



thyssenkrupp

Gesamtbetriebsvereinbarung zur Personalplanung

zwischen

der thyssenkrupp Aufzüge GmbH

Bernhäuser Str. 45

73765 Neuhausen a.d.F.

vertreten durch die Geschäftsführung

nachfolgend „**Arbeitgeber**“ genannt

und dem

Gesamtbetriebsrat der thyssenkrupp Aufzüge GmbH

nachfolgend „**Gesamtbetriebsrat**“ genannt

nachfolgend gemeinsam „**Parteien**“ genannt

wird folgende Gesamtbetriebsvereinbarung zur Personalplanung geschlossen:

Präambel

Im Rahmen der Interessenausgleichsverhandlungen zur Reorganisation der thyssenkrupp Aufzüge GmbH im Jahr 2014 wurde zwischen den Parteien vereinbart, eine Gesamtbetriebsvereinbarung zur Personalplanung abzuschließen.

Die Parteien sehen in der Personalplanung ein wichtiges Instrument zur Zukunftssicherung des Unternehmens.

Ziele dieser Gesamtbetriebsvereinbarung Personalplanung sind daher:

- die Ermittlung des erforderlichen Personalbedarfs unter Berücksichtigung der sozialverträglichen Gestaltung des demographischen Wandels im Sinne einer Mittelfristplanung
- die Ausgestaltung konkreter personalplanerischer Instrumente
- die Ableitung und Förderung von Personalentwicklungsmaßnahmen
- die Vermeidung von Überbelastung von einzelnen Beschäftigten und Beschäftigtengruppen.

1. Geltungsbereich

Diese Gesamtbetriebsvereinbarung gilt

persönlich für alle Beschäftigten der thyssenkrupp Aufzüge GmbH im Sinne des §5 BetrVG.

räumlich für alle Betriebe der thyssenkrupp Aufzüge GmbH

2. Ziele der Personalplanung

Die Gesamtbetriebsvereinbarung soll dazu dienen:

- die Verfügbarkeit der Arbeitskräfte zur Erfüllung der Unternehmensaufgaben in der erforderlichen Anzahl mit den geforderten Qualifikationen zum richtigen Zeitpunkt / -raum am richtigen Ort sicherzustellen
- notwendige Rekrutierungsmaßnahmen rechtzeitig einleiten zu können
- die Transparenz des Prozesses sowie der Ableitung entsprechender Maßnahmen sicherzustellen

Insofern wird bei der thyssenkrupp Aufzüge GmbH Personalplanung auch als Instrument zur vorausschauenden und stabilisierenden Organisation von Personalmaßnahmen verstanden. Dies soll auch über die Befähigung, Qualifizierung und Kompetenzerweiterung der Beschäftigten im Rahmen von Personalentwicklungsprozessen erreicht werden, um die Innovationsfähigkeit und Wertschöpfungskraft des Unternehmens zu verbessern.

3. Gestaltung des Planungsprozesses

Personalplanung ist ein kontinuierlicher Prozess, welcher sich sowohl anhand der Planungszeitpunkte als auch durch Planungskriterien determiniert. Diese werden nachfolgend näher beschrieben.

3.1 Planungszeitpunkte

Die jeweilige Organisationseinheit (bspw. Serviceniederlassung, NA-Region, RC) erstellt die kurz- und mittelfristige Personalplanung entsprechend der in **Anlage 1** definierten zeitlichen Abläufe.

Im Rahmen der Monatsgespräche wird über alle Bereiche und Fragen der Personalplanung beraten. Der Betriebsrat erhält hierfür auf Anfrage die in **Anlage 2** genannten Unterlagen und Statistiken zur kontinuierlichen Personalplanung mit angemessenem zeitlichem Vorlauf.

Die Ursachen für personelle Veränderungen und Konsequenzen werden in ihrem sachlichen und zeitlichen Umfang dargestellt. Aufgrund dieser Daten werden personalpolitische Maßnahmen, Maßnahmen der Berufsbildung und deren mögliche Alternativen beraten. Alle Beratungsergebnisse werden festgehalten.

