

Neue Struktur im Konzern

Der Konzern hat sich neu aufgestellt. Das wird jedem Beschäftigten mittlerweile bewußt worden sein. Welche Auswirkungen haben diese Veränderungen für die ZF-Standorte rund um den Dümmer?

Seite 2 →

Tarifabschluss »steht«

Vor wenigen Tagen, am 19. Juni, waren nach den Abschlüssen in der Metall- und Elektroindustrie auch die Verhandlungen für das Tarifgebiet ZF Lemförde »gelaufen«. Die Ergebnisse und Einschätzungen zum Abschluss.

Seite 3 →

Thema Rente – ein Blick ins Ausland

Mit dem Thema Rente beschäftigte sich das diesjährige Familienseminar. Dabei wurden die Rentensysteme von Großbritannien, der Schweiz und Deutschland genauer unter die Lupe genommen. Spannende Frage: Wie können wir Einfluss nehmen? Seite 4 →

Werkverträge – Leiharbeit – Befristungen:

Wir schauen genauer hin

Gibt es seit einiger Zeit einen Sinneswandel in der Personalpolitik bei ZF rund um den Dümmer? Wir Betriebsräte und Vertrauensleute haben da ein klares, einheitliches Bild.

Als Betriebsräte müssen wir feststellen, dass in den indirekten Bereichen wie in der Vergangenheit gehandelt wird. Größtenteils wird hier unbefristet eingestellt, teilweise befristet oder auch mal in Leiharbeit.

In der Fertigung ist dies nicht unbedingt der Fall. Ein Einstieg in Beschäftigung ist in der Regel nur über Leiharbeit möglich. Unbefristete Übernahmen soll es nur in Ausnahmefällen geben. Kann das richtig sein? Wir als Betriebsräte und Vertrauensleute finden das nicht richtig!

Um es noch einmal ganz deutlich zu unterstreichen: Unser Wunsch war es nicht, Leiharbeit im großen Stil möglich zu machen. Diese Voraussetzungen hat der Gesetzgeber geschaffen. Uns ist es gelungen Leiharbeit etwas erträglicher zu machen: mit besserer Bezahlung, mit einer Begrenzung auf maximal acht Prozent Leiharbeitnehmer (bezogen auf die Gesamtbeschäftigten) und mit einer Begrenzung der maximalen Einsatzzeit. Diese Grenzen sind Maximalgrenzen und können bei unvorhergesehenen Fällen wie kurzzeitig auftretenden Auftragsspitzen oder

einer Grippewelle ausgeschöpft werden.

Eine »Dauereinsatzquote« von acht Prozent Leiharbeitnehmern ist damit nicht gemeint! Und Einsätze von fast zwei Jahren Dauer sind nach unserem Verständnis auch keine kurzzeitig auftretenden Auftragsspitzen.

Auch kann es nicht sein, dass Kolleginnen und Kollegen nach Leiharbeit und einer anschließenden zweijährigen Befristung nicht übernommen werden, der Arbeitsplatz aber wieder mit einem Leiharbeiter besetzt wird. Ein weiteres Problem stellen aus unserer Sicht die sachlichen Befristungen dar.

Das wichtigste für uns ist, dass Menschen einen sicheren Arbeitsplatz haben von dem sie auch leben können. Unternehmerisches Risiko darf nicht auf die Schwächsten umverteilt werden. Deshalb versuchen wir so viel wie möglich direkt bei der ZF zu beschäftigen.

Dafür werden wir uns im Rahmen unserer Möglichkeiten für euch und eure Familien einsetzen. Leider haben wir im Moment Anzeichen dafür, dass bei ZF rund um den Dümmer eine andere Philosophie verfolgt wird. Ob das nur bei uns so ist oder im ganzen Konzern so gehandelt wird, werden wir recherchieren und euch auf dem Laufenden halten.

Und was ist mit Werkverträgen? → Seite 2

Schönen Urlaub



Urlaub – endlich Zeit, um mit der Familie und Freunden etwas zu unternehmen, um sich zu entspannen. Damit dafür auch das nötige »Kleingeld« in der Tasche klimpert, gibt es pünktlich Ende Juni Urlaubsgeld.

Der Tarifvertrag regelt die Höhe. Es sind rund 70 Prozent eines Bruttomonatsentgelts. Die Urlaubsvergütung wird als jährlicher Einmalbetrag gezahlt. Der Tarifvertrag regelt auch die Urlaubslänge. Es sind 30 Tage Urlaub im Jahr, deutlich mehr als die gesetzlich vorgeschriebenen 20 Tage.

Gut, dass es die von der IG Metall ausgehandelten Tarifverträge gibt. Diese Erfolge sind möglich, weil die Mitglieder den nötigen Rückhalt geben. Darum lohnt es sich, Mitglied der IG Metall zu werden! Wir wünschen Euch einen schönen Urlaub. ■

Thema Werkverträge

Wir schauen genauer hin

In dieser Ausgabe liegt aus aktuellem Anlass der Schwerpunkt auf den verschiedenen Formen von Arbeitsverhältnissen – neben Leiharbeit, Befristungen und normalen unbefristeten Arbeitsverhältnissen gibt es noch Werkverträge.

