



Mai 2011
Ausgabe 107

DIE NAADEL

Informationen der Vertrauensleute bei **Schaeffler** in Herzogenaurach

Heute lesen Sie u.a.:

- Hohe Auslastung
- Burnout – Was ist das?
- 3 Jahre gibt's nun ERA
- Leistungsbeurteilung (LBU)
- MISSION: Chancengleichheit
- Vereinbarkeit Familie und Beruf
- Neues zur Stellenausschreibung

Hohe Auslastung und Wochenendschicht

Seit Mitte 2010 steigen die Auftragszahlen und sie werden dies aus heutiger Sicht auch bis Ende 2011 weiter tun. Dies hilft, die dringend benötigte Entschuldung voran zu bringen. Auch nach der Refinanzierung lastet auf dem Unternehmen immer noch ein zweistelliger Milliardenbetrag, der weiter abgebaut werden muss. Die Kehrseite der Medaille ist die extrem hohe Arbeitsbelastung aller Beschäftigten. Im gewerblichen Bereich werden Sonder-

schichten gefahren, die teilweise zu einer 7-Tage-Woche für die Betroffenen führen, in den Zentralbereichen wachsen die Zeitkonten ständig an und sind teilweise schon an der Grenze von 220 Plusstunden. Waren vor 1,5 Jahren noch viele aufgrund der vorangegangenen Krise im Minusbereich, ist davon schon einige Zeit nichts mehr zu merken. Wichtig: Die Betriebsvereinbarung zum Arbeitszeitkonto ist wieder voll in Kraft, das heißt auch, dass alle Stunden über 220 verfallen!

Um die Arbeitsbelastung in Grenzen zu halten, hat der Betriebsrat vor Monaten reagiert und Gespräche geführt. Unter anderem wurde in einem Gespräch mit Herrn Dr. Pleus die Situation erörtert und die Belastung der Mitarbeiter festgestellt. In Folge dieser Gespräche wurde eine Vereinbarung geschlossen, damit zumindest über Ostern die Kolleginnen und Kollegen vier freie Tage hatten. Bis auf nur 120 Kolleginnen und Kollegen, die mit Überstunden dringende Arbeiten wie z. B. Wartungen und Reparaturen erledigten, waren alle zuhause. Im Bereich KGT, wo ja 21 Schichten gearbeitet werden, konnten alle, die es wollten Urlaub nehmen. In dieser Vereinbarung wurde auch geregelt, dass es maximal eine 19. Schicht bei allen 4-Schichtlern gibt und im 3-Schicht-Betrieb höchstens 3 Sonderschichten in der Woche gefahren werden.

Die Laufzeit der Vereinbarung ist bis 30.06.2011 begrenzt, danach ist ohne Sonderschichten auszukommen und zu "normaler" Mehrarbeit zurück zu kommen. Eine Ausnahme hat der Betriebsrat noch zugelassen: Im Bereich der Riemenscheibenfertigung durften für 8 Wochen 20 Schichten gefahren werden, diese Sonderregelung ist mittlerweile ausgelaufen. Auch wurde die Übernahme von Leiharbeitern zugesagt. Dazu gab es Anfang Mai kurzfristig Verwerfungen: Ein Teil der Leiharbeiter sollte, nur befristet übernommen werden, obwohl sie teilweise schon lang bei uns eingesetzt sind. Nach erfolgreicher Intervention sind diese nun fest übernommen worden. Ein wichtiges Signal, um den Betroffenen Sicherheit zu geben.

Wir werden weiter dran bleiben, trotz sehr hoher Auslastung, die Belastung des Einzelnen in Grenzen zu halten.



Thomas Molkner

Betriebsratsvorsitzender

Das Burnout-Syndrom

Kennen Sie das auch?!? Sie sind körperlich und geistig erschöpft? Sie fühlen sich „ausgebrannt“? Wissen aber nicht, warum?

Dann könnte die Ursache ein sogenanntes „Burnout-Syndrom“ sein.

Was ist eigentlich Burnout ???

