

Klartext

Zeitung des IG Metall-Vertrauenskörpers der ZF Friedrichshafen AG Standort Schweinfurt

Februar 2015

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen

das Jahr 2015 ist ohne Anlaufschwierigkeiten in die Gänge gekommen und für das Geschäftsjahr herrscht verhaltener Optimismus. Hinzu kommen das 100jährige ZF-Jubiläum, der 120. Geburtstag der Marke Sachs und das Mitarbeiterfest im Juni. Heißt das alles, dass es ein harmonisches und eher gemütliches Jahr 2015 wird?

Mitnichten. Wir werden im Konzern die ersten Schritte in Richtung TRW-Integration unternehmen. Wir werden am Standort schneller und intensiver daran arbeiten müssen, das Portfolio zukunftsfähig umzubauen, wobei es auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite unterschiedliche Vorstellungen von Zukunftsfähigkeit gibt. Wir werden die Tarifiergebnisse, insbesondere die Umsetzung der neuen Altersteilzeitvereinbarungen, im Betrieb regeln müssen. Wir werden uns daneben weiter intensiv für die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einsetzen, weil es nicht nur um einen lebenswerten Ruhestand gehen kann, sondern um das gute Leben ein Leben lang! Wir werden uns stärker als bisher der weiblichen Seite von Arbeit widmen: Wie verändert die Digitalisierung der Büroarbeit den Arbeitsalltag der Kolleginnen? Wie schaffen wir die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch und gerade für weibliche Führungskräfte? Wie heben wir die Trennung zwischen Männer- und Frauenberufen, die in vielen Köpfen immer noch existiert, auf? Das gute Leben ein Leben lang; die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Veränderung der Arbeitswelt, die mehr Flexibilität, aber vor allem auch Kreativität fordert (und wer kann schon auf Knopfdruck kreativ sein) werden in 2015 ein weiteres Thema in den Vordergrund rücken, das uns schon seit einigen Monaten beschäftigt. Es geht um das mobile Arbeiten, d.h. die Möglichkeit in Absprache mit dem jeweiligen Vorgesetzten, der jeweiligen Vorgesetzten einen Teil seiner Arbeitszeit jenseits des Arbeitsplatzes zu verbringen. Das klingt zunächst einmal gut, hat aber Tücken. Ein Gespräch,

das mir besonders in Erinnerung geblieben ist, hatte als Quintessenz folgenden Punkt: „Vorher ist der Schreibtisch ein Schreibtisch und der Baggersee der Baggersee gewesen, und nun, nachdem ich zum ersten Mal den Laptop mit zum Baggersee genommen habe, werde ich wohl nie wieder ohne schlechtes Gewissen am Baggersee liegen.“ Die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit verschwimmen immer mehr und die Identifikation mit dem Job prägt unser Leben. Gleichzeitig verlangen wir nach Selbstbestimmung und Zeitautonomie, wo und wann wir unsere Aufgaben abwickeln. Das gilt im Übrigen für die Kolleginnen und Kollegen in den Fertigungen und Montagen genauso wie im Büro. Die Mitarbeiter mit Schreibtischjobs haben allerdings tatsächlich die Chance durch mobiles Arbeiten ihre Spielräume zu erhöhen, während es schwierig werden dürfte, eine Mehrstufenpresse in den heimischen Garten zu verfrachten und von dort aus zu arbeiten. Hier entstehen Formen der Chancenungleichheit, die nicht materiell sind. Damit müssen wir umgehen lernen und nach gemeinsamen Lösungen suchen, wie wir das kompensieren können. Wir haben uns also für dieses Jahr einiges vorgenommen, am Standort, im Konzern, in Schweinfurt und sicherlich auch in Europa. In meiner Funktion als Vorsitzender des europäischen Betriebsrates habe ich auf europäischer Ebene Aktivitäten zur Herausforderung des demografischen Wandel in den Belegschaften angestoßen. Denn in Europa stellen sich die Phänomene des demografischen Wandels recht ähnlich dar und ich denke eben auch, dass wir im weltweiten Wettbewerb nicht als Standort Deutschland, sondern



