

Wandel in der ZF-Kultur

Der Vorstand hat erstmals gegen die Mehrheit der Beschäftigten entschieden und die Sparte Gummi-Metall zum Verkauf angeboten. Das ist ein Novum in der ZF-Kultur. Was bedeutet das für die anderen Werke?

Seite 2 ◀

Fehlt der IG Metall die Offensive?

Stefan Brandt und Andreas Rumpke antworten auf Fragen zur Tarifpolitik und zur strategischen Ausrichtung der Gewerkschaftsarbeit. Wie werden Akzente gegen politische Fehlentscheidungen in der Arbeits- und Sozialpolitik gesetzt.

Seite 3 ◀

Revolution Bildung auch bei ZF

Was macht die Jugend- und Auszubildendenvertretung bei ZF konkret? Wie engagieren sich die JAVis im Rahmen der bundesweiten Kampagne »Revolution Bildung« der IG Metall Jugend? Der Startschuss ist mit einer Umfrage gefallen.

Seite 4 ◀

Nachgefragt bei Stefan Brandt und Andreas Rumpke

3,4 Prozent seit November

Die Tariferhöhung von 3,4 Prozent greift seit November. Betriebsrat Stefan Brandt und Vertrauensmann Andreas Rumpke geben eine Einschätzung.

Wir bei ZF: Ihr seid beide gewerkschaftlich aktiv und habt an dem Zustandekommen dieses Tarifergebnisses mitgewirkt. Wie beurteilt Ihr das Ergebnis?

Stefan: Wir haben 5,5 Prozent gefordert und 3,4 Prozent durchgesetzt. Ab September 2014 gibt es eine weitere Erhöhung von 2,2 Prozent für acht Monate. Wermutstropfen sind die lange Laufzeit von 20 Monaten und die beiden Nullmonate. Es ist trotzdem ein gutes Ergebnis.

Andreas: Wenn man die 3,4 Prozent auf 12 Monate umrechnet, sind es unter drei Prozent. Das ist schon recht ernüchternd.

Stefan: Wäre es Dir lieber gewesen, wenn man drei Prozent für 12 Monate abgeschlossen hätte? Das wäre dann ja mehr.

Andreas: Nein! Wenn sich die Gewerkschaft schon auf eine Forderung von 5,5 Prozent verständigt, erwarte ich ein Ergebnis um

die vier Prozent. Dies hätte die wirtschaftliche Lage auch zugelassen.

Stefan: Man kann das auf 12 Monate runterrechnen, aber am Ende des Jahres hat sich die Entgelttabelle um 3,4 Prozent erhöht und nicht unter drei Prozent. Damit ist der Sockel für die nächste Erhöhung ein Stück höher. Näher an die Forderung ranzukommen ist eine Frage der Durchsetzungsfähigkeit.

Wir bei ZF: Durchsetzungsfähigkeit. Wie läuft das im Haustarifgebiet ZF Lemförde?

Stefan: Da wir vier Monate später als die Fläche abschließen, steht bei uns schon immer der Pilotabschluss beziehungsweise das Ergebnis der Fläche fest. Die Verhandlungskommission setzt das Ergebnis in intensiven Gesprächen für unser Tarifgebiet um. Wenn wir mehr wollen, müsste die Belegschaft zu Warnstreiks bereit sein.

Die Fortsetzung des Interviews ◀ Seite 3



Andreas Rumpke (Vertrauensmann) und Stefan Brandt (Betriebsrat) im Gespräch über den Abschluss: »Unter Strich ein gutes Ergebnis.«

Tarif im Überblick

Seit 1. November arbeiten die Beschäftigten der Werke rund um den Dümmer für 3,4 Prozent mehr Entgelt. Die IG Metall konnte durchsetzen, dass die Tariferhöhung analog zur Fläche übernommen wird. Aufgrund der Laufzeiten des Haustarifvertrages erfolgt die Umsetzung vier Monate zeitversetzt.

Der Abschluss im Überblick: 3,4 Prozent Erhöhung für zehn Monate. Für September und Oktober gelten die alten Standards weiter.