3.2 Planungskriterien

Die Vertragsparteien stimmen überein, dass eine einheitliche Personalplanung nicht für alle Berufsgruppen gleichermaßen gestaltet werden kann. Die planbaren und nicht planbaren Beschäftigtengruppen sind in **Anlage 3** aufgeführt. Veränderungen der Mengengerüste der nicht planbaren Beschäftigtengruppen werden mit dem Gesamtbetriebsrat beraten.

Hinsichtlich der jeweiligen Kenngrößen und -zahlen finden bis zur Festlegung neuer/ anderer Kenngrößen und – Zahlen die im Interessenausgleich vom 18.06.2014 und dessen Ergänzungen vereinbarten Daten Anwendung. Im gegenseitigen Einvernehmen der Vertragsparteien können dessen Kenngrößen und –zahlen angepasst werden.

Sollten neue Funktionen im Unternehmen geschaffen werden, so sind diese und deren Planbarkeit im Sinne der Anlage 3 dieser GBV dem Gesamtbetriebsrat darzustellen.

4. Auslegung der Regelungstatbestände dieser GBV

Bei Uneinigkeit über die Auslegung dieser GBV wird eine paritätisch besetzte Kommission mit je drei Vertretern der Geschäftsführung und des Gesamtbetriebsrates gebildet, die mit dem erns-

ten Willen zur Einigung zusammenkommt. Sollten diese Bemühungen nicht erfolgreich sein, so wird eine Schlichtung unter Hinzuziehung des CHRO der BU EA und des/der Vorsitzenden der BR ARGE versucht. Führt auch dies nicht zum Erfolg, wird eine interne Schlichtungsstelle berufen. Diese soll mit einem Mitglied des Konzernbetriebsrates und einem Arbeitsdirektor einer anderen Business Area, einem Mitglied des Gesamtbetriebsausschusses und dem für thyssenkrupp Aufzüge GmbH zuständigen Arbeitsdirektor sowie je einem betrieblichen Vertreter besetzt sein.

5. Inkrafttreten, Kündigung und Geltungsdauer

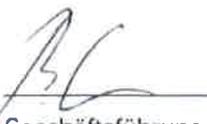
Diese Gesamtbetriebsvereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft und ist mit einer Kündigungsfrist von 3 Monaten gemäß § 77 BetrVG kündbar.

6. Schlussbestimmungen

Anlagen zu dieser GBV können jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen der Vertragsparteien geändert werden, ohne dass hierfür die Vereinbarung gekündigt werden muss.

Sollten einzelne Teile dieser Vereinbarung rechtsunwirksam sein oder werden, so wird hierdurch die Wirksamkeit der übrigen Punkte nicht berührt. An die Stelle der unwirksamen Bestimmung tritt eine rechtlich zulässige, die dem am nächsten kommt, was die Parteien gewollt hätten, wenn sie die Unwirksamkeit bedacht hätten.

Neuhausen, den 14.09.2018


Geschäftsführung
B. Schlenker


H. Seifert


Gesamtbetriebsrat

Anlage 1.3.
Ablauf des Personalplanungsprozesses im RC

Avisierter Planungszeitpunkt	Inhalt	Wer
Februar/ März	<ul style="list-style-type: none"> • Darstellung des Personalbestands und der voraussichtlichen Veränderungen (z.B. Rente, Weiterentwicklung) für das laufende Kalenderjahr • Darstellung der Altersstruktur /Ausbildung • Darstellung der Ergebnisse gemäß Bemessungsgrundlage (Anlage 2) und Auswirkungen auf die Personalstruktur je RC-Beschäftigtengruppe • Erstellung der vorläufigen Personalplanung durch die Geschäftsführung ➔ Beratungen über die vorläufige Personalplanung 	RC ➔ BR RC ↔ BR
Frühjahr	<ul style="list-style-type: none"> • Abgleich Unternehmensvorgabe (Strategie und MiFri-Planung) mit der Planung ➔ Beratung über den zukünftigen Personalbedarf und Planung der notwendigen Maßnahmen 	RC / GF RC ↔ BR
Sommer	<ul style="list-style-type: none"> • Information über mitbestimmungsrelevante abgeschlossene Planung 	GF ➔ GBR

