

Im November 2022 verkündete der Arbeitgeber einen weltweiten Personalabbau von 1.300 Stellen an den Standorten Homburg, Bühl, Herzogenaurach, Morbach und Ingolstadt sowie im Shared-Service-Center (SSC). Durch diese Ankündigung wurden mehrere Konflikte - Auftragsrückgänge, Transformation zur E-Mobilität in Verbindung mit der Gefährdung von Standorten - beschrieben.

Der Vorsitzende des Gesamtbetriebsrats Technologies bewertet den Zwischenstand zum aktuellen Restrukturierungsprogramm

Wie war die Reaktion der Arbeitnehmervertretung als der Vorstand ein weiteres Restrukturierungsprogramm verkündete?

Es war vorauszusehen, dass aufgrund des Transformationsprozesses der Arbeitgeber Maßnahmen einleiten wird. Natürlich ist es für die betroffenen Beschäftigten und Standorte immer eine Herausforderung, verbunden mit Zukunftsängsten. Für uns als Arbeitnehmervertretung war allerdings auch von Anfang an klar, dass wir aktiv zum Thema vorangehen, um ordentliche Lösungen zu finden.



Ulrich Schöppllein
Vorsitzender Gesamtbetriebsrat Technologies

Welche Herausforderungen brachte das Restrukturierungsprogramm mit sich und was waren die ersten Schritte?

Aus meiner Sicht ist die größte Herausforderung zukunftsichere Perspektiven für die Standorte und deren Beschäftigten zu gestalten. Deswegen haben wir von Beginn an – wie auch in den vorherigen Restrukturierungsprogrammen - auf eine Brandbreite von Experten gesetzt. Die Kompetenz der Standortbetriebsräte, der arbeitsrechtliche Sachverstand der Kanzlei Schwegler sowie die betriebswirtschaftliche Bewertung und Unterstützung des INFO-Institutes. Die ersten Schritte waren unsererseits die Analyse der Ist-Situation und in der Folge die Erstellung von Zukunftskonzepten. Der Unterschied zu den vergangenen Restrukturierungsprogrammen ist, dass das aktuelle Programm sich über einen längeren Zeitraum bis 2026 ziehen soll.

Welches Zwischenfazit ziehst du zum aktuellen Stand?

Es ist gelungen Perspektiven zu schaffen. Gerade im Automotive-Bereich müssen Brücken generiert werden, um den Rückgang der bestehenden Produktion zu den neuanlaufenden Produkten zu schaffen. Vor allem durch das enorme Engagement der betroffenen Standortbetriebsräte wurden Möglichkeiten für eine Zukunft gestaltet. Auch die Zusammenarbeit mit dem GKBR und dem Steuerkreis - im Rahmen der Zukunftsvereinbarung - trugen zum Erfolg bei. Verlagerungen und Standortgefährdungen konnten durch hervorragende Konzepte seitens der Arbeitnehmervertretungen verhindert bzw. minimiert werden. Hervorzuheben ist auch die Bereitschaft des Managements auf Konzepte der Arbeitnehmervertretung einzugehen. Nun liegt es an der Marktentwicklung sowie im Arbeitgeberhandeln, ob die vereinbarten Ziele greifen. Weiterhin hat sich aus meiner Sicht der Umgang mit der Zukunftsvereinbarung positiv weiterentwickelt. Zukünftig sollte genau geprüft werden, ob große Restrukturierungsprogramme das richtige Instrument für die Gestaltung der Transformation sind.

