwas Geld zu sammeln und dem betroffenen Vorgesetzten nach der fünften „Idee“ ein ausgiebiges Mittagessen in ruhiger, angenehmer Atmosphäre zu spendieren! Essen soll ja beruhigen und man hat Zeit dabei über sein Tun nachzudenken.



Änderungen in der Personalabteilung

Seit 01.01.2010 gibt es am Standort HZA wieder einen Personalleiter. **Olaf Riesebeck** (der vormals Personalleiter in Gunzenhausen war), hat diese Aufgabe übernommen und sogleich auch die Organisation der Personalabteilung etwas umgestellt. Von der Personalabteilung weggegangen sind Ulrike Rausch (sie übernimmt zentrale Aufgaben), sowie Ulrich Hunecke, der künftig in der Personalentwicklung tätig sein wird. Harald Werner wird ab Mitte des Jahres die Aufgabe Personalleiter des Standortes Hirschaid übernehmen.

Künftig gibt es diese drei HP-Bereiche



Neu in der Personalabteilung begrüßen wir:

Liane Keil als Leiterin des Personalteams *Automotiv*. Frau Liane Keil (vormals Standort Höchststadt)

Eva Klocker als Personalreferentin im Personalteam *Automotiv*, übernimmt den Bereich von Ulrich Hunecke. Sie war vormals als Personalreferentin für die Personalleasingfirma Hofmann am Standort Herzogenaurach zuständig.

Christine Deinlein als Personalreferentin im Personalteam *Industrie und Zentralbereich*.

Im Augenblick werden die Zuständigkeiten übergeben.

Wir wünschen allen Personalreferenten sowie dem Personalleiter Olaf Riesebeck ein glückliches Händchen bei ihren künftigen Aufgaben. Mögen sie immer Entscheidungen im Sinne der Belegschaft und des Unternehmens treffen.

Der Betriebsrat wünscht sich eine offene, vertrauensvolle und ehrliche Zusammenarbeit.

Die Aufteilung, welche Bereiche zu welchem Team gehören bzw. welcher Referent welchen Bereich betreut, kann im Intranet und folgendem Pfad abgerufen werden:

Intranet → Betriebsrat → Informationslaufwerk → Neuigkeiten → Personelles → Veröffentlichung Neue Struktur HP

ERA - Individuelle Widersprüche im Werksbereich ...geht's jetzt wieder weiter???

Nach dem Entgelt Rahmen Abkommen wird, auch die nächsten Jahr(zehnte) unser Entgelt festgelegt werden. Verantwortlich für die Festlegung der Aufgaben und damit auch für das Entgelt ist der Vorgesetzte.

Der Mitarbeiter und der Betriebsrat können die Aufgaben und damit das Entgelt nur überprüfen lassen.

Oberstes Ziel ist es aber jetzt das immer noch laufende Einführungsverfahren abzuschliessen.

Dazu folgender Stand

Nach langen nervenaufreibenden und schwierigen Verhandlungen zur Einführung von ERA im Jahr 2008 hatten wir es, auch durch unsere harte und unnachgiebige Haltung geschafft, ca. 63 % der Mitarbeiter von der vorgesehenen EG der Personalabteilung um mindestens eine Entgeltgruppe anzuheben.

Wir haben aber auch, nach jetzt mehr als einem Jahr, immer noch Probleme, die gelöst werden müssen. (Aufgabenbeschreibungen, die immer noch fehlen, das Leistungsentgelt muss in einer Betriebsvereinbarung (BV) geregelt werden und auch für die Prämie fehlt noch eine BV.

Trotz laufender Verhandlungen (nach der Einführung von ERA Ende 2008) haben uns immer wieder neue Aufgabenstellungen zurück geworfen.

Als Beispiel hierfür:

Das Aushandeln des Interessen- und Sozialplans, die Kurzarbeit mit allen ihren, auch von Seiten des Arbeitsamtes, immer wieder neuen Auslegungen und Anforderungen (Zeitgrenze- Std. vom 28.02.09

halten), Mehrarbeit (trotz Kurzarbeit), Schichtmodelle erst aussetzen, jetzt wieder einführen und so weiter.