Oliver Moll, Betriebsratsvorsitzender der ZF Friedrichshafen AG, Standort Schweinfurt

nur als Standort Europa eine reelle Chance auch für Schweinfurt haben, weshalb wir aus dieser Perspektive für ähnliche und gute Arbeitsbedingungen in Europa zu sorgen haben. Denn nur, wenn wir das europäische Netzwerk der Standorte als flexible Einheit begreifen, die Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung absichert und mit motivierten und kreativen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern innovativ bleibt, werden wir in Schweinfurt vor den Herausforderungen der Zukunft nicht kapitulieren müssen, sondern unsere Chance genutzt haben. Ich lade Sie und Euch alle ein, mitzumachen, sich zu engagieren und uns zu unterstützen. Da kann es auch helfen, Mitglied in einer starken Gewerkschaft zu werden, wie die tarifliche Auseinandersetzung um die Altersteilzeit zeigt bzw. gezeigt hat.



Vorwort	1
Von der Betriebsklimaanalyse zur Global Employee Survey	2
Zuwachs für die Plattform MyZF	3
What's next	4
WIR für mehr - Tarifrunde 2015	5
Neues aus Aufsichtsrat und Verwaltungsstelle	6-7
Mit uns zieht die neue Zeit	8
Die Veränderung gestalten	9
JAV - das unbekannte Gremium	10
Wo drückt der Schuh	11
Bildergalerie	12



Von der Betriebsklimaanalyse zur Global Employee Survey

Wer schon länger im Unternehmen ist, erinnert sich sicherlich noch an die Betriebsklimaanalyse. Ein Fragebogen, der ausgefüllt und ausgewertet wurde und dessen Ergebnisse nur all zu oft im Nirvana verschwunden sind. Nur wenige Abteilungen haben die Analyse zum Ausgangspunkt für die Verbesserung von Abläufen, Führung und Kollegialität genutzt. Das soll aber mit der neugestalteten Global Employee Survey (GES) alles ganz anders werden...



In den Tagen vom 11. bis zum 25. März 2015 haben alle ZF-MitarbeiterInnen weltweit die Gelegenheit sich an der GES zu beteiligen. Die Teilnahme ist freiwillig, anonym und kann online genauso wie mit Papier und Bleistift erfolgen. Teilnahmeberechtigt ist Jeder und Jede, der oder die seit mindestens drei Monaten bei der ZF beschäftigt ist. Ausgenommen sind Leiharbeitskräfte und Externe, Mitarbeiter mit ruhenden Arbeitsverhältnissen (z.B. Elternzeit oder Passivphase der Altersteilzeit, sowie Diplomanden, Praktikanten und Werksstudenten). Entgegen anderslautender Gerüchte gibt es bei der Teilnahme nichts zu gewinnen. Es wird auch nichts verlost.

Trotzdem wäre eine hohe Beteiligung am Standort Schweinfurt sicherlich wünschenswert, damit eine aussagekräftige Analyse durchgeführt werden kann, die auf allen Ebenen vom Standort bis zur Kostenstelle zu Verbesserungsmaßnahmen führt, die auch Wirkung zeigen. Dabei werden die Ergebnisse nur für Gruppen mit mindestens fünf Mitgliedern zur Verfügung gestellt, um den Datenschutz zu gewährleisten. Hier haben kleine Abteilungen sicherlich einen Nachteil, aber die können schließlich auch ohne GES schnell und verbindlich miteinander ins Gespräch kommen.

Dem Datenschutz wurde beim Prozessdesign ein hoher Stellenwert eingeräumt, was bis dahin geht, dass die Daten von einer externen Firma (<http://www.logit-management-consulting.com>) erfasst und ausgewertet werden, die zunächst die persönlichen Daten von den

statistischen Daten trennt, so dass es keinen Bezug zwischen der einzelnen Person und dem ausgefüllten Fragebogen geben kann. In den ZF-Konzern werden dann die Ergebnisse in Form von Prozentwerten der Zustimmung/Ablehnung zu einzelnen Themen, sowie Mittelwerte und Korrelationen übermittelt. Hinzu kommen Vergleiche mit den Werten der übergeordneten Einheiten, sowie den TOP 25 in der jeweiligen Funktion oder Region (Wie auch immer diese TOP 25 zu definieren sind ☺) und statistische Ausreißer, sogenannte Auffälligkeiten.

