



10. März 2014
Ausgabe 115

DIE NAADEL

Informationen der Vertrauensleute bei **Schaeffler** in Herzogenaurach

We Can Do It!



Heute lesen Sie:

- 8. März: Internationaler Frauentag
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Gleichstellung von Mann und Frau
- Liste 2 Kandidatinnen zur BR Wahl 2014

POST FEB. 15 TO FEB. 28

Internationaler Frauentag: 8. März

Was uns heute so selbstverständlich erscheint, mussten sich unsere Großmütter zu Beginn des letzten Jahrhundert erst erkämpfen:
das Wahlrecht für Frauen.

Ein schönes Überbleibsel aus dieser Zeit ist der Internationale Weltfrauentag.

Ursprünglich ein Tag des Protests

Der Ursprung des internationalen Frauentags wird diskutiert. Die Einen behaupten, bei der internationalen sozialistischen Frauenkonferenz in Kopenhagen im Jahre 1910 wurde der Frauentag erstmals ausgerufen. Andere meinen, der Weltfrauentag wurde 1909 in den USA ausgerufen, und danach übernahmen europäische Sozialistinnen die Idee.

Aber wichtiger ist: Tausende Frauen gingen auf die Straße, um für sich das freie, gleiche und geheime Wahlrecht einzufordern. Sein festes Datum bekam der Weltfrauentag allerdings erst einige Jahre später.

Was bedeutet der Frauentag für uns heute:

Der Frauentag gibt uns die Chance daran zu erinnern, dass in vielen Bereichen und insbesondere im Berufsleben noch immer Männer und Frauen unterschiedlich behandelt werden. Wir **IG Metall Frauen** fordern bei Schaeffler:

- **Chancengleichheit für Frauen im Vergleich zu den Männern**
- **Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit**
- **Gleiche berufliche Entwicklungs- und Karrierechancen für die Frauen**
- **Vereinbarkeit von Familie, Privatleben und Beruf**

Zum Bild auf der Vorderseite „We can do it“

Das Bild auf der Vorderseite der Nadel zeigt „Rosie the Riveteer“ (*Rosie, die Nieterin*). Dieses Plakat wurde von J. Howard Miller für die Firma Westinghouse in den USA entworfen. Rosie the Riveteer wurde zum Symbol für Tausende junge und fähige Frauen, die während des 2. Weltkrieg in der Rüstungsindustrie arbeiteten. Rosie wurde damit auch zum Symbol für die Gleichberechtigung der Frauen.

Dieses zunächst nur intern und sehr kurz bei Westinghouse verwendete Poster „We can do it“ wurde dann in den 1980er Jahren mit den Kampagnen für die Gleichberechtigung der Frauen verbunden und als Werbemittel dafür eingesetzt.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat in den letzten Jahren einen hohen Stellenwert in der Öffentlichkeit bekommen. Zumindest wird es in der Öffentlichkeit häufig ins Rampenlicht gebracht und heftig diskutiert.

Treiber dieses Themas waren vor allem demografische und arbeitsmarktpolitische Veränderungen. Insbesondere stellt hier der zunehmende Fachkräftemangel eine Herausforderung für Wirtschaft und Gesellschaft. Insbesondere gilt es aber auch Lösungen für die Arbeitnehmer zu finden, welche aufgrund der Umstände durch Kinderbetreuung oder aber auch pflege von Angehörigen belastet sind.

Zum Einen ist hier die staatliche Familienpolitik gefordert, die Gestaltung gesetzlicher Rahmenbedingungen und die Bereitstellung von Betreuungsangeboten zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu optimieren. Zum Anderen haben hier aber gerade die Unternehmen eine Schlüsselrolle, ihren Beschäftigten ausreichend Möglichkeiten zu geben, damit die berufliche Entwicklung mit der familiären Situation unter einen Hut gebracht werden kann.

Auch am Schaeffler Standort Herzogenaurach hat dieses Thema eine hohe Priorität.

IG Metall und Betriebsrat fordern seit langem Lösungen für die betroffenen Mitarbeiter. Hier besteht Handlungsbedarf! Wir haben in den letzten Jahren bereits viele Vorschläge und Ideen zur Verbesserung gemacht und das Thema immer wieder bei unserem Arbeitgeber angebracht.