Dies alles hat zur Folge, dass die Betriebsräte vor allem im Werksbereich zusätzlich zu den schon vorher genannten Problemen, immer noch ca. 250 individuelle Widersprüche zu bearbeiten haben, zusätzlich ca. 70 Personen, für die nach den Protokollen der PaKo (paritätischen Kommission) das Überprüfungsverfahren längst abgeschlossen sein sollte. Und ca. 80 Personen, bei denen wir uns geeinigt haben, dass diese nochmals durchzusehen und zu überprüfen sind.

Umstrukturierung in der Personalabteilung

Ende 2009, wurden wir darüber informiert, dass der aktive Personalbereich neu strukturiert wird (Harald Werner geht Mitte 2010 als Personalchef nach Hirschaid, Ulrich Hunecke aus dem aktiven Personalbereich in ein sogenanntes Kompetenzzentrum). Diese beiden sind als Personalverantwortliche für die Einführung von ERA im Werksbereich Ansprechpartner und Wissensträger von Seiten der Personalabteilung. Sie stehen jetzt schon nicht mehr zur Verfügung.

(Wir berichteten in der NADEL 102)

Nachdem die beiden Herren uns Anfang 2010 in Gesprächen auch ihr Ziel, ERA jetzt abzuschließen, um den neuen Personalchef diese Baustelle nicht überlassen zu müssen, mitgeteilt hatten, hofften wir, dass die Verhandlungen jetzt zügig abgeschlossen werden.

Nichts hat sich geändert

Es hatte sich an der Situation aber leider nichts geändert. Wir hatten nach wie vor keine

Ansprechpartner. Termine wurden nicht gehalten. Und die Eingruppierungsvorschläge die sie uns, wenn überhaupt gaben, waren nicht zu akzeptieren.

Zu den ca. 80 vorhin genannten Personen wurde ein Vorschlag gemacht, über den man bereit war zu verhandeln. Bei den in dem Paket festgelegten ca. 70 Überprüfungen (dazu gibt es eine Vereinbarung wie vorzugehen ist) haben gibt es keine Info darüber, was bei den Überprüfungen herausgekommen ist bzw. wie die gelaufen sind. Und bei den ca. 250 individuellen Widersprüchen haben sie uns einen Vorschlag gemacht, der nicht akzeptabel ist.

Die Vorgehensweise war nach wie vor wie in der Pako. Aussetzen, nur nichts entscheiden, den Vorgesetzten Vorgabe machen, was wie viel möglich ist.

Neuen Personalleiter eingeschaltet

Deshalb haben wir uns an den neuen Personalchef Herrn Riesebeck gewandt, um das Einführungsverfahren zum Abschluss zu bringen. Nachdem inzwischen das erste Gespräch mit Herrn Riesebeck stattgefunden hat und die Verhandlungen wieder aufgenommen wurden, haben wir die Hoffnung, dass die Widersprüche und Überprüfungen baldmöglichst zu einem Abschluss gelangen. Über das Ergebnis werden wir jeden Einzelnen informieren.

Wir hoffen mit der neuen Personalleitung zu einem schnellen und befriedigenden Ergebnis zu kommen.

Kurzarbeit am Standort Herzogenaurach

Fehlende Aufträge, keine Arbeit und als Folge davon Zeitabbau und dann Kurzarbeit – das sind Dinge, die wir seit dem Beginn der Krise, also vom Oktober 2008 bis heute bei uns am Standort Herzogenaurach kennelernt haben.

In den Monaten Oktober 2008 bis Januar 2009 hat die Betriebsvereinbarung Beschäftigungssicherung aus dem Jahre 2004 und die gut gefüllten Zeitguthaben auf unseren Ampelkonten dafür gesorgt, dass wir ohne Kurzarbeit fehlende Aufträge kompensieren konnten. In vielen Fällen sind wir mit den Zeitguthaben tief in Minus gefahren – und das ohne jeden Entgeltverlust!

Das Instrument der Kurzarbeit haben wir am Standort Herzogenaurach konsequent und erfolgreich seit Februar 2009 eingesetzt, um betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden und die Beschäftigung zu sichern. Beide Instrumente, das Ampelkonto und die Kurzarbeit, haben bisher ihre Bewährungsprobe hervorragend bestanden.

In beiden Fällen haben übrigens die IG Metall Betriebsräte die Verhandlungen mit der Geschäftsleitung geführt und die erfolgreichen Betriebsvereinbarungen abgeschlossen. Den bisherigen Verlauf der Kurzarbeit kann man auf der unten stehenden Graphik entnehmen.