Im Anschluss an die Befragung geht es auf Abteilungsebene um das Interpretieren des Ergebnisses und das Planen von Maßnahmen, die dann auch umgesetzt werden sollten, wozu der Betriebsrat die Führungskräfte auffordert. Dass der Umsetzungsstand an die jeweiligen Vorgesetzten berichtet werden muss, hilft an dieser Stelle vielleicht. Zur Unterstützung der Umsetzungsteams gibt es einen Werkzeugkoffer, ein Online-Portal und Schulungen. Die GES bietet also die Chance sich die Situation im Team, in der Abteilung mal die Zahlen, Daten, Fakten anzuschauen, um dann in einem beteiligungsorientierten Prozess an der Verbesserung der aktuellen Situation zu arbeiten. Diese Chance sollte niemand ungenutzt vorbeiziehen lassen!



Zuwachs für die Plattform MyZF



Ab März startet das neue Lernportal für Weiterbildungen

In der Weiterbildung wird das alte Programm abgelöst und an die konzernweite Lösung auf SAP-Basis (LSO) angekoppelt. Dadurch wird auch zukünftig die Betreuung durch die IT gewährleistet.

Zeitgleich gibt es ein neues Lernportal für Weiterbildungen in MyZF.

Auf diesem Portal können sich, wie bisher im Intranet, alle MitarbeiterInnen auf angebotene Seminare anmelden, bei Veranstaltungen ohne Termin reservieren und sich interessante Themen vormerken.

Über das System wird die Genehmigung des Vorgesetzten eingeholt und an die Weiterbildungsabteilung für die Buchung weitergeleitet.



Wichtig ist also wie immer die Kommunikation mit dem Vorgesetzten vor der Anmeldung. Der bestehende, gelebte Prozess bleibt gleich!

Neu ist jedoch das individuelle Lernkonto. Dort findet Jede/r einen Überblick über angemeldete, reservierte oder durchgeführte Qualifizierungsmaßnahmen.

Zu finden ist das Lernportal unter ZF & Ich – Qualifizierung - Lernportal.

Daneben gibt es die Auswahl zwischen dem Schweinfurter Katalog und den Akademien.

Unverändert bleibt das Prozedere bezüglich Seminaren, die nicht im Lernportal zu finden sind sowie die Beratung und Ausrichtung von abteilungsspezifischen Maßnahmen. Alle weiteren Informationen können zeitnah dem Intranet entnommen werden bzw. werden über Aushang bekannt gegeben.

Ansprechpartnerinnen für Fragen rund um das Portal sind: Fr. Guthardt und Fr. Emmert, ZBHD

Wir wünschen viel Spaß mit dem neuen Modul und viel Erfolg bei den Seminaren!



What's next?

Kampagne „Digitalisierung der Büroarbeit“ gestartet!

Die Digitalisierung der Arbeitswelt ist mehr als eine Diskussion unter Wissenschaftlern und Trendanalysten. Sie ist bereits in vollem Gange und das auch in der ZF, beim Sachs. Die IG Metall-BetriebsrätlInnen wollen sich deshalb mit der Zukunft von Büroarbeit auseinandersetzen und diese Zukunft zusammen mit Ihnen und Euch gestalten!

Am 11. – 13.02.15 fanden drei "Learn and lunch"-Workshops statt, die mit einem Impulsreferat von Doris Aschenbrenner, FabLab Würzburg, starteten und in einem munteren Brainstorming zur aktuellen Situation, möglichen Entwicklungen und erwarteten Qualifizierungsbedarfen endeten

Nun werden die Ergebnisse zusammengetragen und ausgewertet. Danach soll gemeinsam mit den Personalabteilungen ein Workshop zur Ableitung von konkreten Maßnahmen durchgeführt werden.