Automotive Technologies – Strukturelle Maßnahmen

Auswirkungen Standorte



1. inkl. Bussmatten, Sasbach & Kappelrodeck 2. inkl. Frauenaaurach & Nürnberg

SCHAEFFLER

1	Bühl	Motor & Getriebe	Interne Strukturmaßnahmen von 171 Stellen im Bereich Forschung & Entwicklung
		E-Mobilität	Interne Strukturmaßnahmen von 40 Stellen im Prototypenbau
2	Herzogenaurach	Motor & Getriebe	Interne Strukturmaßnahmen von 203 Stellen im Bereich Forschung & Entwicklung
		Lager	Abbau von 258 Stellen in den Segmenten 2.2 / 2.5 und Verlagerung nach Skalica (Slowakei)
3	Homburg (A-Tech)	Motor & Getriebe	Effizienzprogramm mit internen Strukturmaßnahmen von rund 100 Stellen
		Lager	
4	Ingolstadt	Motor & Getriebe	Erarbeitung eines Standortkonzepts gemeinsam mit Arbeitnehmervertretern
5	Morbach	Motor & Getriebe	Erarbeitung eines Standortkonzepts gemeinsam mit Arbeitnehmervertretern
6	SSC	Shared Service Center	Verlagerung von insg. 200 Overhead-Stellen im wesentlichen Erweiterung des Tätigkeitsumfangs in Finanzen, HR, Einkauf, Logistik, IT
7	Welt	Overhead	Abbau von 349 Stellen im Bereich Motor & Getriebe, F&E sowie Korea Lager

Aktueller Stand der Verhandlungspakete

Herzogenaurach

Ausgangslage

In Herzogenaurach werden interne Strukturmaßnahmen im Overhead Forschung & Entwicklung und Prototypenbau (E-Mobilität) sowie eine Verlagerung nach Skalica (Slowakei) der Produktgruppen Federbein-, Lenkungslager und Gelenkkreuzbüchsen, kommuniziert. Die angekündigte Verlagerung bringt den Produktionsstandort dauerhaft in größte Gefahr.

Ergebnis

Rücknahme der vom Arbeitgeber angekündigten Verlagerungen. Es erfolgt ab 01.05.2024 eine stufenweise Anpassung der Wochenarbeitszeit für das Werk IWS auf minimal 32,5 Stunden für die Laufzeit der Vereinbarungen. Schaffung von wirtschaftlichen Rahmenbedingungen für neue Produkte, wie CO²-Kompressor und Elektrolyseur. Dauerhafte Stärkung des Produktionsstandortes Herzogenaurach, u. a. durch zusätzliche Investitionen in Höhe von 5,9 Mio. Euro. Ansiedlung des Headquarters Bearings am Standort und Übernahmeregulierung für Auszubildende.

Bewertung

Durch die Vereinbarungen ist das Produktionswerk in Herzogenaurach gestärkt und die Verlagerungen abgewendet. Durch die Konzeptentwicklung des Betriebsrates – in Zusammenarbeit mit der IG Metall - hatten wir eine gute Verhandlungsgrundlage, um den Produktionsstandort zu erhalten und in die Zukunft zu führen.



Grigore Beutura
stellv. BR-Vorsitzender

Homburg

Ausgangslage

Die Nachfrage von verbrennungsmotorischen Produkten ist perspektivisch rückläufig, der technologische Wandel des Lagergeschäftes geht in Richtung E-Mobilität und die internationale Wettbewerbsfähigkeit von Zukunftsprodukten, wie z. B. Zylinderrollenlagern, ist derzeit nicht gegeben. Geplantes Effizienzprogramm mit internen Strukturanpassungen von rund 100 Stellen.

Ergebnis

Der vereinbarte Interessenausgleich enthält neben den Maßnahmen für eine wettbewerbsfähige Produktion auch die Schwerpunkte Entwicklung eines Kompetenzzentrum „Wälzkörper“, Investitionen in Digitalisierung und Automatisierung am Standort, Schritte zur sozialverträglichen Umsetzung der Personalanpassung u. a. durch Weiterbeschäftigung an Alternativarbeitsplätzen, die Weiterentwicklung des BGM und die Einstellung von Dualstudierenden.

Bewertung

Ein wichtiger Meilenstein im Transformationsprozess konnte mit der Etablierung des Kompetenzzentrums für den Standort Homburg geschaffen werden. Mit den vereinbarten Beteiligungsrechten des Betriebsrates werden wir im Umsetzungsprozess der Maßnahmen einen Arbeitsschwerpunkt haben.