Dieser Begriff ist bis heute nicht eindeutig wissenschaftlich definiert. Das Burnout-Syndrom beschreibt ein Krankheitsbild, das Personen aufgrund spezifischer Beanspruchung entwickeln können und das mit dem Gefühl verbunden ist, sich verausgabt zu haben, ausgelaugt und erschöpft zu sein. Es kommt zu einer Minderung des Wohlbefindens, der sozialen Funktionsfähigkeit sowie der Arbeits- und Leistungsfähigkeit. Burnout-Syndrom bzw. Ausgebranntsein ist ein Zustand ausgesprochener emotionaler Erschöpfung mit reduzierter Leistungsfähigkeit. Es kann als Endzustand einer Entwicklungslinie bezeichnet werden, die mit idealistischer Begeisterung beginnt und über frustrierende Erlebnisse zu Desillusionierung und Apathie, psychosomatischen Erkrankungen und Depression oder Aggressivität und einer erhöhten Suchtgefährdung führt. Betroffen sind in erster Linie Personen mit großem persönlichen Engagement und hoher emotionaler Bindung an ihre Arbeit.

Welche Ursachen kann Burnout haben?

- *Helfersyndrom (Sie möchten überall und jedem helfen, überfordern sich aber dabei)*
- *Fehlende Unterstützung, fehlende Anerkennung (Niemand lobt Sie für Ihr Tun)*
- *Fehlende Rückzugsmöglichkeiten*
- *Schlechtes Image des Berufes*
- *Fehlende soziale Unterstützung*
- *Fehlende Rückmeldung*
- *Mangel an Handlungsspielräumen*
- *Überforderung und Zeitdruck*
- *Große Verantwortung*
- *Allgemeine Arbeitsunzufriedenheit*
- *Kontrolliertheitserleben*
- *Unklare Erfolgskriterien*

Können Sie bei mehreren der oben genannten Punkte zustimmen (ja, das ist bei mir auch, da erkenne ich mich wieder), dann suchen Sie sich Hilfe. Es gibt zahlreiche präventive Maßnahmen, um sich vor einem Burnout zu schützen. Wir unterstützen Sie dabei!



**Ansprechpartner
im Betriebsrat ist
Werner Leidhardt
(Tel: -3353)**



Jubiläumsgeld:

- 10 jähriges Jubiläum 200 €
- *25 jähriges Jubiläum 700 €
- *40 jähriges Jubiläum 1300 €
- *50 jähriges Jubiläum 1300 €

*Zusätzlich erhalten Sie bei Ihrem Jubiläum einen Tag Sonderurlaub

Weitere Leistungen nach Tarifvertrag Sonderurlaub/Freistellungen:

Für zwei volle Tage von der Arbeit freizustellen bei:

- Todesfall in der engeren Familie (Ehegatten, Lebensgefährten, Kinder und eigene Eltern)

Für einen vollen Tag von der Arbeit freizustellen bei:

- Teilnahme am Begräbnis der Schwieger-, Pflege- und Stiefeltern und der Geschwister
- eigener Hochzeit, Hochzeit von Eltern, Kindern und Geschwistern sowie eigener silberner bzw. goldener Hochzeit
- Entbindung der Ehefrau oder der Lebensgefährtin
- nachweisbaren Notständen in der Familie, sowie zur Abwendung von Gefahr und Verlust von persönlichem Eigentum (z.B. Krankheitsbekämpfung, Hochwasser usw.).
- bei Wohnungswechsel von Arbeitnehmern mit eigenem Hausstand (Mobiliar für mindestens ein Zimmer)

Für die notwendige Ausfallzeit:

- a.)** bei Vorladung vor Gericht oder anderen Behörden (Ausnahmen beachten), ferner bei gesetzlich auferlegten Pflichten aus öffentlichen Ehrenämtern, sowie bei satzungsgemäßer Mitwirkung in Organen der Selbstverwaltung der Sozialversicherung;
- b.)** im Falle der Mitwirkung bei Löschung von Bränden, ...;
- c.)** bei allgemeiner Vorsorgeuntersuchung der Sozialversicherungsträger zur Früherkennung von Krankheiten.