Termine:

Am **08. März 15** jährt sich mal wieder der **internationale Frauenkampftag** mit vielen bunten Aktionen in Stadt und Land sowie der traditionellen Rosenverteilung im Betrieb.

Am **20. März 15** ist **Equal Pay Day**, der Tag bis zu dem Frauen in 2015 schon umsonst gearbeitet haben, weil sie häufig noch immer für gleiche Arbeit weniger Geld bekommen.

Gleichzeitig findet am **20. März 15** der **Weltglückstag** statt, der 2012 von den Vereinten Nationen eingerichtet wurde, um zu zeigen, dass das Streben nach Glück ein fundamentales Ziel der Menschheit ist. Und auch auf betrieblicher Ebene sollte viel häufiger darüber nachgedacht werden, was uns glücklich und zufrieden macht. Denn Geld ist nun einmal nicht alles!

Die erste **Betriebsversammlung** des Jahres findet am **24./27. April** statt. Das erste Quartal ist dann vorüber und die Aussichten auf das, was das Geschäftsjahr 2015, bringt werden klarer. Außerdem gibt es sicherlich auch viel Neues zu berichten: die Ergebnisse der Workshops zur digitalisierten Büroarbeit und die Ergebnisse der Tarifrunde etwa oder ein Ausblick auf das MitarbeiterInnenfest oder, oder ...



WIR für mehr – Tarifrunde 2015



Warnstreiks haben begonnen! Die Forderung der IG Metall von 5,5 Prozent höhere Einkommen für 12 Monate, verbesserte und flexiblere Regelungen zur Altersteilzeit sowie eine neue tarifliche Bildungsteilzeit für die Beschäftigten wurde bisher durch den Arbeitgeberverband VBM als unrealistisch bezeichnet.

In der Metall- und Elektroindustrie haben die Tarifverhandlungen für die rund 790.000 Beschäftigten begonnen. Der Bezirk Bayern startete hierzu den bundesweiten Verhandlungsaufakt in Augsburg am 14.01.15. Dem folgte am 28.01.15 eine 2. Tarifverhandlung in München, bei dem die Arbeitgeber ein 1. Angebot vorlegten: Die IG Metall fordert: 5,5% mehr Entgelt! Der VBM bietet nur 2,2%.

Die IG Metall fordert eine Bildungsteilzeit!
Der VBM will von Bildungsteilzeit nichts wissen.
Die IG Metall fordert eine verbesserte Weiterführung der Altersteilzeit!
Der VBM möchte die Quote der Beschäftigten, die in Altersteilzeit können, von 4% auf 2% senken und die Auswahl allein entscheiden.

Das Angebot der Arbeitgeber auf Senkung der Altersteilzeitquote auf 2% würde für ZF-Beschäftigte am Standort Schweinfurt bedeuten, dass ein Ausstieg über Altersteilzeit in der Zukunft so gut wie nicht mehr möglich wäre! Denn bereits heute liegt die Quote am Standort über 4% und erste Gespräche zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber über notwendige Maßnahmen wie z.B. Ausgleichszahlungen wurden bereits geführt. Dennoch die Grundlage aller zukünftigen betrieblichen Verhandlungen wird der neue Tarifvertrag über Altersteilzeit sein! Hier gilt das Motto: Je besser das tarifliche Ergebnis desto einfacher die betriebliche Verhandlungsführung am Standort Schweinfurt und im ZF-Konzern.

Deshalb: WIR für mehr! Beteiligt Euch an den Aktionen der IG Metall zur Fortführung des Tarifvertrages

über Altersteilzeit mit einer realistischen Quotenforderung!

Warnstreik Ticker:

Pünktlich mit Ende der Friedenspflicht am 28.02.15 – null Uhr begannen die ersten Warnstreiks. Auch in Schweinfurt legten ca. 450 MetallerInnen bei Schaffler die Arbeit nieder. ZF-IG Metall-Vertrauensleute waren mit dabei!

