

Qualifizierung bei der Liebherr- Hydraulikbagger GmbH



Qualifizierung im Betrieb

| | |
|---|---|
| <i>Company / Unternehmen :</i> | Liebherr –Hydraulikbagger GmbH |
| <i>Standort (Land/Region/Stadt)</i> | Deutschland Germany Baden-Württemberg /88457 Kirchdorf |
| <i>Profil und wichtigste Produkte:</i> | Hydraulikbagger für Erdbewegung und Materialumschlag, Zweiwegebagger Dumper, Hydraulikzylinder |
| <i>Stammebelegschaft (Zahl):</i> | 1.850 Mitarbeiter |
| <i>Betriebliche Interessenvertretung:</i> | 17 Betriebsräte davon 4 freigestellte |

Qualifizierung im Betrieb

Firmengruppe Liebherr

- **über 120 Gesellschaften auf allen Kontinenten**
- **35 Fertigungsstandorte in 16 Ländern auf 4 Kontinenten**
- **über 85 Vertriebs- und Servicestützpunkte auf allen Kontinenten**

In Deutschland 9 Fertigungsstandorte

Qualifizierung im Betrieb

Firmengruppe **LIEBHERR**

| | |
|---------------------------|--|
| Gegründet/Stammhaus | 1949 in Kirchdorf (Baden-Württemberg) |
| Dachgesellschaft | Liebherr-International AG in Bulle/Schweiz |
| Leitung | Willi und Isolde Liebherr |
| Mitarbeiter | 38.000 |
| Umsatz | 9,090 Mrd. EUR (2012) |
| Branche | Maschinenbau |
| Produkte In 10 Sparten | Bagger, Seilbagger, Raupen, Muldenkipper, Baukrane, Mischtechnik, Fahrzeugkrane, Schiffs-, Offshore-, Container-Hafenmobilkrane, Kühl- und Gefriergeräte, Werkzeugmaschinen, Materialflusstechnik, Flugzeugausrüstungen, Verkehrstechnik, Hotels |

Bis heute vollständig in Familienbesitz.

»Wissen ist Macht«,



»Wissen ist Job«



Umfrage-Ergebnis bei Liebherr Kirchdorf 90% für Qualifizierung

Die Befragung der IG Metall hat einen erheblichen Verbesserungsbedarf für die Weiterbildung ergeben. Ein Beispiel von Liebherr aus Kirchdorf:

„Der Anspruch der Firma, technologischer Schrittmacher in der Mobilbaggerbranche zu



sein, kann nur glaubwürdig aufrecht erhalten werden, wenn das Weiterbildungsys-

tem verbessert wird“, sagt BR-Vorsitzender Franz Held (Bild links unten). Die Befragung der Beschäftigten war eindeutig:



Fast 90% von 119 interviewten Beschäftigten erklärten ihr persönliches Interesse an Qualifizierung. VK-Leiter Max Bärtele (Bild oben): „Von der Eindeutigkeit des Ergebnisses waren wir selbst überrascht.“ Fast 80 Prozent der Befragten wünschen sich einen Anspruch auf Qualifizierung.

Qualifizierung im Betrieb

Warum wir einen Tarifvertrag zur Qualifizierung im
brauchten?



Vorteile für die Mitarbeiter

- Sicherheit des Arbeitsplatzes
- Chancen auf gutes Einkommen
- berufliche Karrierechancen
- Qualität der Arbeit
- neue Erwerbschancen bei Arbeitslosigkeit.
- Vermeidung von Arbeitslosigkeit oder Abgruppierung bis hin zur langfristigen persönlichen Perspektive der

Vorteile für das Unternehmen

- **Gut ausgebildete Fachkräfte**
- **Gute Produktqualität**
- **Motivierte Mitarbeiter**
- **Standortvorteil**

Qualifizierung im Betrieb



Kampagne gute arbeit

metallnachrichten

Nr. 9 – Juni 2001

Metallindustrie Baden-Württemberg



Qualifizierungs-Tarifvertrag vereinbart

Mit Qualifizierung fit für die Zukunft!

Der Tarif-
abschluss

Qualifizierung im Betrieb

Tarifabschluss zur Qualifizierung

2 Arten von Qualifizierung

- ❖ Betriebliche Weiterbildung
- ❖ Persönliche Weiterbildung.