Weitere Freistellungsmöglichkeiten bei z.B.:

- Verhütung von Hochwasserschäden
- bei akuter technischer Hilfeleistung

Die kompletten Tarifverträge findet man im Netz unter:

- Betriebsrat
- Informationslaufwerk
- Tarifpartner IGM
- 06 Werktarifverträge

Auf ein Wort

„Schaeffler Gruppe zurück zu profitablen Wachstum – Rekordergebnis in 2010“ lautete der Titel der Pressemitteilung der Schaeffler Gruppe zur 1. Bilanzpressekonferenz. Und stolze Zahlen wurden verkündet: Umsatzwachstum um 29,4%, das operative Ergebnis von 1,5 Milliarden entspricht einer Rekord EBIT Marge von 15,9%. „Unser Ziel ist es, das Marktwachstum zu übertreffen. Dass wir das können, haben wir bereits in den vergangenen Jahren unter Beweis gestellt“, erklärte Dr. Geissinger. Die FAZ sieht „nur eine Atempause“ für die Schaeffler Gruppe. Die Financial Times Deutschland bringt die Lage auf den Punkt: „Hält Schaeffler die operative Profitabilität nicht aufrecht, wird die Kreditlast erneut zum Problem“, und sieht Schaeffler am Tropf der Automobilindustrie.

Der Ritt auf der Rasierklinge ist schmerzhaft und riskant. Sonderschichten, Wochenendarbeit, nicht nur als Ausnahme, prägen das Bild.

„Immer mehr, immer schneller, alles zugleich – der Alltag zerrt an der Aufmerksamkeit“ titelt die Wochenzeitung „Die Zeit“ am 28. April. Informationsvielfalt und Stress frisst die persönliche Aufmerksamkeit, eine der wichtigsten Grundlagen für qualitativ gute Arbeit.

Je größer das Arbeitsgedächtnis, umso leichter fiel es Versuchspersonen in wissenschaftlichen Studien, ihr Verhalten zu kontrollieren und etwa dem Drang nach Süßigkeiten oder schlimmeren Suchtmitteln zu widerstehen. Wird umgekehrt auf Dauer das Arbeitsgedächtnis überlastet, kann es vergleichbar mit dem Arbeitsspeicher unserer digitalen Quälgeister zu einem Systemabsturz kommen. Die Folgen fallen dann allerdings wesentlich gravierender aus.

Vom „Speed dating“ über „home office nach der regulären Arbeitszeit“ bis zu permanenter Mehrarbeit gilt: alles geht einmal - aber nicht auf Dauer.

Der Psychologe Roy Baumeister rät:

1. die äussere Reizflut zu minimieren, 2. das Arbeitsgedächtnis und damit die Willenskraft zu trainieren (soll wenigstens die Entscheidungsfähigkeit zwischen „wichtig“ und „sehr wichtig“ verbessern) und 3. sich selber die Frage zu beantworten „Was will ich wirklich?“.

Die Internetforscherin Danah Boyd rät zu einem „E-Mail-Sabbatical“. Per Abwesenheitsmeldung wird mitgeteilt, dass die E-Mail automatisch ungelesen gelöscht wird. Keine wirklichen Lösungen – jedenfalls soweit sie individuell praktiziert werden. Immerhin gibt es erste Betriebe, die einen E-Mail freien Tag pro Woche vereinbart haben. Mitbestimmung und Tarifvertrag erweitern die Handlungsmöglichkeiten.

In persönlicher Entscheidung und gemeinsamen Lösungen liegt wohl auch der Erfolgsweg.

Auf Dauer kann es so nicht weitergehen. Es gibt bessere Wege als die individuelle Erhöhung der Schmerzschwelle.

Meint Ihr
Wolfgang
Niclas



3 Jahre nach ERA Einführung

Zur Erinnerung - Zum 1. Mai 2008 wurde am Standort Herzogenaurach ERA eingeführt.

Rückblick:

Nach dem Ende der PaKo Verhandlungen im Jahre 2008 (es konnten ca. 63 % der Mitarbeiter höher eingruppiert werden als ursprünglich von der Firma vorgesehen), konnten wir uns mit der Personalabteilung einigen, dass die Mitarbeiter über den TV hinaus das Recht auf einen individuellen Widerspruch haben. Davon Gebrauch gemacht haben ca. 300 Mitarbeiter. Die Bearbeitung dieser Widersprüche und die Bearbeitung von noch ausstehenden Überprüfungsverfahren der PaKo haben dazu geführt, dass das Ersteingruppierungsverfahren lange nicht abgeschlossen werden konnten.

Aus vielen, schon oft genannten Gründen, wie der Verschlechterung der wirtschaftlichen Lage ab Ende 2008, den damit verbundenen Verhandlungen und Abschlüssen zum Interessenausgleich / Sozialplan und zur Kurzarbeit, und vor allem der Umstrukturierung der Personalabteilung (Anfang 2010) konnten erst mit dem neuen Personalchef, Herrn Riesebeck, diese Probleme wieder angegangen werden. Erst Mitte 2010 konnte somit das „Ersteingruppierungsverfahren“ abgeschlossen werden.