Werkverträge finden in aller Regel Anwendung in abgegrenzten Tätigkeiten die nicht zum Kerngeschäft von Unternehmen gehören. Bei ZF sind dies beispielsweise Gärtnerarbeiten, Raumpfleger, Pförtner. Im Unterschied zur Leiharbeit müssen diese Tätigkeiten genau definiert sein. Außerdem müssen Anweisungen an den jeweiligen Mitarbeiter über das Unternehmen kommen, das zum Beispiel den Gärtner einsetzt. Mitarbeiter des beauftragenden Unternehmens

dürfen dagegen keine Anweisungen geben.

Das ist natürlich nicht immer so leicht umzusetzen und zu kontrollieren. Beim Gärtner haben wir Betriebsräte da auch nicht solche Bauchschmerzen. Aber es gibt findige Unternehmen die Werkverträge auch in der Fertigung, in der Entwicklung oder an ähnlichen Plätzen einsetzen – da würde es dann schon Verstimmungen geben.

Problematisch ist bei Werkverträgen, dass sie nicht in den Bereich des Personalwesens und der Mitbestimmungskompetenz des Betriebsrats fallen. In der Regel werden diese Verträge über die Einkaufsabteilung der Betriebe abgeschlossen.

Das kann man für ein Gewerk machen, das ist in Ordnung. Aber wenn es darum geht, einen Menschen auf einen vorhandenen

Arbeitsplatz einzusetzen, fühlt man sich dann doch ein paar hundert Jahre zurückversetzt. Nebenbei ist es auch noch verboten.

Wir gehen davon aus, dass dies bei der ZF AG sicher nicht der Fall sein wird. Aber konzernweit möchten wir schon einmal prüfen, was denn alles so an Werkverträgen abgeschlossen wird.

Wir müssen alle länger arbeiten, Geburtenstarke Jahrgänge kommen in das Alter, in dem etwa Rückenerkrankungen zunehmen und die körperliche Leistungsfähigkeit abnimmt. Oft haben wir Probleme, hier die passenden Arbeitsplätze zu finden um Menschen weiter zu beschäftigen. Da ist es auch eine Idee, den einen oder anderen Werkvertrag zurück zu nehmen und eigene Kolleginnen und Kollegen zu beschäftigen. ■

Helft den Opfern!



IG Metall Spendenkonto »Hilfe für die Flutopfer«

Die IG Metall hat für diejenigen, die privat helfen möchten, ein Spendenkonto eingerichtet.

Die Spenden können unter dem Stichwort "Fluthilfe 2013" eingezahlt werden:

IG Metall
Kontonummer: 1040
Landesbank Hessen-Thüringen
BLZ 500 500 00
Verwendungszweck: Fluthilfe 2013

Die Flutkatastrophe hat immense Schäden angerichtet und viele Menschen in Not gebracht. Wir appellieren an die Hilfsbereitschaft der Kolleginnen und Kollegen: Spendet für die Opfer!

Verhandlungen waren erfolgreich:

Der Tarifabschluss »steht«

Wenige Wochen nach dem Abschluss in der Metall- und Elektroindustrie gibt es jetzt auch das Ergebnis für das Tarifgebiet ZF Lemförde: Es ist mit dem Metallabschluss identisch.

Die rund 4.800 ZF-Beschäftigten in unseren fünf Standorten in der Region Dümmer erhalten ab 1. November eine Entgelterhöhung von 3,4 Prozent für 10 Monate. Ab 1. September 2014 steigen die Entgelte für 8 Monate um weitere 2,2 Prozent. Im September und Oktober bleibt es bei den bisherigen Entgelten. Die Laufzeit des Tarifvertrages beträgt 20 Monate und endet am 31. April 2015.

Die Diskussionen entzündeten sich vor allem an den zwei »Null-

monaten« und an der 20-monatigen Laufzeit. Vor dem Hintergrund aller wirtschaftlichen Unwägbarkeiten dürfte der Abschluss dennoch der bestmögliche Kompromiss zwischen dem sein, was man erreichen möchte und dem was man »kriegen kann«.

Wie kommt der Abschluss bei den Kollegen an? Hier zwei Stimmen:



Thomas Koppisch: Aus meiner Sicht ist das Ergebnis eher positiv zu bewerten. Sieht man sich mal

die Betriebe an, die sich nicht in der Tarifbindung befinden und keine Erhöhung bekommen, haben wir mit 3,4 Prozent für die nächsten 10 Monate und noch mal 2,2 Prozent für weitere 8 Monate ein beachtliches Ergebnis erreicht.



Demonstration während der Tarifrunde: Auch Kolleginnen und Kollegen aus den Werken rund um den Dümmer waren dabei.