Qualifizierung im Betrieb

Tarifabschluss zur Qualifizierung

Betriebliche Weiterbildung

➤ Erhaltungsqualifizierung

die ständige Fortentwicklung des fachlichen, methodischen und sozialen Wissens im Rahmen des eigenen Aufgabengebietes nachvollziehen zu können

➤ Anpassungsqualifizierung

veränderte Anforderungen im eigenen Aufgabengebiet erfüllen zu können oder-

- eine andere gleichwertige oder höherwertige Arbeitsaufgabe für zu besetzende Arbeitsplätze übernehmen zu können.

Dies gilt insbesondere beim Wegfall von Arbeitsaufgaben.

Qualifizierung im Betrieb

Tarifabschluss zur Qualifizierung

Anspruch auf Qualifizierungsvereinbarung

- **Alle Beschäftigte haben Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit dem Arbeitgeber, in dem gemeinsam festgestellt wird, ob ein Qualifizierungsbedarf besteht.**

- **Soweit ein Qualifizierungsbedarf besteht, werden die notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen vereinbart. Hierzu können die Beschäftigten Vorschläge machen**

Qualifizierung im Betrieb

Tarifabschluss zur Qualifizierung

Kosten

- Die Kosten dieser Qualifizierungsmaßnahmen werden, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden, vom Arbeitgeber getragen.
- die Zeit der Qualifizierungsmaßnahme gilt als Arbeitszeit und wird so weiterbezahlt.
- Qualifizierung außerhalb der Arbeitszeit wird ebenfalls bezahlt, aber ohne Überstundenzuschläge.

Qualifizierung im Betrieb

Tarifabschluss zur Qualifizierung

An- und Ungelernte

■ Arbeitgeber und Betriebsrat sollen nach Möglichkeit und Notwendigkeit spezielle Programme zur Qualifizierung an- und ungelernter Beschäftigter vereinbaren.

Fließbandarbeit

■ Beschäftigte in Fließ-, Fließband und/oder Taktarbeit, monotonen Arbeitsaufgaben oder ohne Möglichkeit zu sozialen Kontakten, sind bei der Besetzung gleichwertigen oder höherwertigen Arbeitsaufgaben

bei gleicher Eignung vorrangig zu berücksichtigen.

Qualifizierung im Betrieb

Tarifabschluss zur Qualifizierung

Konfliktlösung

- Kann in den Betrieben kein Einvernehmen über die notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen zwischen Beschäftigten und Vorgesetzten hergestellt werden, wird versucht, in einer paritätischen Kommission eine einvernehmliche Lösung zu erzielen.

Qualifizierung im Betrieb

Tarifabschluss zur Qualifizierung

Persönliche Weiterbildung

- Beschäftigte haben nach 5 Jahren Betriebszugehörigkeit Anspruch auf eine einmalige, bis zu 5 Jahren befristete Ausscheidensvereinbarung mit gleichzeitiger Wiedereinstellungszusage für weitergehende Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen der persönlichen beruflichen Entwicklung.

- Am Ende der Qualifizierungsmaßnahmen haben die Beschäftigten Anspruch auf einen, dem vorherigen Arbeitsplatz vergleichbaren, zumutbaren gleich- oder höherwertigen Arbeitsplatz

Qualifizierung im Betrieb

Tarifabschluss zur Qualifizierung

Persönliche Weiterbildung

■ Die Beschäftigungszeiten vor Beginn der persönlichen Weiterbildung werden bei Wiedereinstellung für Ansprüche aller Art, die dem Grund oder der Höhe nach von der Dauer der Betriebszugehörigkeit abhängig sind, angerechnet

■ Teilzeit

Vollzeitbeschäftigte können anstelle einer Freistellung einen Anspruch auf eine befristete Teilzeitstelle für die Dauer dieser Qualifizierungsmaßnahmen geltend machen.