Grundsätzlich können wir bei uns in Herzogenaurach die Kurzarbeit noch bis zum 31.01.2011 weiterlaufen lassen. Das Problem dabei ist: Fehlen bei uns wirklich noch die Aufträge? Haben wir wirklich keine Arbeit mehr? Gibt es bei uns im Moment nichts mehr zu tun?

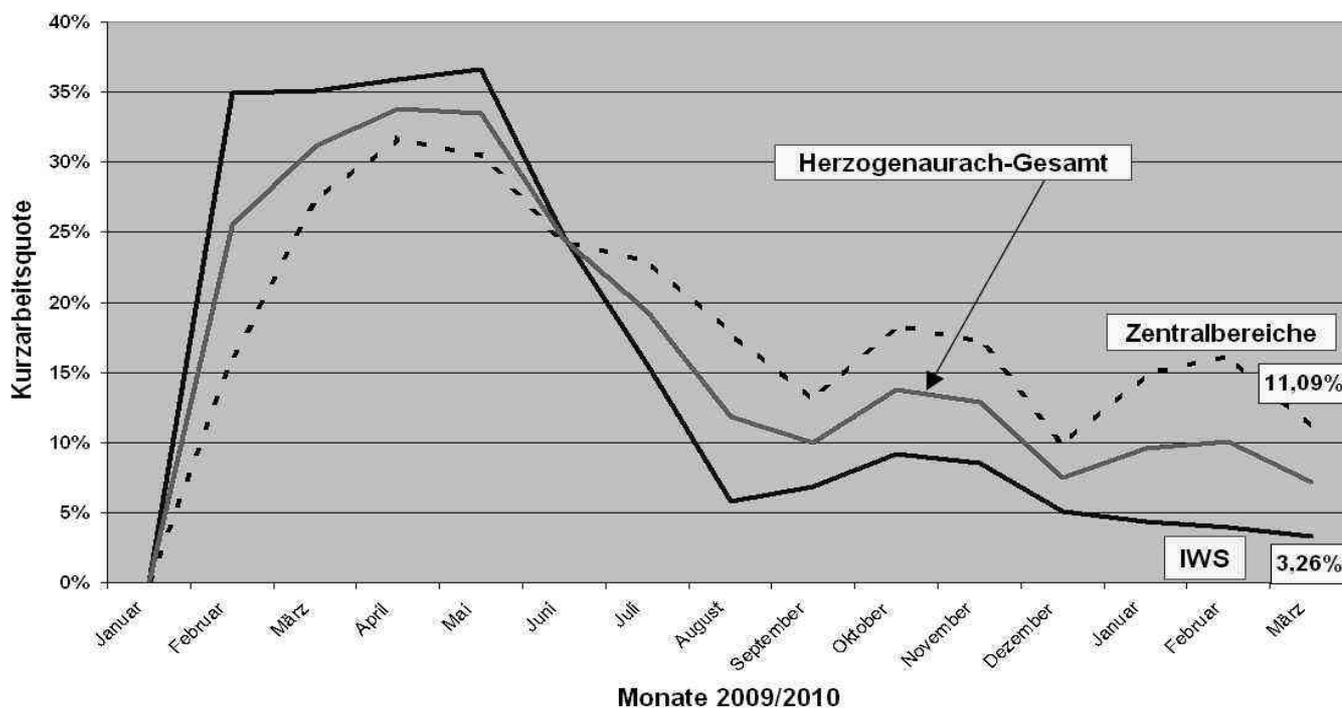
Ganz im Gegenteil: Die Auftragslage ist hervorragend, die Fertigungsleistung am Standort Herzogenaurach war noch nie höher als in den Monaten Januar und Februar 2010.

Gerade im Moment fordert die Geschäftsleitung vom Betriebsrat für alle tariflichen Mitarbeiter die Einführung von jeweils 9 zuschlagsfreien Tagen oder Schichten. Das soll auch für die Mitarbeiter in den Zentralbereichen

gelten. Zuschlagsfrei heißt einfach Arbeit am Samstag ohne Mehrarbeitszuschläge, die Zeit geht in das Arbeitszeitkonto. Ganz offensichtlich sind gerade in den Zentralbereichen in der Kurzarbeitsphase viele Dinge liegengeblieben, die jetzt bearbeitet werden müssen – wir müssen wieder aufholen! Zuschlagsfreie Schichten und Kurzarbeit zusammen - das kann natürlich nicht gleichzeitig funktionieren, das widerspricht sich. Die IG Metall Betriebsräte haben deshalb schon damit begonnen, den Umfang der Kurzarbeit zu reduzieren:

- ▶ Im Werksbereich IWS stellen wir die Kurzarbeit insgesamt in Frage und werden jeden einzelnen Kurzarbeitsantrag sehr kritisch prüfen
- ▶ im April 2010 werden wir in den Zentralbereichen nur noch maximal 20% Kurzarbeit genehmigen.
- ▶ Für die Monate Mai und Juni werden wir die Kurzarbeit noch weiter zurückfahren.
- ▶ Unser Ziel wird es sein, bei der aktuellen Auftragslage keinerlei Kurzarbeit mehr zu verfahren.

Kurzarbeitplanung in Herzogenaurach



AT-Mitarbeiter in Herzogenaurach unter Druck: Teil 4 9

Entgeltentwicklung der AT-Mitarbeiter in Herzogenaurach!

Die NADEL-stiche zeigen erste Erfolge: Einige Probleme der AT Mitarbeiter am Standort Herzogenaurach haben inzwischen offensichtlich auch die Geschäftsleitung erreicht.

Gerade im Hinblick auf die Integration der Continental AG in die Schaeffler Gruppe ergeben sich neue, alte Probleme für die AT-Beschäftigten. Ebenso wie bei der FAG gilt für Conti der Flächentarif, also die Entgeltregelungen, wie in der NADEL Nr. 101 bereits beschrieben.

Bei der FAG und bei Conti gibt es klare Entgeltstrukturen und Abstandsgebote für die AT-Mitarbeiter, die auch eingehalten werden, nicht aber bei uns in Herzogenaurach. Mit der Integration von Conti werden sich die Ungerechtigkeiten vervielfachen. Die Geschäftsleitung macht sich damit ihre eigenen Gehaltsstrukturen kaputt.

Die Geschäftsleitung sieht diese Probleme sehr wohl, aber man flüchtet sich noch in Ausreden: So seien doch manche AT'ler nur aus Statusgründen AT geworden. Und gemessen an ihrem Einkommen wäre doch eine Rückführung in den Tarif gerechtfertigt. Und außerdem müsse man doch das AT-Gehalt auf Basis von 35 Stunden berechnen. Alles völliger Unsinn – niemand kann in den Tarif zurückgezwungen werden und wer gemäß seines Vertrags auf Basis der 40h Woche arbeitet, der muss auch für die 40h Woche bezahlt werden.

Über die Aufgaben und die Leistung spricht man da lieber nicht – man kann ja Geld sparen. Die Zahlen sprechen eine deutliche Sprache: Knapp 51% der AT-Mitarbeiter der Schaeffler Technologies arbeiten hier am Standort Herzogenaurach, das sind mehr als an allen anderen Standorten zusammen. Hier in Herzogenaurach sind etwa 11% der Beschäftigten AT-Mitarbeiter, das sind ca. 25% aller Angestellten.

In Schweinfurt sind es übrigens auch 11% der Beschäftigten, aber 33% der Angestellten, also deutlich mehr als hier bei uns. Damit kann man in Herzogenaurach grob geschätzt etwa 4,5 Millionen € / Jahr Personalkosten sparen.

Niemand fragt übrigens bei der FAG in Schweinfurt oder an den anderen FAG Standorten nach dem AT-Mindestgehalt.

Neben der Einhaltung der Regelungen des Tarifvertrages gibt es bei der FAG nämlich noch zusätzlich eine Vereinbarung zu den variablen Gehaltsbestandteilen:

- Wird mit dem tatsächlichen Leistungsbonus (*Anmerkung: aus der Zielerreichung*) und dem Erfolgsbonus (*Anmerkung: aus dem Unternehmenserfolg*) die AT-Einstiegsgrenze unterschritten, wird ein Ausgleich zur AT-Einstiegsgrenze gewährt.

Damit ist klar: innerhalb der Schaeffler Technologies wird mit zweierlei Maß gemessen. Die Kollegen bei der FAG sind seit Jahren deutlich besser gestellt als wir. Wir IG Metall Vertrauensleute in Herzogenaurach fordern deshalb, dass die Geschäftsleitung noch im Jahre 2010 mit dem Betriebsrat eine Regelung zur Gleichbehandlung der AT-Mitarbeiter vereinbart.