Auf Seiten der Personalabteilung gibt es kaum eine Person mehr, die ERA im Werkbereich mitverhandelt hat.

Mit den Höhergruppierungen in der PaKo bei den individuellen Widersprüchen, bei den Überprüfungen und den von den Vorgesetzten bisher angeregten Höhergruppierungen, sind mehr als 85 % der Mitarbeiter, inzwischen höhergruppiert worden, als von der Firma 2008 geplant.

Dennoch ist es noch ein weiter Weg bis ERA am Standort so gelebt wird, wie es im ERA Tarifvertrag vorgesehen ist.

Einige Gründe aus Sicht des Betriebsrates, warum dies bei uns noch nicht so ist:

- ➡ Die Firma hat den Stellenwert einer nach ERA korrekten Eingruppierung, zur Motivation der Mitarbeiter und damit verbunden einer Verbesserung des Betriebsklimas, noch nicht oder nur in wenigen Einzelfällen erkannt.
- ➡ Die Vorgesetzten kennen den ERA Tarifvertrag nicht, haben kaum Wissen über die Eingruppierungskriterien und vermischen immer wieder Aufgabenanforderung und Leistung. ERA ist ein laufender Prozess und mit der Einführung nicht abgeschlossen. Wir fordern nach wie vor Schulungen zu diesem Thema für die Vorgesetzten.
- ➡ Die Personalabteilung hat nur eine Person, die intensiv ERA bearbeitet (es fehlen immer noch ca. 170 Aufgabenbeschreibungen, fast ausschließlich im Werksbereich).

Hätten wir nur einen Teil des Personals, das wir für MOVE eingestellt haben für ERA zur Verfügung, dann wären wir mit den noch ausstehenden Aufgabenbeschreibungen und auch mit dem neuen Leistungsbeurteilungssystem schon längst fertig.

Nichtsdestotrotz hat der BR auch mit der Personalabteilung einige Schritte eingeleitet, um dies zu ändern.

1. Die Segmentleiter im Werk wurden gebeten, innerhalb ihres Bereiches mögliche Eingruppierungsschieflagen aufzulisten, damit diese Problemfälle mit dem Betriebsrat und der Personalabteilung abgeklärt werden können.
2. Schwerpunktbereiche, von denen immer wieder Eingruppierungsproblematiken ausgehen, wird der Betriebsrat mit der Personalabteilung angehen, um Lösungen zu finden.
3. Jeder Mitarbeiter hat laut gültigem ERA-Tarifvertrag, immer das individuelle Recht seine EG-Gruppe überprüfen zu lassen. Hierzu muss ein schriftlicher Antrag an das zuständige Personalreferat gerichtet werden.

Auch der BR-Ausschuss steht euch zum Thema Eingruppierung gerne zur Verfügung.



Ewald Dobner



Siegfried Wagner

Zweiradstellplatz Spiegelgartenstraße

Seit dem Sommer 2007 wurde die teils chaotische Zweiradstellplatzsituation am Eingang Südwestdrehkreuz immer wieder moniert. Jetzt, im Herbst 2010, wurde durch die Zugabe der Freifläche im Kurvenbereich der Spiegelgartenstraße die Stellfläche erweitert. Diese Fläche wird von den Zweiradfahrern auch sehr gut angenommen und es wird sich dadurch eine Entspannung der Parkverhältnisse erhofft. Ein Zuparken von Gehwegen, Einfahrten etc. soll vermieden werden. Über eine Aufteilung der Parkfläche zwischen motorisierten Zweirädern und Fahrrädern sowie über einen Austausch der alten Fahrradstände muss von der Firmenleitung noch entschieden werden. Bei Fragen wenden Sie sich an den Werkschutz (-7555), oder an Betriebsrat Norbert Lamm (-4374).

Verhandlungsstand zur Leistungsbeurteilung (LBU)

Die Verhandlungen zur LBU haben im November 2010 begonnen und einige Verhandlungsrunden sind gelaufen. Diese gestalten sich aber schwierig. Es geht ums Geld und da hat die Firma anscheinend wieder keinen großen Spielraum. Von unserer Seite konnten wir jetzt den IGM-Sekretär Dieter Reichert als ERA Spezialisten für die weiteren Verhandlungen gewinnen. Wir ermöglichen damit eine zielorientierte Zusammenarbeit mit den Arbeitgebervertretern.