Ab 1. September 2014 gibt es eine weitere Erhöhung von 2,2 Prozent für acht Monate. Die Laufzeit des Tarifvertrages beträgt 20 Monate bis 31. Mai 2015.

Flexiarbeitszeit Spar doch Zeit?

Sabbaticals und Lebensarbeitszeitkonten. Das Thema wird im Betrieb und in den Medien diskutiert. Wie funktioniert das? Arbeitszeit wird angespart und dann zu einem späteren Zeitpunkt in Form von Freizeit »genommen« .

Doch kann man Zeit eigentlich sparen? Wie uns schon Michael Ende in seinem Buch »Momo und die Zeitdiebe« lehrte, ein sehr heikles Unterfangen. Die Herren von der Zeitsparkasse hatten dort nicht viel Gutes im Sinn.

Grundsätzlich gilt: Zeit kann man nicht sparen! Die Zeit läuft weiter. Sicherlich kann man Mehrarbeit zum Beispiel in Flexi-Zeiten umwandeln und diese dann »abbummeln« .

Das machen wir am Dümmer schon recht lange und es hat sich bewährt, auch mal einen Tag außerhalb des Urlaubes zusätzlich freizuhaben, um etwa mit der Familie einen Ausflug zu machen.

Wollte man allerdings ein Jahr früher in Rente, so ergibt sich folgende Überschlagsrechnung: 7 Stunden/Tag mal 220 Arbeitstage im Jahr sind 1540 Stunden. Wer also ein Jahr früher in den Ruhestand gehen möchte, müsste (Eine solche Regelung gibt es bei ZF derzeit nicht.) an 1540 Tagen jeweils eine Stunde länger arbeiten. Das sind rund sieben Jahre.

Selbst bei einer Verzinsung der Zeit, bleibt es doch Zeit, die man vorher NICHT mit seiner Familie oder Freunden verbringen kann.

Da wir alle nicht wissen, wie alt wir werden oder ob wir vielleicht das Unternehmen wechseln und so weiter, bleiben viele Unbekannte in der Rechnung. Es ist interessantes Thema, aber mit vielen offenen Fragen. ■

Kommentar zum CR-Verkauf

Unternehmensstrategie sorgt für Skepsis

Der Aufsichtsrat hat gegen die Stimmen der Arbeitnehmerbank dem Verkauf der CR-Sparte zugestimmt. Nach langen Verhandlungen und konzernweitem Widerstand wurden die Bedingungen bei einem Verkauf für die CR-Beschäftigten bis 2018 geregelt.

Welche Auswirkungen hat das auf den verbleibenden Bereich Fahrwerk, wenn die Kernkompetenz verkauft wird? Nicht nur bei den Arbeitnehmern gibt es Bedenken, sondern auch in den Werken herrscht auf verschiedenen Ebenen Skepsis.

Dass gegen das Votum der Arbeitnehmer gehandelt wurde, ist ein Novum in der ZF-Kultur. Doch der Vorstandsvorsitzende setzte sich durch. Künftig will der Vorstand eher strategisch aktiv sein.

Was das für die Werke bedeutet, ist zurzeit noch nicht abzusehen. Bereits heute sei der Käufer



In der letzten Gesamtbetriebsratssitzung im Oktober verteilten CR-Kollegen der drei Standorte den Orden »Retter der ZF-Kultur« als Dankeschön für die Solidarität im Konzern an alle Betriebsräte. Das erzürnte den Vorstand. Damit war die Versöhnungsstrategie des Personalvorstands gescheitert.

des CR-Werks dabei, sich strategisch neu in der Fahrwerktechnik auszurichten. Wenn das stimmt, bekommt ZF einen weiteren Konkurrenten.

In der letzten Gesamtbetriebsratssitzung haben die CR-Kollegen der drei Standorte den Orden

»Retter der ZF-Kultur« verteilt. Das sorgte für Unmut beim Vorstand und für das Scheitern der Versöhnungsstrategie des Personalvorstands. Die Belegschaften im ZF-Konzern werden sich künftig wohl für eine neue Gangart wappnen müssen. ■

Vertrauensleute bei der Aktiven-Konferenz in Walsrode

Gewerkschaftliche Netzwerke nutzen



Aktiven-Konferenz im September: »Man muss das Rad nicht immer neu erfinden, man kann voneinander lernen.«

Einmal im Jahr treffen sich die ehrenamtlichen Aktiven der IG Metall Nienburg-Stadthagen, um ihre Arbeit zu koordinieren und aktuelle Themen zu diskutieren.