Anlage 2

Unterlagen / Statistiken zur kontinuierlichen Personalplanung

Als Grundlage der Beratungen legt HR bzw. der für den Betrieb zuständige Personalreferent dem zuständigen Betriebsrat auf Anfrage folgende Daten / Informationen / Unterlagen für die verschiedenen Planungszeiträume gemäß 3.1 dieser Gesamtbetriebsvereinbarung vor bzw. ermöglicht einen entsprechenden Zugang:

- Darstellung des Personalbestands (Ende Vormonat)
- Darstellung des geplanten Personalbedarfs (Ende Geschäftsjahr)
- Darstellung aller Beschäftigten mit geplanter Funktionsveränderung bzw. denen neue Aufgaben übertragen werden sollen
- Darstellung der freien Stellen, inkl. solcher Planstellen, die durch Fluktuation bzw. Ausscheiden aus Altersgründen innerhalb der nächsten 6 Monate frei werden
- Darstellung der vorübergehend nicht besetzten Stellen (wie z.B. wegen Krankheit, Qualifikation, Elternzeit, verkürzte Vollzeit)
- Darstellung des zusätzlichen Qualifizierungsbedarfs je Beschäftigtengruppe z.B. bei neuen Produkten
- Organigramm (einsehbar auf dem G-Laufwerk tkA)
- Darstellung geleisteter Mehrarbeit
- Vergleich der IST-Belegschaft mit der SOLL-Belegschaft in quantitativer und qualitativer Hinsicht
- Darstellung von geplanten Aktionen (z.B. Installation von MAX Boxen, Gefährdungsbeurteilung) und deren Auswirkungen auf den Personalbedarf

Anlage 3

Beschäftigtengruppen und Bemessungsgrundlagen

(aktueller Stand auf Basis des IA vom 18.06.2015. Bei betriebsorganisatorischer Änderung werden die Beschäftigtengruppen und Bemessungsgrundlagen aktualisiert)

Beschäftigtengruppen	Bemessungsgrundlagen	Anmerkung/Zusatz
Service Vertragsmanagement	Anzahl Anlagen unter Wartung	Anzahl Neuverträge und Kündigungen, Anzahl der Verträge, Veränderungen von Verträgen.
Lohnscheinsachbearbeitung	Anzahl Beschäftigte	Nicht planbar
Personalreferenten	Anzahl Beschäftigte, Anz. betreute Betriebe/Organisationseinheit	Nicht planbar
Safety Manager	gesetzlich geregelt, kein Planungsbedarf	Grundbetreuung (1,5 h/MA) + betriebs-spezifische Betreuung (Tätigkeit der MA), Anz. und Lage betreute Betriebe/ Organisationseinheit
Rechnungswesen Kreditoren	Anzahl Rechnungseingang, Kontenpflege/Lieferantenanlage (Anzahlung Aufträge WA/ER/NA/MOD), Klärung von Mahnungen, NA/MOD-Anzahl Aufträge (Bürgschaftsgeschäft) aus den Niederlassungen, Anzahl Buchungen Handkasse	
Rechnungswesen Debitoren	Rechnungsstellungen, Kontenpflege/Neukundenanlage (Anzahlung Aufträge WA/ER/NA/MOD), Anzahl Kunden unter Wartung, Reklamationen nach Mahnungen, NA/MOD-Anzahl Aufträge (Bürgschaftsgeschäft) aus den Niederlassungen	
Rechnungswesen Hauptbuch	Anzahl betreute Betriebe/ Organisationseinheit	
Controlling	Anzahl betreute Betriebe/ Organisationseinheit, Anz./Größe von GP	
Vertriebsberater Service Neukunden	Anzahl geplante Anlagen Zugang vom Wettbewerb	Strategische Aspekte
KAM	Planung, AE [€] GP	Tätigkeit = Strategische Entscheidung
ITS	Anzahl Monteure, Anzahl Trainings, Anzahl/Komplexität Spezialgebiete	
Einkauf (Projekt)	Einkaufssumme in Wert, Anzahl der Bestellungen, Anzahl der Ausschreibungen	
Einkauf (Strategisch)	Einkaufssumme in Wert, Anzahl Bestellungen, Anzahl Ausschreibungen, Anzahl Rahmen- und Sonderverträge, Umfang E-Procurement	
Konstrukteure	geplante Konstruktionsstunden, Auftrag und Planung	