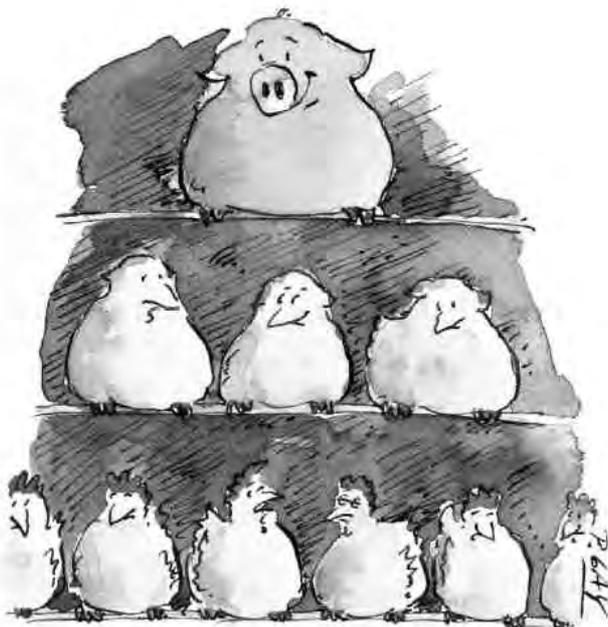
Unser Ziel ist es die LBU bis Ende 2011 einzuführen.

Notfalls benötigen wir die Unterstützung von Euch. Das heißt nicht, dass wir dafür auf die Straße müssen, wäre aber durchaus denkbar!

Um die Lage nicht noch weiter zu verschärfen und auch zur Motivation und Anerkennung der Leistung der Mitarbeiter, wäre unser Vorschlag, dass die Firma all denen, die 0% Leistungszulage haben, jetzt einen Sockelprozentsatz von 5 % Leistungszulage gibt.

Der Erfolg und das Jahresergebnis unserer Firma zeigen ja was wir leisten.

Einen ausführlichen Bericht zur Verhandlung mit dem Arbeitgeber gibt es auf der Betriebsversammlung.



Was mich mal grundsätzlich interessieren würde: wie kommt man ganz nach oben, ohne daß man zum Schwein wird??

MISSION: CHANCENGLEICHHEIT

Auf den vielen Kundgebungen am 1. Mai haben wir deutlich gemacht, was uns als ‚Junge Generation‘ wichtig ist: Gleiche Bildungschancen für alle, weg mit der Rente mit 67 und vor allem die Übernahme aller Auszubildenden. Die bundesweite Aktion der IG Metall-Jugend ‚Operation Übernahme‘ wird bis 2012 fortgesetzt. Auch wir als Jugend – und Auszubildendenvertretung werden uns wieder an dieser Aktion beteiligen. Wir fordern weiterhin die Übernahme aller Auszubildenden, aber auch, den Jugendlichen aus sozial schwächeren Familien eine Chance auf Perspektive und somit auf einen Ausbildungsplatz zu geben. Wichtig ist, dieser Zweiklassengesellschaft den Rücken zu kehren! Nur 50% der Kinder aus Nicht-Akademiker-Familien beginnen ein Studium. Aus Akademiker-Familien sind es 94%(!). Wer als junger Mensch eine geringere Bildung hat, hat in der Regel auch später schlechtere Chancen auf Weiterbildung. Doch MUSS das so sein?! Wir sind in der glücklichen Lage jedes Jahr ca. 120 jungen Menschen eine Möglichkeit zur Ausbildung zu geben. Deswegen fordern wir eine gesunde Mischung der Schulabschlüsse um den Klischees ganz klar die rote Karte zu zeigen! Auch muss es Priorität Nummer 1 haben, alle Auszubildenden in eine geeignete Endstelle zu bringen bzw. zu übernehmen. Leider ist es z.B. im Fall des Technischen Zeichners jedes Jahr ein Wagnis, alle Azubis in dieser Berufsgruppe in einer der vielen Abteilungen unterzubringen. Der Eindruck entsteht, dass dieser Beruf wohl langsam aber sicher ausstirbt, wenn man bedenkt, dass auch Herzogenaurach mit den Ausbildungsstellen in diesem Berufsfeld langsam herunterfährt. Scheinbar ist die Nachfrage nach gut ausgebildeten Technischen Zeichnern (Made by Schaeffler himself) nicht mehr so groß – diese Stellen werden dann meist durch Leiharbeiter besetzt. Es soll auch einen Standort geben, der dies nur so handhabt..... Wir finden, dass das keine Grundlage für unsere Azubis ist. Deswegen appellieren wir an Personalabteilung und Abteilungsleiter, den jungen Facharbeitern Vorrang - und somit eine anständige Perspektive für ihre Zukunft zu geben!