Qualifizierung im Betrieb

Tarifabschluss zur Qualifizierung

Persönliche Weiterbildung

■ Ankündigungsfristen

- bei einer Qualifizierungsmaßnahme bis zu 3 Monaten,
6 Monate vor Beginn der Maßnahme

- bei einer Qualifizierungsmaßnahme bis zu 1 Jahr,
9 Monate vor Beginn der Maßnahme

- bei einer Qualifizierungsmaßnahme bis zu 5 Jahren,
12 Monate vor Beginn der Maßnahme

Qualifizierung im Betrieb

Tarifabschluss zur Qualifizierung

Persönliche Weiterbildung

■ Auszubildende(neue Regelung)

Auch Lehrlinge /Azubis haben Anspruch auf persönliche Weiterbildung im Anschluss an ihre Berufsausbildung

- bis zu 5 Jahren befristete Ausscheidensvereinbarung mit gleichzeitiger Wiedereinstellungszusage.

(Wichtig für Abitur, Studium)

- In diesem Fall beträgt die Ankündigungsfrist 12 Wochen vor Beendigung der Ausbildung.

Qualifizierung im Betrieb

Tarifabschluss zur Qualifizierung

Gemeinsame Agentur zur Förderung der beruflichen Weiterbildung

Die Aufgaben sind z.B.

- Weiterbildungsmaßnahmen für un- und angelernte Beschäftigte, ältere Beschäftigte und Beschäftigte zu entwickeln.
- Unternehmen und Betriebsräte über das Angebot, Durchführung und Methoden von Qualifizierungsmaßnahmen zu beraten. Dies gilt im Besonderen für eine Beratung kleiner und mittlerer Unternehmen.

Qualifizierung im Betrieb

Tarifabschluss zur Qualifizierung

Gemeinsame Agentur zur Förderung der beruflichen Weiterbildung

Die Aufgaben sind z.B.

- Den Wandel der Qualifikationsanforderungen durch den Strukturwandel in der Metall und Elektroindustrie zu beobachten und rechtzeitig Maßnahmen vorzuschlagen, die
- die Beschäftigungschancen der Beschäftigten nachhaltig fördern und Qualifikationsengpässen gegensteuern.

- Modelle für die betriebliche Weiterqualifizierung bekannt zu machen und, soweit sie fehlen, zu entwickeln.

Gespräche mit der Arbeitgeberseite schwierig

- **viel Aufwand an Zeit und Geld für das Unternehmen**

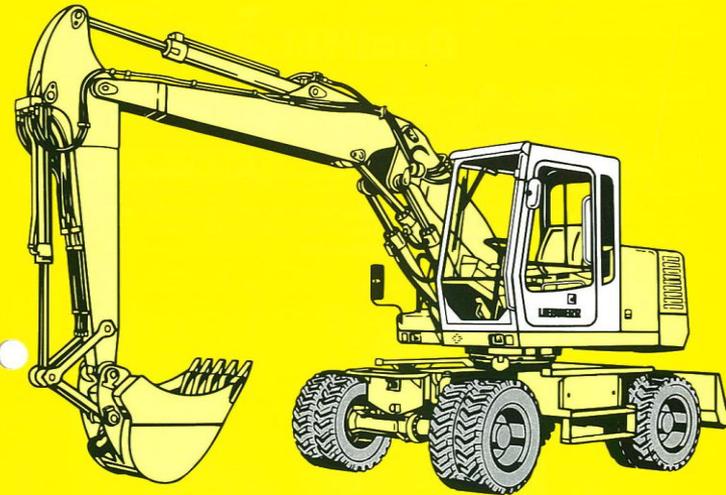
Argumente des Betriebsrats

- **Verbesserung der Produktqualität (weniger Fertigungsfehler)**
- **gut Qualifizierte Mitarbeiter sind flexibler einsetzbar**
- **Erfüllung der Regeln zur Zertifizierung nach DIN ISO 9001**

Umsetzung des Tarifvertrages bei Fa. Liebherr

**Qualitätsmanagementsystem
der
Liebherr-Hydraulikbagger GmbH**

DIN EN ISO 9001



Inhalte der Konzernbetriebsvereinbarung

- **1. Durchführung des Qualifizierungsgesprächs**
- **2. Durchführung der Qualifizierungsmaßnahmen**
- **3. Konfliktlösung**

Inhalte der Konzernbetriebsvereinbarung

1. Durchführung des Qualifizierungsgesprächs

- **Zur Festlegung ob ein Qualifizierungsbedarf vorliegt führen Firma und Mitarbeiter regelmäßig ein Qualifizierungsgespräch.**
- **In diesem Gespräch wird erörtert ob ein Qualifizierungsbedarf besteht.**