03. Februar 15 Warnstreik auf der Hahnenhügelbrücke:

4.500 MetallerInnen beteiligten sich an der Aktion. In drei Sternmärschen sind Beschäftigte von Bosch Rexroth, SRAM, SKF, Schaffler und ZF auf die Kundgebung an der Hahnenhügelbrücke gezogen um den Forderungen Nachdruck zu verleihen.

Der Bezirksleiter der IG Metall Bayern, Jürgen Wechsler, berichtete hier aus den Verhandlungen und sprach deutliche Worte im Hinblick auf die Forderungen. Es müssen alle drei Komponenten Bestandteil des Tarifergebnisses sein: Die Lohnforderung, die Bildungsteilzeit und eine bessere Altersteilzeit.

Am **09.02.15** ging auch die 3. Tarifverhandlung in Aschaffenburg für die Beschäftigten der bayrischen Metall- und Elektroindustrie ergebnislos zu Ende. Insbesondere gegenüber den qualitativen Forderungen herrscht Ablehnung Seitens des Arbeitgeberverbands. Zur Bildungszeit wurde jetzt eine Arbeitsgruppe eingerichtet, die eine eventuelle Annäherung möglich machen soll.

Die Warnstreiks gehen weiter! – WIR für mehr!





Neues aus Aufsichtsrat und Verwaltungsstelle

Liebe Kolleginnen,
liebe Kollegen,

die Übernahme von TRW Automotive in die bisherige ZF Friedrichshafen AG ist zwar in den letzten Wochen wieder aus den Wirtschaftsteilen der überregionalen Presse weitgehend verschwunden, für die Beschäftigten und die Verantwortlichen beider Unternehmen hat gleichzeitig aber der entscheidende Prozess hinsichtlich der zukünftigen Zusammenarbeit begonnen. Viele von uns verbinden einerseits große Hoffnungen für die Sicherheit und Stabilität unserer bisherigen Arbeitsplätze mit dieser Veränderung – gleichzeitig sind aber auch Unsicherheiten und Ängste, die damit zusammenhängen, zu spüren. Nach dem Prozess der Zusammenführung ist einer der weltgrößten Automobilzulieferer entstanden. In den nächsten Monaten und wohl auch Jahren müssen Weichen gestellt werden, die möglichst die besten Problemlösungen aus beiden Bereichen nutzen und zum Vorteil werden lassen.

Marktposition

Alleine vom Gesamtumsatz und von der bisherigen Kundenstruktur ist schon erkennbar, dass sich die Position des Vertriebs in Richtung Kunden verändern wird. Unter dem Stichwort „one face to the customer“ werden zukünftig Lösungen gebraucht werden. Dabei geht es darum, wie die bisher nicht im Portfolio befindlichen Produkte mit denen zusammen angeboten werden können, die neu dazugekommen sind. Die Chance hierbei liegt in der Steigerung der Attraktivität von ZF als Systemlieferant.

Zusammenführung

Den Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmerseite, aber auch für die Kapitalvertreter im Aufsichtsrat, ist von besonderer Bedeutung wie sich die Vorstände die weitere Zusammenführung konkret vorstellen. Wann werden wir erfahren in welchen Segmenten eine technische Zusammenarbeit möglich ist?

- Welchen Einfluss wird die Zusammenführung beider Unternehmen auf den bisherigen Arbeitsalltag der Beschäftigten, vor allem der Verantwortlichen haben?
- Ab wann wird erkennbar sein, welchen Veränderungsbedarf der Vorstand in dem einen oder anderen Bereich sieht?
- Wir haben dazu als Aufsichtsräte in der letzten Sitzung im Jahre 2014

konkrete Fragen an den Vorstand formuliert.

Technologische Weiterentwicklung

In den Überlegungen von Herrn Dr. Sommer zu „ZF 2025“ spielen mehrere Megatrends eine große Rolle. Leichtbau, Hybrid, autonomes Fahren.

Die bisherige Aufstellung von „ZF Classic“ konnte darauf ja nur unzureichend Antworten liefern. Bei den vorgetragenen Kaufabsichten von TRW Automotive war die ergänzende Produktpalette ein entscheidendes Argument.