Scheinbar muss aber das Verständnis der Firmenleitung zum Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ noch mehr ausgebaut werden, damit hier ausreichend etwas unternommen wird. Klar ist, dass eine familienbewusste Personalpolitik nicht nur für die aktuellen Mitarbeiter relevant ist, sondern auch für die Rekrutierung qualifizierter Fachkräfte eine wichtige Rolle spielt.

Da reicht es aus unserer Sicht nicht aus, ein Eltern Kind Büro zu schaffen und dies auch im großen Stil hervorzuheben. Dies ist sicher ein Schritt in die richtige Richtung. Doch sollte dies mehr Ansporn für weitere notwendige Aktivitäten sein.

Kandidatinnen der gemeinsamen Liste
 „IG-Metall - offene gewerkschaftliche Liste“

LISTE 2



Thiel, Marinela



Paukner, Andrea



Köhler, Hanna



Grund, Michele



Anders, Daniela



Welker, Renate



Frank, Brigitte



Olah, Ramona



Kmet, Maria



Dr. Korth, Yasmin



Murgia, Alice



Stahl, Susanne



Novak, Aneta



Nein, Svenja



Wirth, Anja



Hecht, Claudia

Ansprechpartnerin für das Frauen-Team Herzogenaurach:

Thiel, Marinela

Tel.: 09132-82 2696

Am 25. und 26. März 2014 ist Betriebsratswahl.

Wenn eine persönliche Stimmabgabe nicht möglich ist,
dann kann beim Wahlvorstand **Eckehard Kaschka** Briefwahlunterlagen beantragt werden.

Nutzen Sie diese Gelegenheit !

Bitte füllen Sie dazu den u. g. Antrag aus und geben Sie diesen im **BR-Büro G8** ab.

Anforderung der Unterlagen zur schriftlichen Stimmabgabe durch eine/n Wahlberechtigte/n

Bitte die nachfolgenden Felder vollständig ausfüllen! Bei den Feldern Anschrift bzw. Postcode haben Sie die Wahl zwischen Zusendung der Briefwahlunterlagen an die Heimatadresse oder an das Postfach innerhalb der Firma.

Personalnummer:

Name, Vorname:

Anschrift
(Straße, Hausnummer, Postleitzahl, Ort)

Postcode:

.....
Ort, Datum

An den Wahlvorstand zur Betriebsratswahl 2014
der Schaeffler Technologies GmbH & Co. KG,
Betriebsratsbüro G8/2
Postcode HZA-08-2-07
Industriestr. 1-3
91074 Herzogenaurach

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
sehr geehrte Damen und Herren,

ich bin zum Zeitpunkt der Wahl des Betriebsrats am 25.03.2014 und 26.03.2014 wegen
Abwesenheit vom Betrieb daran gehindert, meine Stimme persönlich abzugeben.

Ich bitte daher um die Zusendung der erforderlichen Unterlagen zur schriftlichen
Stimmabgabe an meine oben genannte Adresse.

Mit freundlichen Grüßen

.....
(Arbeitnehmer/in)

Was wurde am Standort Herzogenaurach aufgrund der ständigen Thematisierung durch Betriebsrat und die IG Metall bereits erreicht:

Eltern-Kind-Büro

Im Gebäude 8 wurde ein Eltern-Kind-Büro gebaut, um Mitarbeitern die Möglichkeit zu geben, ihr angeschlagenes Kind während der Arbeit zu betreuen. Dieses Büro wird durchaus gut angenommen.

Ferienbetreuung - Sommerkinder

In Partnerschaft mit dem externen Partner „Gesellschaft zur Förderung beruflicher und sozialer Integration (gfi)“, wird für Mitarbeiterkinder am Standort Herzogenaurach eine Ferienbetreuung in den Sommerferien angeboten. In der Ferienbetreuung werden Kinder im Alter von 3-12 Jahren von Fachpersonal betreut und ein buntes und interessantes Programm geboten.