Wir brauchen im AT-Bereich klare Eingruppierungsstrukturen und damit auch klare Gehaltsstrukturen für die Fach- und Führungskräfte für eine erfolgreiche Zukunft der Schaeffler Gruppe.

Bei Problemen und Fragen können Sie sich an folgende **IG Metall Betriebsräte** wenden:



Jürgen Worrich
Tel: HZA-3348



Axel Rogner
Tel: HZA-3482

Nichtraucherschutz



Nachdem von der Unternehmensleitung die Meldung gekommen ist, dass bezüglich des gesetzlichen Nichtrauchschutzes erstmal keine generelle Regelung gefunden werden soll, sieht sich der Betriebsrat Herzogenaurach gezwungen, sämtliche Beschwerden und Meldungen individuell mit dem zuständigen Personalreferenten zu klären.

Sollte es in Ihrem Bereich Probleme oder Unstimmigkeiten zu diesem Thema geben, sprechen Sie ihrem zuständigen Personalverantwortlichen und/oder den Betriebsrat an.

Für weitere Informationen stehe ich gerne zu Verfügung.

Norbert Lamm
Tel: HZA-4374

GLOSSE

Gemeinde INA - Herzogenaurach?

In Besprechungen und auch bei Gesprächen mit Kollegen, bekommt man seit einiger Zeit den Eindruck in einer Kleinstadtverwaltung und nicht in einem Großunternehmen tätig zu sein!

Eine (Schwarzwald-) Klinik, Jokerhalle, einen Rocky-Docky-Schuppen oder das Ärztehaus in der 125 gibt es ja schon länger. Doch Dank MOVE hat die Gemeinde nun auch Supermärkte, Fußgängerzonen, Bahnhof und sogar einen Leuchtturm (weise Vorroraussicht auf den Klimawandel?).

Sind dies etwa Zeichen der Unsicherheit vor der Zukunft mit Conti?

Spätestens seit letztem Jahr wird auch der Letzte verstanden haben, dass die Zeiten eines heimeligen Familienunternehmens endgültig vorbei sind!

Doch benötigen in diesen wirtschaftlich schwierigen Zeiten nicht gerade die Mitarbeiter seelischen Beistand und wärmenden Zuspruch für einen festen Glauben an die Zukunft?

Wo hat diese Gemeinde ihren Versammlungsort, wo ihre Kirche? Ein Gemeindeblatt ist zwar vorhanden, allerdings ähnelt es eher dem Schaukasten als dem Amtsblatt!

Dabei dürfte es doch an Predigern hier nicht fehlen (sicherlich kann Move hier auch unterstützen)?

Wer allerdings lieber sein Schicksal selbst in die Hand nehmen will und sich für eine bessere und gerechtere betriebliche Zukunft einsetzen möchte, der ist bei uns, der IG Metall immer noch am besten aufgehoben.



Conti-Schaeffler-Nachrichten der IG Metall

Besuchen Sie uns auch in Internet unter:

<http://www.igmetall-conti-schaeffler.de>

Hier gibt es tägliche Neuigkeiten über Schaeffler, Conti die Metallbranche und was sonst noch so Interessant sein könnte.

In der Not erkennst du den wahren Freund

So könnte man das letzte Jahr überschreiben. Nicht nur die Beschäftigten gingen für die Arbeitsplätze und das Unternehmen auf die Straße, die IG Metall hat sich klar hinter den Erhalt der Arbeitsplätze und damit hinter die Beschäftigten gestellt.

Durch die Zukunftsvereinbarung zwischen den Eigentümern und der IG Metall ist ein wesentlicher Baustein zur Rettung der Beschäftigung gelegt worden.

Und wie wichtig und richtig das war, merkt man heute deutlich.

Sollte zunächst massiv Personal abgebaut werden, um die Krise zu überwinden, ist mit anderen Maßnahmen, vor allem mit Kurzarbeit, gelungen die Mannschaft an Bord zu behalten. Alle werden heute wieder gebraucht, um die Aufträge abarbeiten zu können.

Hätte man nicht so reagiert, würde heute wieder über

Fachkräfte- und Personal-mangel geklagt werden. So wurde durch die Vereinbarung aber u.a.