- **Dieses Gespräch wird einmal im Jahr, jeweils im 3 Quartal durchgeführt**

Inhalte der Konzernbetriebsvereinbarung

1. Durchführung des Qualifizierungsgesprächs

- **Soweit der Mitarbeiter außerhalb der regelmäßigen Gespräche einen dringenden Qualifizierungsbedarf sieht, kann er bei seinem Vorgesetzten ein Gespräch beantragen, dass innerhalb eines Monats geführt werden muss.**
- **Das Gespräch wird in der Regel durch den direkten Vorgesetzten des Mitarbeiters geführt. Aber auch ein anderer Vorgesetzter, der gegenüber dem Mitarbeiter weisungsbefugt ist kann das Gespräch führen.**

Inhalte der Konzernbetriebsvereinbarung

1. Durchführung des Qualifizierungsgesprächs

- **Bei Mitarbeitern, die gleichartige, oder ähnliche Aufgaben zu erledigen haben, wird in der Regel ein Gruppengespräch geführt.**
- **Ansonsten finden Einzelgespräche statt.**

Inhalte der Konzernbetriebsvereinbarung

1. Durchführung des Qualifizierungsgesprächs

- **Sind sich der Mitarbeiter und der Vorgesetzte über den Qualifizierungsbedarf einig, wird das Ergebnis in einem Gesprächsprotokoll dokumentiert.**
- **Wenn sich der Mitarbeiter und der Vorgesetzte nicht über den Qualifizierungsbedarf einig sind, so wird dies ebenfalls im Gesprächsprotokoll vermerkt,**
- **in diesem Fall das vereinbarte Konfliktlösungsverfahren angewendet.**

Anlage 2

Gesprächsprotokoll

Mitarbeiter: _____

Vorgesetzter: _____

Funktion: _____

Bereich / Abt.: _____

Unterstützende Maßnahmen zur Bewältigung der aktuellen und zukünftig zu erwartenden Arbeitsplatzanforderungen in Bezug auf Fach-/ Methoden- und Sozialkompetenz

- Können die aktuellen Anforderungen aus der Arbeit bewältigt werden? Ja 0 Nein 0

| Weiterbildungsmaßnahme / Inhalte | Zeitplanung / Erledigungsvermerk |
|----------------------------------|----------------------------------|
| | |

- Welche (technischen, produktorientierten, wirtschaftlichen, arbeitsorganisatorischen etc.) Entwicklungen sind bekannt / werden erwartet und welche qualifikatorischen Anforderungen ergeben sich daraus?

| Weiterbildungsmaßnahme / Inhalte | Zeitplanung / Erledigungsvermerk |
|----------------------------------|----------------------------------|
| | |

- Entwicklung- und Weiterbildungswünsche der / des Beschäftigten? Ja 0 Nein 0

| Weiterbildungsmaßnahme / Inhalte | Zeitplanung / Erledigungsvermerk |
|----------------------------------|----------------------------------|
| | |

Wurde über alle Maßnahmen Einvernehmen erzielt

0 ja 0 nein

Wenn nein, über welche Vorstellungen besteht im Mitarbeitergespräch Uneinigkeit?

Aus Sicht des Vorgesetzten

Aus Sicht des Beschäftigten:

Datum

Unterschrift Beschäftigter

Unterschrift Vorgesetzter

Bei Nichteinigung wird das Konfliktlösungsverfahren eingeleitet

Verteiler: Mitarbeiter / Vorgesetzter / Betriebsrat / Personalabteilung

Leitfaden für das Qualifizierungsgespräch nach TVQual

Gründe für das Qualifizierungsgespräch:

- Qualifizierte und motivierte Mitarbeiter
- Verbesserte Qualität der Arbeit
- Zufriedenere Kunden durch Bestätigung der „Liebherr-Qualität“

Grundlagen für das Qualifizierungsgespräch:

- Tarifvertrag zur Qualifizierung
- DIN / ISO 9001

Vorbereitung auf das Gespräch

Bereits vor dem Gespräch sollen sich der Vorgesetzte und der jeweilige Mitarbeiter Gedanken zu ihrer Arbeitssituation machen. Im Gespräch können dann Anliegen und Erwartungen beider Seiten besprochen und die entsprechenden Maßnahmen gemeinsam definiert werden.