Die Betreuung findet in unmittelbarer Nähe zum Unternehmen statt und bietet eine flexible Buchungszeit. Die Sommerkinder finanzieren sich aus einer Beteiligung von Arbeitgeber und Eltern. Das Angebot wird mit großer Beliebtheit angenommen und macht den Kids sehr viel Spaß.

Betreuung Buß- und Bettag

Im Jahr 1994 wurde beschlossen, den Buß- und Bettag als arbeitsfreien Tag mit Wirkung ab 1995 zu streichen, um die Mehrbelastung für die Arbeitgeber durch die Beiträge zur neu eingeführten Pflegeversicherung durch Mehrarbeit der Arbeitnehmer auszugleichen. Lediglich im Freistaat Sachsen besteht der Buß- und Bettag bis heute als gesetzlicher Feiertag.

Da am Buß- und Bettag jedoch in Bayern keine Schule stattfindet, haben häufig die Eltern das Problem mit der Betreuung der Kinder.

Auf die Problematik haben die IG Metall Betriebsräte immer wieder hingewiesen und Vorschläge einer Kinderbetreuung unterbreitet. Dies hat dazu geführt, dass in den letzten Jahren ein Betreuungsangebot für den Buß- und Bettag für die Mitarbeiterkinder des Standortes Herzogenaurach angeboten wurde.

Krippenplätze

Viele Mitarbeiter haben Probleme, ihre Kinder in Horten oder Krippenplätze so unterzubringen, damit sie ihrer beruflichen Tätigkeit entsprechend weiter nachgehen zu können. Heutzutage ist es oftmals so, dass es nachteilig sein kann, wenn man am qualifizierten Job nicht am Ball bleibt. Dies führte in der Vergangenheit immer wieder zu Diskussionen, dass Schaeffler aktiv werden muss Angebote für die Mitarbeiter Angebote zu schaffen. 2012 wurde daraufhin zwischen der Firma und dem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung über die Vergabe von Krippenplätzen am Standort Herzogenaurach abgeschlossen. In Kooperation mit der Stadt Herzogenaurach werden jährlich Krippenplätze in den Kindertageseinrichtungen in Herzogenaurach für die Schaeffler Mitarbeiter freigehalten. Die Anmeldung hierzu läuft über das MSC. Der Anmeldebogen ist im Intranet unter Familienportal zu erhalten.

Die genannten Maßnahmen sind sicherlich Schritte in die richtige Richtung. Jedoch reicht dies bei weitem noch nicht aus, um die anfallenden Probleme für Mitarbeiter in Bezug auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu lösen. Auch reicht es nicht aus, um sich als familienfreundliches Unternehmen zu bezeichnen.

Zu viele offene Themen gib es hier.

Vor allem für unsere Mitarbeiter in der Fertigung sind die Angebote kaum nutzbar. Hier fehlt es an einem tragenden Konzept und auch oftmals an der Sensibilität der Führungskräfte.

Wir wollen hier nur mal ein paar Punkte nennen, zu denen hier am Standort Herzogenaurach dringender Handlungsbedarf besteht.

Arbeitszeitmodelle / Teilzeit

Das Thema Arbeitszeitmodelle und Teilzeit ist ein großes Problem am Standort.

Während es im Zentralbereich zumindest teilweise ganz gut mit Arbeitsplätzen in Teilzeit funktioniert, gibt es in der Fertigung hierzu so gut wie keine Lösungen bzw. keinerlei ansprechende Angebote. Meist wird das Thema mit einer Ablehnung relativ schnell abgehandelt. Oder aber es macht den Anschein, dass der viel angeprangerte Nasenfaktor entscheidet. Ein notwendiges Konzept ist hier nicht zu erkennen.

Selbst im Zentralbereich, bei den Büroarbeitsplätzen gibt es hier große Unterschiede und keine einheitliche Vorgehensweise.