Hanna Köhler
JAV-Vorsitzende
am Standort
Herzogenaurach



Vereinbarkeit von Familie und Beruf

„Durch familienfreundliche Maßnahmen tragen wir dazu bei, die Zufriedenheit und Motivation unserer Mitarbeiter und damit die Leistungsfähigkeit unseres Unternehmens zu steigern.“ Ein Auszug aus dem Unternehmenskodex und eine Herangehensweise, die der Betriebsrat voll und ganz unterstreicht und durchaus verantwortungsvoll initiativ mit unterstützt.

Doch schauen wir mal genau in unser Unternehmen und suchen die familienfreundlichen Maßnahmen, so müssen wir leider feststellen, dass man hier doch den Erwartungen hinterherläuft.

Im Vorfeld des Artikels muss als positiv erwähnt werden, dass erstmals für den Sommer ein Ferienbetreuungsprogramm für Mitarbeiterkinder angeboten wird. Sozialberatung, Personalabteilung und Betriebsrat haben hier in Zusammenarbeit einen Partner an Land gezogen, der ein attraktives Programm erstellt hat. Wir hoffen, das Angebot stößt auf große Unterstützung und reichliche Beteiligung. Nähere Informationen hierzu erhalten Sie im Intranet unter dem Suchbegriff: „Sommerkinder“.

Doch anderweitig stoßen wir immer wieder auf Probleme, um Mitarbeitern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen - sei es bei der Suche von Teilzeitarbeitsplätzen, Home-Office oder generell flexibleren Arbeitszeitmodellen. Die Offenheit und Zugänglichkeit der Führungskräfte hält sich hier stark in Grenzen.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf sollte nicht nur gesetzliche Pflicht, sondern auch eine Herausforderung für ein Unternehmen unserer Größe sein. Eine Balance zwischen verschiedenen Lebensbereichen zu ermöglichen, gilt als eine wichtige gesellschaftspolitische Heraus-

forderung, als ein betrieblich relevantes Thema bezüglich Wirtschaftlichkeit und Organisationskultur sowie als ein sozial, kulturell und pädagogisch bedeutsames Thema bezüglich der Gestaltung von Familienkultur. Es muss das Ziel sein, einen raschen Wiedereinstieg bzw. bestehende Arbeitsbedingungen attraktiv zu machen, um Leistungsträgern, qualifizierten Personal, aber auch ungelerten Arbeitnehmern die Möglichkeit zu geben, ihr Familienleben mit dem Beruf in Einklang zu bekommen. Dies fördert die Motivation und Leistungsbereitschaft. Wir brauchen Teilzeitposten auf allen Ebenen und geeignete, flexible Arbeitszeitmodelle. Andere große Unternehmen, wie z.B. Siemens, Adidas oder Bosch, sind uns hier sehr weit voraus und gehen teilweise beispielhaft mit dieser Problematik um.

Nach §§ 80 und 87 BetrVG übernimmt der Betriebsrat seine Pflicht und Aufgabe, den Arbeitgeber aufzufordern in o.g. Sache zu handeln und mit uns in Verhandlung zu gehen.

Wir fordern die Unternehmensleitung deshalb auf, ein Arbeitszeitmodell für o.g. Fälle zu verhandeln und vor allem auch Teilzeitstellen am ganzen Standort, so auch im Produktionsbereich zu schaffen. Im Zentralbereich ließen sich Lösungen aufgrund der bestehenden Gleitzeitregelungen finden. Die Rahmenbedingungen sind hierfür vorhanden. Jedoch müssen die Führungskräfte dringend sensibilisiert werden, dass Teilzeit und auch Home-Office möglich sind und durchaus die Motivation und Zufriedenheit und somit auch die Leistung der Mitarbeiter steigert. Anders sieht es da im Produktionsbereich aus. Hier wird sich meist auf die starre Schichtregelung berufen und von

Teilzeit oder aber anderen Lösungen die Augen verschlossen. Bei genauer Betrachtung gewinnt man hier schnell den Eindruck, dass eine Zweiklassengesellschaft besteht.