Projektierer	geplante Konstruktionsstunden, Auftrag und Planung	
Service 24	Anzahl aufgeschalteter Anlagen, Wartungsumsatz, Komplexität, Sprachen	ein- und ausgehendes Anrufaufkommen und die Dauer der Telefonate
Systemadministratoren/IT-Keyuser	Anzahl User, Anzahl Schulungen, Anzahl Hardware	Bemessung wird bei Hr. Kranwitter abgefragt
Großprojektleiter	geplante GPL-Std. oder Planung AE [€] GP (Komplexität, Entfernung/Reisetätigkeit, Risikostruktur)	Umsatz
Assistenz NLL	Def. Optimale SNL	Mindestens 50% in Abhängigkeit von der Größe der NL
Technical Expert	Def. Optimale SNL	ca. 30 Monteure
Vertrieb Service	Def. Optimale SNL	1500 – 2000 Anlagen
Vertrieb Modernisierung	Def. Optimale SNL	1 – 1,5 Mio.€ AE, 700 – 1000€ pro Anlage Umsatz
E&R Sachbearbeiter	Def. Optimale SNL	1000€ AE / Anlage, 800 – 1000 betreute Anlagen
Abwickler MOD	Def. Optimale SNL	1,5 – 2 Mio.€ Umsatz
Meister Service	Def. Optimale SNL	Führungsspanne 7 – 14 Monteure, optimal 12 Monteure
Meister MOD	Def. Optimale SNL	Kann ab 1 Mio.€ Umsatz, muss ab 2 Mio.€
Assistenz Service	Def. Optimale SNL	Betreut 2 Meisterbereiche
Servicemonteur	Def. Optimale SNL	700 Std. Wartung
Reparaturmonteur	Def. Optimale SNL	Pro Meister 1, in Abhängigkeit vom Volumen E+R
Servicemonteur MOD	Def. Optimale SNL	0,5 Mio. € Umsatz
Servicemonteur Fahrtreppen	Def. Optimale SNL	
RL Assistenz NA	Def. IA	½ als Stelle + ½ als Funktion
Vertrieb NA	50 Anlagen	
Abwickler NA	80 Anlagen	
Meister NA	70 Anlagen	
Einsteller NA		

Protokollnotiz zur Gesamtbetriebsvereinbarung Personalplanung vom 13. September 2018

Es besteht Einigkeit darüber, dass die vertragsschließenden Parteien während der Durchführung dieser Vereinbarung die Erkenntnisse aus der Umsetzung dieser Gesamtbetriebsvereinbarung reflektieren und bei Bedarf inhaltliche Anpassungen zur besseren Unterstützung des Personalplanungsprozesses vornehmen. Die Parteien sind sich einig, dass eine Ausweitung administrativer Prozesse durch diese Vereinbarung nach Möglichkeit vermieden werden.

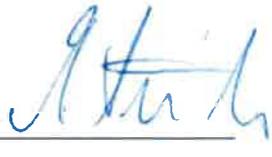
Nach Ablauf von vierundzwanzig Monaten, gerechnet von der Unterzeichnung dieser Vereinbarung an, endet diese Vereinbarung. Es besteht Einigkeit, dass die Parteien rechtzeitig vor Auslaufen dieser Vereinbarung, Verhandlungen für die Regelung eines daran anschließenden Personalplanungsprozesses aufnehmen.

Kommt vor Auslaufen dieser Vereinbarung eine Einigung nicht zustande, kann eine Partei das gemäß Ziffer 4 beschriebene Schlichtungsverfahren einleiten.

Bis zum Abschluss eines neuen Personalplanungsprozesses gilt der mit der vorgenannten Regelung vereinbarte Personalplanungsprozess fort.

Neuhausen, den 14. 09. 2018


Geschäftsführung
B. Schenker


M. Seifert


Gesamtbetriebsrat


M. Seifert