Morbach

Ausgangslage

Am Standort werden ausschließlich Komponenten für Fahrzeuge mit Verbrennungsmotoren, die von Nachfragerückgängen betroffen sind, produziert. Die Fertigung der chinesischen DQ-Bedarfe – mit Ausnahme Compounder - werden ab 2024 nach China verlagert. Dies bringt den Standort Morbach ganzheitlich in Gefahr. Es wurde vereinbart ein gemeinschaftliches Standortkonzept zu entwickeln.

Ergebnis

Zum Standorterhalt wurde eine Vereinbarung bis Ende 2026 abgeschlossen mit dem Ziel, die nachfolgenden Maßnahmen umzusetzen und sich im Markt zu etablieren.

Im Rahmen des Standortkonzeptes werden die Produkte Bipolarplatte und Drahtummantelung identifiziert. Damit verbunden ist ein Investitionsvolumen von 4,5 Millionen Euro. Desweiteren erhält der Standort ein erweitertes Produktvolumen, um die Beschäftigung zu sichern.

Bewertung

Wir haben mit dieser Vereinbarung eine Chance für unseren Standort erhalten. Rückblickend hat die sehr gute Zusammenarbeit am Standort die Belegschaft zusammengeschweißt und dieses Ergebnis ermöglicht.



Thomas Dettweiler
BR-Vorsitzender



Rudolf Marx
BR-Vorsitzender

Bühl

Ausgangslage

Geplant sind interne Strukturanpassungen des Overheads in den Bereichen Forschung & Entwicklung (Motor&Getriebe) und Prototypenbau (E-Mobilität). Hintergründe sind rückläufige Entwicklungsaktivitäten für Verbrenner sowie hoher Kosten- und Wettbewerbsdruck für neue Aufträge in der E-Mobilität.

Ergebnis

Der Personalabbau erfolgte bisher durch Fluktuation und Versetzungen. Weiterer Personalabbau ist – abhängig von Versetzungsmöglichkeiten - sozialverträglich geplant.

Bewertung

Wenn die geplanten Umsetzungsmaßnahmen zukünftig so vollzogen werden, dann kommen wir ohne konkreten Personalabbau durch. Trotz allem bleibt die Aufgabe herausfordernd. Die Ansiedlung des Headquarters in Verbindung mit neuen Produkten in der E-Mobilität lässt uns hoffnungsvoll in die Zukunft blicken.



Werner Schmitt
BR-Vorsitzender

Ingolstadt

Ausgangslage

Auch am Standort Ingolstadt werden ausschließlich Komponenten für Fahrzeuge mit Verbrennungsmotoren gefertigt, die von Nachfragerückgang betroffen sind, vor allem ab 2026. Das Produkt UniAir wird aus jetziger Sicht vollständig auslaufen. Auf dieser Grundlage ist der Standort ohne ein Zukunftskonzept durch einen Personalabbau von einem Drittel stark gefährdet.

Ergebnis

Die abgeschlossene Betriebsvereinbarung sieht einen sozialverträglichen Personalabbau vor. Das neue Produktvolumen könnte in der Höchstphase 30-40 Mitarbeitende binden. Das dazugehörige Produkt- und Technologie-Knowhow ist vom Produkt UniAir übertragbar. Schaeffler verzichtet für die Laufzeit dieser Vereinbarung auf Verlagerungen, wenn hiermit ein Wegfall von Arbeitsplätzen am Standort verbunden ist.

Bewertung

Ein erster Schritt für Ingolstadt in die richtige Richtung ist erfolgt. Um den Standort zu halten, benötigen wir vom Arbeitgeber zusätzliche neue Produkte in Verbindung mit Zukunftsinvestitionen, auch in die Infrastruktur.



Robert Lauffer
BR-Vorsitzender

Shared Service Center (SSC)

Ausgangslage

Der Arbeitgeber plant, das SSC in Wroclaw weiter auszubauen. Dazu sollen 200 zusätzliche Stellen bis Ende 2026 in Deutschland abgebaut werden. Betroffen von dieser Maßnahme sind die Bereiche Finanzen, HR, Einkauf, Logistik und IT.

Verhandlungsstand

Aktuell laufen die Verhandlungen mit dem Arbeitgeber. Nähere Informationen hierzu folgen.