Am 13. September haben rund 50 Metallerrinnen und Metaller an der Aktiven-Konferenz in Walsrode teilgenommen. In den Workshops Öff-

fentlichkeitsarbeit, Antistress-Verordnung, systematische Ansprache und Gefährdungsbeurteilung wurden die betrieblichen Themen aufgearbeitet. Zusätzlich gab es einen betrieblichen Workshop der Vertrauensleute von Lühr Filter in Stadthagen.

Der Ortsjugendausschuss (OJA) hat sich und einen selbst produzierten

Videoclip vorgestellt, der auf Missstände im Bildungssystem aufmerksam macht, speziell in den Schulen.

Zudem haben die Teilnehmer den überbetrieblichen Austausch genutzt: »Man muss das Rad nicht immer neu erfinden und kann voneinander lernen. Dafür sind gewerkschaftliche Netzwerke gut.« ■

Fortsetzung des Interviews: 3,4 Prozent mehr seit 1. November 2013

Andreas: Durchsetzungsfähigkeit ist für mich ein Stichwort, um auf die Gleichgültigkeit in der Bevölkerung hinzuweisen. Selbst bei relevanten gesellschaftspolitischen Themen, wie die Senkung des Rentenniveaus durch die Erhöhung des Renteneintrittsalters auf 67 Jahre, kommt keine große Protestbewegung zustande. Viele quittieren das mit Nichtwählen und das bewirkt genau das Gegenteil.

Stefan: Gleichgültigkeit kann man in der Metallindustrie nicht spüren. Die Kundgebungen und Warnstreiks waren gut besucht. Auch wir haben uns mit Delegationen beteiligt. Das ist natürlich Freizeit, aber das will man und das andere muss man dann eben.

Andreas: Wenn das stimmt, was Du sagst, ist das Ergebnis für mich umso enttäuschender. Außerdem bekommen nur die Beschäftigten die Tarifierhöhung, die im Metall- und Elektrotarif sind. Leiharbeit, Werkverträge, 450-Euro-Jobs und Betriebe ohne Tarifbindung fallen durchs Raster.

Wir bei ZF: Was machen die Gewerkschaften dagegen?

Stefan: Der Tarifvertrag gilt nur für Betriebe mit Tarifbindung. Hier sind die betrieblichen Akteure gefragt: Vertrauensleute und Betriebsräte. Sollte es die nicht geben, müssen diese Strukturen geschaffen werden. Die IG Metall hilft bei der Gründung von Betriebsräten und beim Aufbau von Vertrauensleuten.

Wir bei ZF: Wie kann das konkret aussehen?

Stefan: Um Verbesserungen zu

erreichen, muss es Leute im Betrieb geben, die sich engagieren. Durch eine Mitgliedschaft in der Gewerkschaft und durch die Unterstützung der Wahl eines Betriebsrates signalisieren sie, dass man auch hinter den Kollegen steht, die aktiv Verbesserungen durchsetzen wollen und dafür eventuell auch Aktionen planen und durchführen müssen.

Wir bei ZF: Wie zum Beispiel Warnstreiks? Ist das nicht nur Show und das Ergebnis steht schon vorher fest?



ZFler in der Tarifrunde 2013: »Um Verbesserungen durchzusetzen, muss man sich solidarisch engagieren.«

Stefan: Eines ist klar, wer zum Warnstreik aufruft und niemanden vor die Tür bekommt, der wird seine Forderung nicht durchsetzen können. Da schauen die Arbeitgeber genau hin, ob die Kolleginnen und Kollegen hinter der Forderung stehen.

Wir bei ZF: Die IG Metall ist die größte DGB-Gewerkschaft. Sie hat in den letzten Tarifrunden die höchsten Lohnabschlüsse durchgesetzt. Warum bist Du trotzdem unzufrieden?