Stefan Brandt: Der Tarifabschluss ist ein gelungener Kompromiss. Er trägt Betrieben Rechnung, die im Moment nicht so gut da stehen im Gegensatz zu denen, den es richtig gut geht. Zwei Nullmonate und lange Laufzeit kann man be-

klagen, aber eine von den Arbeitgebern in der Fläche geforderte betriebliche Differenzierung ist damit abgewendet worden. Nachverhandlungen dürfen nicht in den Betrieben stattfinden. Das Ergebnis zeigt aber auch deutlich: Was in der Fläche verhandelt wird, ist auch für uns der Maßstab. ■

Diesmal ging es um die Rente

Das diesjährige Familienseminar drehte sich um das Thema Rente – mit einem Blick über die Landesgrenze und dem Vergleich der Rentensysteme in Großbritannien, der Schweiz und Deutschland.

Dabei stellten sich gravierende Unterschiede heraus: Großbritannien ist größtenteils kapitalgedeckt finanziert. Es gibt nur eine sehr geringe staatliche Rente. Als Konsequenz ist die Altersarmut sehr hoch, denn das Kapital aus der privaten, kapitalgedeckten Rente wurde in den Finanzkrisen zum großen Teil »verbrannt«.

In der Schweiz gibt es dagegen eine relativ hohe Mindestrente

von knapp 1000 Euro. Die maximale Rente ist bei etwa 2000 Euro gedeckelt. Dies ist eine staatliche Rente. Sie wird durch einen Beitragssatz von lediglich fünf Prozent auf alle Einkünfte aus Arbeit, Kapital, Vermietung finanziert. Eine Beitragsbemessungsgrenze gibt es nicht. Wer mehr Rente möchte kann natürlich privat vorsorgen.

Das deutsche System hat in den vergangenen Jahren immer wieder Verschlechterungen bei der gesetzlichen Rente erlebt. Mit dem Argument des demographischen Wandels – immer weniger müssen für immer mehr aufkommen – wurde der Boden für weitere Privatisierung der Rente bereitet.

Nach dieser Bestandsaufnahme

gab es eine Analyse der Argumente, mit denen die Rentenverschlechterungen durchgedrückt wurden. Dabei zeigte sich: Sie können durchaus widerlegt werden. Nach Einschätzung von seriösen Versicherungsmathematikern werden etwa 80 Prozent der privat versicherten Kunden effektiv weniger Geld erhalten, als sie eingezahlt haben.

Als abschließende Seminarbilanz ergab sich zum einen, dass das »Wunschsystem« sehr dem Schweizer Modell ähnelt; ergänzt um gute betriebliche Lösungen – die es bei ZF ja schon gibt.



Das Thema Rente beschäftigte in diesem Jahr die Teilnehmer des Familienseminars.

Andererseits die Fragestellung, welche Möglichkeiten es gibt, mit Blick auf die Bundestagswahl im September. Einfluß zu nehmen. Eine gute Gelegenheit bietet am 7. September die Großdemo der IG Metall in Hannover.

Wer sich noch etwas näher mit dem Thema befassen will: Infos unter www.gut-in-rente.de studieren. ■

ZF-Biker: das elfte Treffen in Passau

Anfang Mai fand das ZF-Bikerfrühstück, diesmal in der Wilhelmshöhe Haldem, statt. Bei relativ gutem Wetter machten sich danach noch einige auf den Weg zu den Dammer Motordays, die von ZF Kollegen mitorganisiert wurden. Ende Mai ging es dann für 20 Motorrad-Fans aus dem Norden Richtung Büchlberg in die Nähe von Passau zum elften ZF-Bikertreffen. Trotz des schlechten Wetters gab es nur wenige Absagen. Gut 85 Teilnehmer waren da.

Jedoch war es gerade für die Nordlichter kein Geschenk die gut 750km größtenteils im Regen zu fahren. Die geplanten Ausfahrten am Samstag starteten im Trockenen endeten jedoch aufgrund des einsetzenden Regens früher als geplant. Entschädigt wurde mit Livemusik und bayerischen Kulinaritäten am Abend.

Trotz der widrigen Umstände sind alle unversehrt zurückgekehrt. ZF Biker – regenfest und sturmerprobt kann man da nur sagen. ■



Blick vom Rastplatz Oberhaus bei der Ausfahrt am 1. Juni. Die steigenden Fluss-Pegel sind schon zu erkennen.

Dazugehören!

Viele Mitglieder für gute Tarifverträge!

Nur Mitglieder haben einen Rechtsanspruch auf Leistungen aus dem Tarifvertrag. Deshalb:

Macht uns stark! Je stärker wir sind, desto besser sind auch die Tarifergebnisse!

Mitglied werden in der IG Metall! Die Beitrittsformulare gibt es bei der örtlichen IG Metall oder beim Betriebsrat. Ganz schnell geht es online: www.igmetall.de/beitreten