Viele Vorgesetzte blocken die Thematik von vornherein ab. Ein weiteres großes Problem in der Fertigung sind die vorhandenen Schichtmodelle. Klar ist, dass wir im Fertigungsbereich auch weiterhin ein Dreischicht Betrieb sein werden. Dennoch brauchen wir hier Möglichkeiten und Flexibilität, um auf die Belange der Mitarbeiter mehr eingehen zu können. Denn nur dann kann auch die Gesundheit und Motivation erhalten werden

Wir brauchen hier am Standort

- **Teilzeitmöglichkeiten für alle Mitarbeitergruppen**
- **Modelle, die alle Mitarbeiter ansprechen**
- **Arbeitszeitmodelle, in die sich Teilzeit integrieren lässt**

In diesem Zusammenhang muss auch das Thema Home-Office erwähnt werden. Auch hierzu gibt es keine geregelte Vorgehensweise. Viele Mitarbeiter, welche einen RAS Zugang haben, würden gerne in gewissen Situationen die Möglichkeit nutzen, um von zu Hause aus zu arbeiten. Dies würde letztendlich alle Beteiligten extrem entlasten. Deshalb brauchen wir am Standort Herzogenaurach eine flexible, ausreichende und vernünftige Regelung über Home-Office.

Zum Abschluss möchten wir noch ein weiteres Thema der Zusammenhang mit Vereinbarkeit von Familie und Beruf ansprechen. Dabei geht es um eine vernünftige Betreuung von Mitarbeitern während ihrer Elternzeit.

Sicher gehört es hier auch dazu, dass der Mitarbeiter den Kontakt zum Unternehmen hält. Aber hier sehen wir auch eine Verpflichtung des Arbeitgebers, eine entsprechende Betreuung während der Elternzeit zu gewährleisten und die Vorgesetzten daraufhin auch aufzufordern.

Hierzu gehört es durchaus auch, dass den Betroffenen Mitarbeitern u.a. Qualifizierungsmaßnahmen angeboten werden.

Was ist zu tun?

- Arbeit - sicher und fair: Regulierung und Eindämmung von Leiharbeit, Befristungen, Werksverträgen und Niedriglöhnen
- Betriebliche Maßnahmen, Regelungen und Kulturen die helfen, Familie und Beruf besser zu vereinbaren (Kinder und Pflege)

- Mehr, bessere und passgenaue Betreuungseinrichtungen für Kinder aller Altersgruppen und Lebensphasen
- Soziale Sicherheit: Die Gründung einer Familie darf kein Armutsrisiko sei. Die junge Generation muss realistische Perspektiven auf ein vernünftiges Sicherungsniveau haben.

Gleichstellung von Mann und Frau

Die Gleichstellung von Mann und Frau ist gesetzlich geregelt. Arbeitgeber und Betriebsrat müssen diese Gleichstellung gemeinsam fördern. Das Frauenteam wird sich in den nächsten 12 Monaten um einige wichtige Themen kümmern:

Entgeltanalyse

Obwohl durch den ERA Tarifvertrag das Prinzip „Gleiches Geld für gleiche Arbeit“ gilt, stellen wir fest, dass in der Realität dazu noch eine große Lücke klafft: noch immer gibt es über alle Beschäftigungsverhältnisse hinweg eine Entgeltlücke von mehr als 20 Prozent zwischen den Einkommen von Frauen und Männern. Die Frage bei uns ist: wie ist die Situation bei Schaeffler in Herzogenaurach?

Wir IG Metall Frauen fordern den Personalbereich auf, für den Betriebsrat die Verteilung Einkommen von Männern und Frauen, sowohl in Bezug auf die Eingruppierung als auch auf die Verteilung des Leistungsentgelts offenzulegen.

Wir wollen auch die Eingruppierung von Frauen in bestimmten Funktionsbereiche, wie z.B. IT, Finanzen, Controlling, Produktion usw. analysieren. Gleichzeitig fordern wir IG Metall Frauen Schaeffler auf, eine Arbeitsgruppe einzurichten, die sich die Förderung der Gleichstellung von Mann und Frau zur Aufgabe macht und die Einhaltung der Gleichstellung kontrolliert.

Frauen in Führungspositionen

Bei der Continental AG hat sich durch die Besetzung der Position des Arbeitsdirektors durch eine Frau die Sichtweise auf die Besetzung der Führungskräfte geändert: bis dahin waren etwa 7% der Führungskräfte weiblich. Die Arbeitsdirektorin bei Conti hat die Ziel Zahl von 16% ausgegeben und in 2013 hat sie auf dem Wege dahin schon erste Erfolge verzeichnen können.