Andreas: Weil die Sozialsysteme

nicht mehr eins zu eins vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer finanziert werden, sondern zulasten der Beschäftigten. Ziel ist die Senkung der Lohnnebenkosten. Das ist immer auch eine Lohnsenkung.

Ein Beispiel: Der Arbeitgeber zahlt 0,9 Prozent weniger Krankenkassenbeitrag ein als die Arbeitnehmer, die müssen zudem für Zahnersatz, Brillen und Medikamente zuzahlen. Dafür gab es in den Lohnrunden nie einen Ausgleich.

Ein weiteres Beispiel ist die Rente, die massiv gesenkt wurde und man jetzt vier Prozent

Sozialpolitik, um sie für Arbeitnehmer positiv zu gestalten. Da gilt natürlich auch, je mehr mitmachen – umso besser.

Andreas: Das klappt nicht ganz. Den Gewerkschaftern fehlt zur Zeit eine Offensive. Derzeit werden nur noch Abwehrkämpfe geführt: gegen Lohndumping, gegen Rente mit 67 und gegen Leiharbeitsexzesse. Doch es bessert sich nichts wirklich. Ich denke zum Beispiel an eine 30- oder 32-Stunden-Woche bei gleichem Geld.

Stefan: Klar gibt es viele Abwehrkämpfe, wenn die Politik größtenteils von der Wirtschaft gesteuert wird. Da ist der Mensch reiner Kostenfaktor und Kosten müssen aus deren Sicht immer gesenkt werden.

Doch die IG Metall geht auch in die Offensive zum Beispiel mit bundesweiten Kampagne wie »Revolution Bildung« von der Jugend und »Gute Arbeit – gut in Rente«. Wir setzen Akzente, indem wir etwa die psychischen Belastungen auf die Tagesordnung setzen. Ein ganz wichtiges Thema, dass wir auch bei ZF angehen werden.

Wir bei ZF: Wie sieht Euer Fazit aus?

Stefan: Man kann Verbesserungen nur durchzusetzen, wenn man sich engagiert und die Belegschaft hinter uns steht. Dafür ist ein hoher gewerkschaftlicher Organisationsgrad in den ZF Standorten wichtig.

Andreas: Gefundene Lösungen sind oft Kompromisse, die der eine gut und der andere nicht so gut findet. Aber ganz sicher ist es besser, kollektiv zu verhandeln, als mit dem Chef seine persönliche Entgelterhöhung jedes Jahr auszuhandeln. ■

Jugend- und Auszubildendenvertretung setzt Akzente

»Revolution Bildung«

Die JAVis bei ZF sind Ansprechpartner für die Azubis und sie bewegen einiges für gute Ausbildung.

»Die Jugend- und Auszubildendenvertretung ist eine vielseitige Aufgabe und eine Verpflichtung zugleich, da man durch das Amt Verantwortung übernimmt, die Interessen der Azubis und Jugendlichen im Betrieb zu vertreten«, berichtet JAV-Vorsitzende Alena Tumanov.

Die JAVis bei ZF gehen diese Aufgabe mit viel Engagement an: »Alles, was mit der Ausbildung zu tun hat, ist Thema der JAV.« Dabei engagieren sie sich nicht nur innerbetrieblich, sondern auch in der IG Metall. Sie unterstützen zum Beispiel die bundesweite Jugendkampagne »Revolution Bildung«. Dazu haben sie auf der Jugend- und Auszubildendenversammlung am 25. September eine Umfrage

zum Thema Bildung gestartet. »Wir wollen wissen, was die Azubis bei ZF dazu bewegt.« Im nächsten Schritt werden die Ergebnisse ausgewertet und dann vorgestellt. Bundesweit will die IG Metall Jugend sich für mehr Bildung einsetzen und mit den Themen Schwerpunkten »Geld, Zeit, Qualität und Zugang« die aktuelle Situation ermitteln und dann Forderungen aufstellen.

Um mitmischen und mitentscheiden zu können, setzen die Jugendvertreter auf einen kontinuierlichen Dialog mit dem Betriebsrat, der IG Metall und den Azubis im Betrieb.