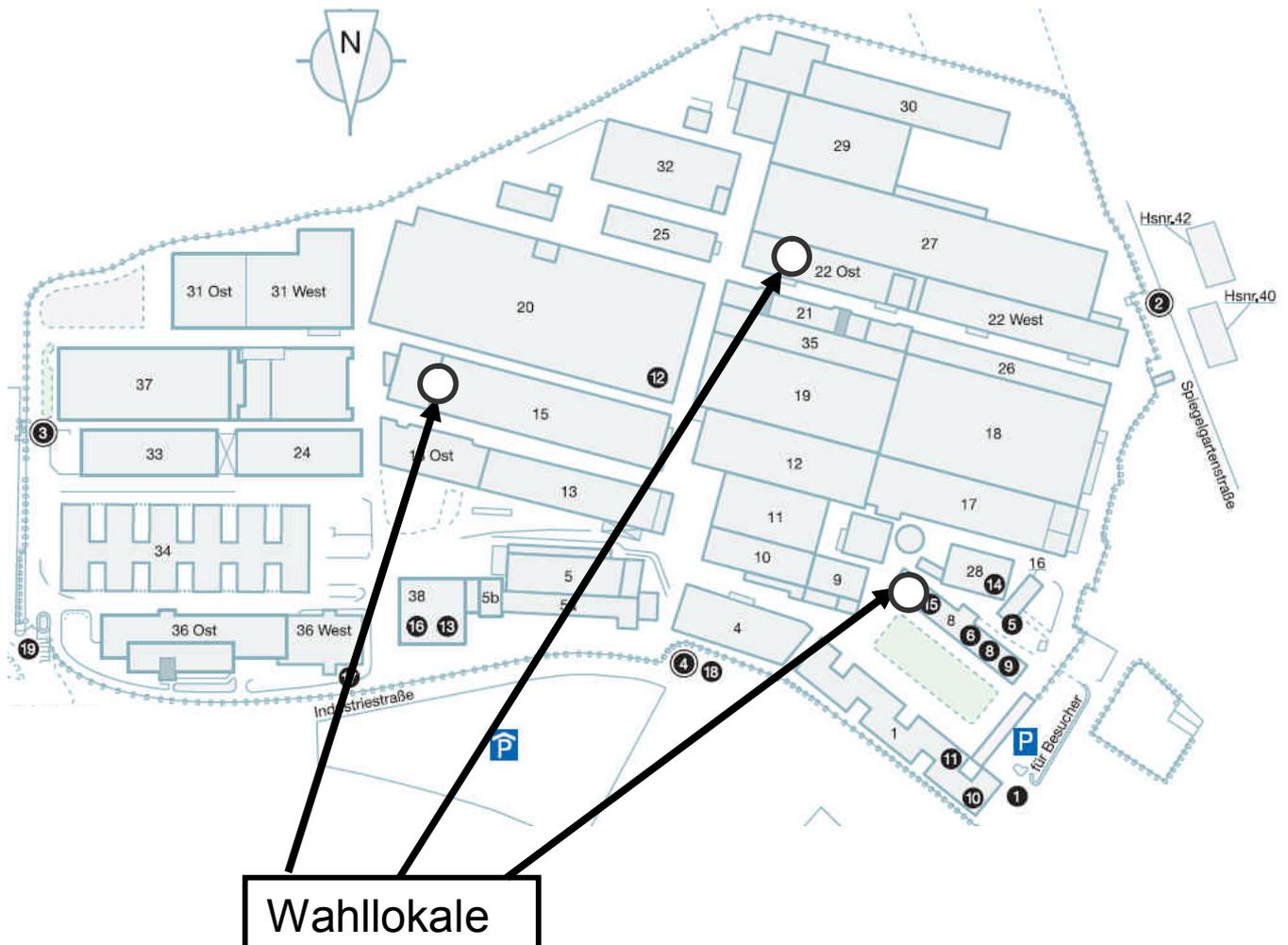
- Beschäftigung gesichert
- Arbeitsplätze erhalten
- Konkurrenzfähigkeit bewahrt
- Motivation stabilisiert
- Know-How gefestigt

Mit einer starken IG Metall sicher in die Zukunft bei Schaeffler!