Der Mitarbeiter soll Gelegenheit haben, Schulungsbedarfe darzulegen und verbesserungswürdige Dinge in seinem Arbeitsumfeld anzusprechen.

Schwerpunkt des Gesprächs soll jedoch die **Erhebung des Qualifizierungsbedarfs** in Hinsicht der Anpassungs- und Erhaltungsqualifizierung darstellen.

Checkliste für die Gesprächsvorbereitung

- Wie schätze ich meine Stärken und Schwächen im Zusammenhang mit meiner Tätigkeit selbst ein?
- Haben sich die Anforderungen und Aufgaben in der Arbeit verändert (z. B. durch technische oder arbeitsorganisatorische Maßnahmen)?
- Welche Veränderungen ergeben sich dadurch und ggf. welche zusätzlichen Qualifikationen sind deshalb notwendig?

Ablauf des Gesprächs

- Das Gespräch soll in Ruhe geführt werden; Störungen sind deshalb zu vermeiden.
- Gespräche unter Zeitdruck bringen nur selten den gewünschten Erfolg.
- Die Qualität und der Erfolg des Gesprächs hängen entscheidend von einer offenen und partnerschaftlichen Atmosphäre ab.
- Alle Punkte, auch die kritischen, sollen von beiden Gesprächspartnern offen und konstruktiv angesprochen werden. In diesem Dialog sind das Zuhören und das „Verstehen-Wollen“ wesentliche Bestandteile.
- Am Ende steht die schriftliche Zusammenfassung der vereinbarten Ergebnisse in dem dafür vorgesehenen Formblatt mit Unterschrift und die Aushändigung einer Kopie an den/die Mitarbeiter.

Inhalte der Konzernbetriebsvereinbarung

2. Durchführung des Qualifizierungsmaßnahmen

- **Die Firma legt aufgrund des festgestellten Qualifizierungsbedarfs die Qualifizierungsmaßnahmen fest, und informiert den Betriebsrat über die Ergebnisse.**

Gespräch mit Mitarbeitern der Bereiche: Komplettierung, Montagebänder, Fahrerstand

Betreff: Qualifizierung, was ist notwendig aus Sicht der Mitarbeiter.

1. Schulung über Funktion der einzelnen Baugruppen Taktbezogen

- wie heißen die zu montierenden Teile, wie funktioniert z.B. ein Steuerschieber, Drehdurchführung, Ventile, usw.

2. Schulung zur Fehlersuche

„wie finde ich Fehler schneller“ (Erfahrungsaustausch mit KD-Monteuren)

3. Schulung über Funktion der Hydraulik

- was passiert wenn?

4. Erweiterungsschulung über LMS - System

5. Produktschulung

- Alle Funktionen der verschiedenen Baggertypen (welcher Schalter für was?)

6. Schulungen über Lidos

7. Schulungen über Neuerungen am Gerät

8. Schulungen über Verschraubungen

und das richtige festziehen von Schrauben aller Art (evtl. Fa. Watterscheid)