Das Betriebsverfassungsgesetz ist die Arbeitsgrundlage mit allen Rechten und Pflichten für die JAV-Arbeit. Alena: »JAVis sind keine Bittsteller, sondern sie nehmen die Rechte ihrer Kolleginnen und Kollegen wahr.« Kontrolle und Über-

wachung der Ausbildung ist die Hauptaufgabe der JAV (§70 BetrVG).

Damit die JAV von Anfang an bekannt ist, stellt sie sich bei den Begrüßungstagen »Starter Days« vor. Dort

erläutern sie den neuen Azubis etwa die Aufgabe der Interessenvertretung bei ZF. Neben der Arbeit des Betriebsrats wird auch die der IG Metall vorgestellt. Zum Beispiel wird auf den Wert von Tarifverträgen hingewiesen und wie sie abgeschlossen werden. Tumanov: »Die Neuen wissen in der Regel nicht, warum Tarifverträge so wichtig für uns sind.«

Doch es geht nicht nur um Information. Dieses Jahr wurde



Alena Tumanov (JAV-Vorsitzende): »Die IG Metall hat die bundesweite Kampagne Revolution Bildung gestartet und wir machen bei ZF mit!«

zum ersten Mal vor dem Ausbildungsbeginn ein Begrüßungsgrüßen angeboten. Alle die 2013 neu angefangen haben, ob als Praktikanten für ein Jahr, als Azubi oder dual Studierende, wurden von der JAV und der IG Metall eingeladen. »Die Beteiligung war sehr groß und die Idee ist sehr gut angekommen«, sagt Alena. »Wir haben einfach gemeinsam die Nervosität vorm ersten Ausbildungstag weggegrillt.« ■

Neuer Kantinenbetreiber ab 1. Januar 2014

Automaten werden an den Feiertagen gewechselt

Ab 1. Januar 2014 wird die ZF Gastro GmbH die Kantine führen. »Trotz der neuen Führung werden die Preise stabil bleiben«, so die Gastro GmbH. Auch das Warenangebot wird erst einmal bleiben. Zudem hat der Betriebsrat durchgesetzt, dass alle Kantinebeschäftigten übernommen werden. Neu ist, dass es künftig ein bargeldloses Zahlungssystem geben wird.

Der Betreiberwechsel zeichnete sich bereits Ende 2012 ab, weil die Firma Plöger Ende 2013 aussteigen wollte. Die Suche nach einem neuen Betreiber führte zur ZF Gastro GmbH, einer hundertprozentigen Tochter des ZF-Konzerns.

Die ZF Gastro ist bereits an den

ZF-Standorten Auerbach, Friedrichshafen, Passau und Schwäbisch-Gmünd für den Kantinenbetrieb zuständig. Den Automatenbetrieb betreibt dort die Firma Dallmayr.

Auch am Dümmer investiert Dallmayr in neue Automaten für Kaffee, Kaltgetränke, Snacks, Süßigkeiten in allen Betrieben. Die Automaten sollen an den Weihnachtsfeiertagen gewechselt werden: In dieser Zeit an das Mitbringen von eigenen »Stullen« und Getränken denken.

»Wir freuen uns darauf, was das nächste Jahr bringen wird«, so die Betriebsräte. »Den Prozess in der Kantine werden wir weiter begleiten und euch über Fortschritte informieren.« ■

Sicherheit auf dem Arbeitsweg

Der Zebrastreifen wird endlich beleuchtet



Seit August werden Fußgänger auch im Dunkeln rechtzeitig sichtbar.

Zwei Jahre ringen um mehr Sicherheit. Der Fußgängerüberweg zwischen den beiden großen Parkplätzen war nicht vorschriftsmäßig ausgeleuchtet, weil die Lampen zu weit wegstanden. Das führte gerade in der dunklen und nassen Jahres-

zeit dazu, dass Fußgänger übersehen wurden.

Der Betriebsrat hat diesen Mangel stets bemängelt und auf Abhilfe gedrängt. Seit August ist der Weg zum Arbeitsplatz in Dielingen jetzt endlich für die Beschäftigten sicherer. ■