Aus unserer Sicht muss es möglich sein, im Produktionsbereich entsprechende Möglichkeiten zu schaffen.

Wir brauchen u.a.:

- einen offenen Umgang bei Themen um Vereinbarkeit für Familie und Beruf
- individuelle, aber auch generelle Möglichkeiten für Betroffene
- ausreichend Teilzeitangebote am kompletten Standort
- Wiedereinstiegsprogramme für Eltern in Elternzeit
- eine vernünftige Betreuung mit Qualifizierungsangeboten während der Elternzeit
- Heimarbeit-Option, Home-Office für Eltern
- Unterstützungsangebote für pflegebedürftige Angehörige
- Unterstützung bei der Kinderbetreuung z.B.
 - o in Form eines Betriebskindergartens
 - o Spielzimmer bzw. kombinierte Spiel- und Arbeitszimmer
 - o Kooperation mit der Stadt oder anderen Unternehmen

Es gibt zu dem Thema also jede Menge zu tun. Die Firma ist aufgefordert, sich des Themas aktiv anzunehmen. Ideen und Tipps der Mitarbeiter sind jederzeit erwünscht. Der Betriebsrat wird jedenfalls an dem Thema dran bleiben, um hier Schritt für Schritt Möglichkeiten für die Kolleginnen und Kollegen zu finden und durchzusetzen.

Schreiben Sie Ihre Meinung hierzu an:

igm.die.nadel@web.de

Stellenausschreibungen

Ein großes Unternehmen wächst mit der Entwicklung seiner Mitarbeiter und sieht das als wesentliche Investition in die Zukunft. Motivation und Chancen sind hier ein großer notwendiger Bestandteil. Aus diesem Grund ist es wichtig, eine interne Entwicklung anzubieten und ausgewogen zu fördern. Um dies zu gewährleisten, muss der Arbeitgeber qualifizierte Arbeitsplätze zur Verfügung stellen. Dabei sollen nicht nur die fachlichen, sondern auch die Entwicklung der sozialen und methodischen Kompetenzen gefördert werden.

Aber es muss auch den Mitarbeitern die optimale Möglichkeit gegeben werden, sich für diese Stellen bewerben zu können und auch eine reelle Chance zu haben. Aus diesem Grund hat der Gesamtbetriebsrat eine Vereinbarung zur Regelung der internen Stellenausschreibung mit dem Arbeitgeber vereinbart.

In dieser Vereinbarung ist die Vorgehensweise, die Umsetzung des Ausschreibeverfahrens sowie des Bewerbungsverfahren geregelt.

Auch wenn das ein oder andere noch nicht optimal läuft, ist durch die Vereinbarung eine klare Regelung vorhanden, was Einiges erleichtert.

Wesentliche Inhalte der Vereinbarung sind:

- Zu besetzende Stellen sind innerbetrieblich auszuschreiben. Nicht auszuschreiben sind zu besetzende Stellen für Auszubildende nach Beendigung der Ausbildung, Beschäftigte nach Rückkehr aus dem Erziehungsurlaub, Wehr- und Zivildienst, als Expat und Mitarbeiter, die aus gesundheitlichen Gründen einer Eingliederungsmaßnahme folgen.

In Abstimmung mit dem örtlichen Betriebsrat besteht zudem die Möglichkeit, in begründeten Einzelfällen auf eine innerbetriebliche Ausschreibung zu verzichten.

- Die interne wie auch die externe Stellenausschreibung erfolgt im E-Recruiting-System. In dem System sind Form und Inhalte als Standard - wo erforderlich als variable Textbausteine - dv-technisch hinterlegt.