Hier befinden sich die 3 Wahllokale

Lokal 1	G 8/2	BR Sitzungszimmer
Lokal 2	G 15/1	Lehrwerkstatt Pausenraum
Lokal 3	G 22/3	Ost - PL Besprechungszimmer

Geöffnet am Dienstag den 16.3.2010 von 06:00 Uhr – 24:00 Uhr
und am Mittwoch den 17.3.2010 von 05:00 Uhr – 16:00 Uhr



Früh übt sich...



...wer ein Betriebsrat werden will!!!

Umschulung erfolgreich abgeschlossen

Im Februar 2009 begannen 20 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des Standortes HZA eine Umschulung zum Maschinen- und Anlagenführer. 11 Monate dauerte die Ausbildung, welche während der Kurzarbeit durchgeführt wurde. Im Ausbildungszentrum wurden die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen Fit für die Prüfung gemacht. Ziel war es, die Betroffenen höherzuqualifizieren.

Alle Umschüler haben im Februar 2010 die Ausbildung erfolgreich abgeschlossen. Nun ging es darum, auch entsprechende Arbeitsplätze zu finden. Beim Großteil funktionierte das auch auf Anhieb, indem sie anhand ihrer erlangten Qualifikation eingesetzt werden können. Für Einzelne konnte zwar im Moment noch kein entsprechender Arbeitsplatz gefunden werden, doch Betriebsrat und Personalleitung setzen sich hier regelmäßig zusammen, um Möglichkeiten zu finden. Schritt für Schritt werden nun Lösungen gefunden. Letztendlich kann man durchaus von einer gelungenen Umschulung sprechen.

Wir wünschen allen, auf ihrem weiteren Wege alles erdenklich Gute und viel Spaß bei den neuen Aufgaben.

igm.die.nadel@web.de
WWW und Online

Mail:
igm.die.nadel@web.de

Homepage:
www.igmetall-conti-schaeffler.de

... weitere wichtige Internet-Adressen

Homepage der IG Metall:
www.igmetall.de

IG Metall Verwaltungsstelle Erlangen:
www.erlangen.igmetall.de

Page der IG Metall Jugend:
www.jugend.igmetall.de

Impressum:

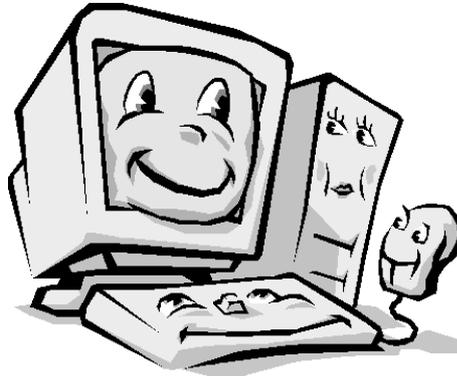
Herausgeber: IGM Vertrauensleute bei Schaeffler in Herzogenaurach

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 KG in Herzogenaurach

Schreib mal wieder Eure Meinung ist uns wichtig

Habt Ihr Meinungen zur NADEL, oder Erlebnisse, die wir unbedingt wissen müssen? Nicht zögern !! Wir freuen uns auf Eure Anregungen.



Beitrittserklärung



Schaeffler - HZA

Name _____ Vorname _____ Geburtsdatum _____

Personalnummer _____

Straße, Hausnummer _____ Postleitzahl, Wohnort _____

Kostenstelle _____

Mitgliedsbeitrag (1% vom Monatsbrutto) _____ Eintritt ab: _____

- gewerblich
- technisch
- kaufmännisch

Bankverbindung:

Kontonummer _____ Bankleitzahl _____ Kreditinstitut _____

Bitte abgeben bei IG Metall Betriebsräten/Vertrauensleuten, oder per Hauspost schicken an:
 Norbert Lamm, Betriebsratsbüro HI/HZA-HPBR, Kst: 0030-1120, Postcode: HZA-08-2-07.

Ort, Datum _____ Unterschrift _____

Hiermit ermächtige ich widerruflich die IG Metall, den von mir nach §5 der Satzung zu entrichtenden Mitgliedsbeitrag von 1% des monatlichen Bruttoverdienstes bei Fälligkeit einzuziehen. Ich bin darüber informiert, dass die IG Metall zur Erfüllung ihrer satzungsgemäßen Aufgaben personenbezogene Angaben über mich automatisch verarbeitet. Diese Ermächtigung kann schriftlich mit einer Frist von 6 Wochen zum Quartalsende bei der zuständigen IG Metall-Verwaltungsstelle rückgängig gemacht werden.