Abteilung ZAK

| Name | Vorname | Pers. Nr | Datum | | |
|---|--|----------|-------|---|---|
| Einstufung | | | | | |
| 1= voll erfüllt 2= Nachschulung erforderlich 3 = Schulung dringend Erforderlich | | | | | |
| | | | 1 | 2 | 3 |
| 1 | Aufbau u. Handhabung der Maschinenkarte (welche Daten müssen in der Maschinenkarte eingetragen werden ,wo stehen diese) | | | | |
| 2 | Aufbau u. Handhabung der Auslieferungsmittelteilung (Welche Baugruppen an Dem jeweiligen Arbeitsplatz eingebaut werden ,Kaufteile 700000,Eigen 900000) | | | | |
| 3 | Aufbau u. Handhabung des Prüfplan (auf was muss beim Einbau eins Bauteiles Geachtet werden z.b Eintragung u. Unterschrift bei Angabe Drehmoment ⁹ | | | | |
| 4 | Handhabung Pc (Abfragen von Stücklisten , Bestände, Lagerorte, Auslieferung Eingangstermie usw.) | | | | |
| 5 | Aufbau u. Handhabung Produktionspapiere u. Lohnscheine (was für Teile wo Eingebaut werden z.Teil übergreifend ,ausfüllen der Lohnscheine) | | | | |
| 6 | Zeichnungen u. Stückliste Lesen (Aufbau der Stückliste nach Baugruppen z.b 1000,1100) | | | | |
| 7 | Hydraulikschema lesen (Aufbau der Zeichnung, z.b Symbole u. Hilfe bei der Fehlersuche) | | | | |
| 8 | Handhabung von Werkzeugen u. Vorrichtungen (z.b Handhabung Impulsschrauber Drehmomentschrauber, Hebevorrichtungen Drehmomentschlüssel) | | | | |
| 9 | Druckeinstellung allgemein (z.b Einstellung Steuerschieber ,Näherungschalter ,Sonden , Magnetventile,) | | | | |
| 10 | Funktion , u. Aufbau von Schmieranlagen (z.b Funktion von Verteilern Schmier-Nippel ,Winkel, Handhabung der Schmierschläuche u.deren Verlegung) | | | | |
| 11 | Klimaanlage allgemein (Handhabung , Montage , Gefahren Kühlstoffe) | | | | |
| 12 | Klimaanlage befüllen (Anlage Befüllen mit Füllgerät prüfen, absaugen bei Störung neu Befüllen | | | | |
| 13 | Verlegung von Hydraulikschläuche und Fachgerechte Montage (z.b Verlegung der Hyd.Schläuche nach Geräte Type Rohrverlegung Dichtungsringe) | | | | |
| 14 | Verlegung Kabelsätze u.Elektroteile (Richtige Verlegung In den Baugruppen z.b Scheuerfrei , ohne Spannungen.,) | | | | |
| 15 | Bedienung eines Hyd. Baggers (Funktionsweise Hydraulisch, Elektrisch, Sicherheit | | | | |
| 16 | Umgang mit Schmierstoffen, Öle (Handhabung, Gefahren .Eigenschaften Verwendung Bio -Öle) | | | | |
| 17 | Druckeinstellung LMS (Handhabung , Reihenfolge ;Abspeichern; Abfragen von Daten) | | | | |
| 18 | Aufbau u. Anlieferung von Kanbannteile (was ist Handlager, Würth , Parker, Hauptlager) | | | | |
| 19 | Arbeitssicherheit (Ordnung ; Handhabung von Werkzeugen ,Hebewerkzeugen, Transporteinrichtungen, Gefahrenstoffe usw. | | | | |
| 20 | Schweißen (Elektro- u. Schutzgaß Schweißen | | | | |
| 21 | Qualität (Verlegung von Hyd. Schläuche ,Elektroteile , Aufbau Montage von Baugruppen z.b Motor, Steuerschieber, Ausrüstungen | | | | |

Inhalte der Konzernbetriebsvereinbarung

3. Die Konfliktlösung

- **Zur Konfliktlösung bei unterschiedlicher Bewertung des Qualifizierungsbedarfs wird im Betrieb eine paritätische Kommission eingerichtet.**
- **Sie setzt sich zusammen aus 3 Vertretern der Firma und aus 3 Vertretern des Betriebsrats.**
- **Außerdem wird eine entsprechende Zahl an Stellvertretern benannt.**

Inhalte der Konzernbetriebsvereinbarung

3. Die Konfliktlösung

- Wird im Qualifizierungsgespräch kein Einvernehmen über den Qualifizierungsbedarf hergestellt, wird versucht in der paritätischen Kommission eine einvernehmliche Lösung zu erzielen.
- Mitarbeiters oder Firma können ein Gespräch verlangen mit:
 - Vorgesetzten, BR-Mitglied und dem nächsthöheren Vorgesetzten um eine einvernehmliche Lösung herbeizuführen.

Inhalte der Konzernbetriebsvereinbarung

3. Die Konfliktlösung

- **Kommt in der paritätischen Kommission bzw. im Gespräch keine Lösung zu Stande, wird ein Vertreter der Agentur zur Förderung der beruflichen Weiterbildung hinzugezogen.**

- **Diese Person hat Stimmrecht.**

Qualifizierung im Betrieb

Umsetzung des Tarifvertrages bei Fa. Liebherr

**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!**