- Ausschreibungsinhalte sind die Beschreibung der Aufgaben und Anforderungen sowie die tarifliche Entgeltgruppe. Die Ausschreibung soll Angaben über den Einsatzbereich, den geplanten Stellenbesetzungstermin, ggfl. den Hinweis auf Teilzeit, Befristung oder Schichtarbeit enthalten

- Die Veröffentlichung erfolgt im Intranet und, soweit für Beschäftigte kein Intranet zur Verfügung steht, im Rahmen der betriebsüblichen Bekanntmachungswege und -medien, insbesondere durch Aushang

- Für innerbetriebliche Stellenausschreibungen beträgt die regelmäßige Aushangzeit 2 Wochen. Die Bewerbungen sind schriftlich innerhalb dieser Frist einzureichen

- Voraussetzung für eine Bewerbung ist eine Mindestbetriebszugehörigkeit von 12 Monaten und eine Tätigkeit in der abgebenden Abteilung von ebenfalls 12 Monaten.

- Die abgebende Abteilung ist verpflichtet, den ausgewählten Bewerber spätestens nach 3 Monaten abzugeben.

- Grundvoraussetzung eines funktionierenden internen Stellenmarktes ist die vertrauliche Behandlung der Bewerbungen. Mit geeigneten Bewerbern ist ein Bewerbungsgespräch zu führen.

- Die Bewerber erhalten eine abschließende schriftliche Benachrichtigung zu ihrer Bewerbung.

- Innerbetriebliche Bewerber/innen haben bei gleichwertiger fachlicher und persönlicher Qualifikation grundsätzlich Vorrang vor außerbetrieblichen Bewerbern

Das Handwerkzeug wurde nun geschaffen, um das Bewerbungsverfahren in bessere Bahnen zu bringen. Jetzt geht es um die konkrete Handhabung und dabei sind die Betriebsparteien gefordert, die Umsetzung im Sinne der Mitarbeiter durchzuführen!

Bei Fragen hierzu steht der Sprecher des Personalausschusses zur Verfügung.



**Werner
Leidhardt
Tel. -3353**

Das leidige Thema SPAR

Den BR erreichen immer wieder Anrufe und Reklamationen, dass Automaten nicht aufgefüllt sind, dass Leergutentsorgung nicht funktioniert,... dass einfach viele Sachen nicht passen. Lösung ist vielleicht bald in Sicht, denn der SPAR Vertrag läuft Ende 2011 aus.

Das heißt: inzwischen wurde das Catering neu ausgeschrieben. Es gibt auch schon mehrere Bewerber, die gerne die Verpflegung bei Schaeffler übernehmen würden. Allerdings müssen die „Bewerbungen“ der möglichen Lieferanten erst noch geprüft und bewertet werden.

Bis dahin gilt: wer Reklamationen mit der Verpflegung hat, sollte dies auf folgendem Formular melden, zu finden unter:

- ➔ Start
- ➔ Programme
- ➔ Applications
- ➔ TINA
- ➔ Sparautomaten-Reklamation

Kontakt im Betriebsrat: Norbert Lamm

Einladung zur



Die Versammlung findet am 25. Mai in den Hallen der Freiwilligen Feuerwehr statt. Die Versammlungszeiten sind um 9:30; 14:30 und 22:15 Uhr.

Der Betriebsrat freut sich auf eure Teilnahme.

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

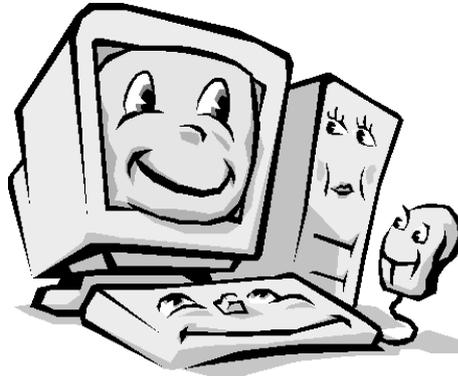
IG Metall Verwaltungsstelle
Erlangen:
www.erlangen.igmetall.de

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

Seite für Gesundheitsschutz:
www.baua.de

**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.



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 Schaeffler Herzogenaurach



Beitrittserklärung



Schaeffler - HZA

Name _____ Vorname _____ Geburtsdatum _____

Straße, Hausnummer _____ Postleitzahl, Wohnort _____

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

Bankverbindung:

Kontonummer _____ Bankleitzahl _____ Kreditinstitut _____

Bitte abgeben bei den IG Metall Betriebsräten/Vertrauensleuten, oder per Hauspost schicken an:
VK-Leitung, Betriebsratsbüro HA/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.

Personalnummer _____

Kostenstelle _____

- gewerblich
- technisch
- kaufmännisch