Für uns ist jetzt besonders wichtig, wann und in welchem Umfang beispielsweise Entwickler aus dem Fahrwerksbereich von ZF auf ihre entsprechenden Kollegen aus der Bremsentechnologie von TRW treffen und wie schnell aus diesen Kontakten konkrete Lösungsansätze werden können.

Das heißt gleichzeitig aber auch, dass wir möglichst definierte Verfahren festlegen sollten, wie diese Zusammenarbeit funktionieren soll. Wichtig wird dabei auch sein, wie klar Verantwortlichkeiten geregelt sind. Wie werden beispielsweise Systementscheidungen getroffen? Handelt es sich um „Partner auf Augenhöhe?“ oder müssen wir uns auf ein Verfahren von „Herrscher und Beherrschten“ einrichten? Die zweite Lösung kann sicherlich nicht in unserem Sinne sein. „Partner auf Augenhöhe“ brauchen umgekehrt aber auch die Fähigkeit kluge Kompromisse schließen zu können.

Wer macht was?

In den letzten Wochen wurde eine ganze Reihe von Personen definiert, die ab sofort mit zusätzlichen Aufgaben betraut werden, die die Zusammenführung der beiden Unternehmen zum Inhalt haben. Dabei ist ganz offensichtlich, dass die Verantwortlichen der Konzernzentrale in Friedrichshafen auf die Erfahrung und Expertise vor allem von Menschen aus dem ehemaligen „Sachs Bereich“ zählen.

Für uns Schweinfurter ist das natürlich eine riesige Chance bei der Gestaltung des neuen Unternehmens mitwirken zu können. Gleichzeitig müssen wir aber auch – vor allem aus Sicht der Interessensvertretung (Betriebsrat) – sehr darauf achten, dass durch diese zusätzliche Belastung Entscheidungen, die für den Standort getroffen werden müssen, nicht in die „zweite Reihe rutschen“. Dem Betriebsrat kommt bei der Abwägung von Standort- und Konzerninteressen zukünftig eine noch höhere Wichtigkeit zu. Die Kolleginnen und Kollegen des Betriebsrats können und werden die Anwälte für all diejenigen sein, die sich bei allem notwendigen Engagement möglicherweise in bestimmten Situationen überlastet fühlen. Sie – die Betriebsräte - werden aber auch diejenigen sein, die Abläufe und Entscheidungen noch mehr als in der Vergangenheit kritisch auf ihre Auswirkungen für unseren Standort überprüfen.



Mobilität in Schweinfurt/Verkehrskonferenz

Die IG Metall hat im vergangenen Herbst zusammen mit dem BUND Naturschutz in Bayern e.V. ein Leuchtturmprojekt zur sozial ökologischen Industriepolitik für die Region vorgestellt und auf den Weg gebracht.

Dabei geht es um drei Themenschwerpunkte:

- Welche Produkte werden und müssen zukünftig von den Betrieben unserer Region hergestellt werden?
- Welche Prozesse, mit welchen Auswirkungen, werden dazu eingesetzt?
- Welche Auswirkungen werden diese Veränderungen für die Menschen in der Region haben?

In den nächsten Tagen werden wir zu unserem ersten konkreten Teilprojekt, zu einer „Verkehrskonferenz“ einladen. „fahrt.arbeit.fahrt...leben“ soll Lösungsansätze beschreiben, die dazu beitragen, die täglichen Mobilitätsfragen bequemer, praktischer und ökologisch nachhaltiger zu beantworten. IG Metall und der BUND Naturschutz in Bayern e.V. werden mit dem Teilprojekt eine inhaltliche Plattform anbieten, auf der Beschäftigte, Interessensvertreter (Betriebsräte, Gewerkschafter) mit Verantwortlichen der Unternehmen, der Anbieter von bisherigen Mobi-

litätslösungen und Ideengebern für neue Varianten zusammentreffen. Das alles unter der Option „Alles geht – nichts muss“. IG Metall und BUND Naturschutz in Bayern e.V. wollen eben nicht vorgefertigte Konzepte überstülpen, sondern in diesem wie in folgenden Teilprojekten zum Mitmachen und Mitgestalten einladen. Nähere Informationen gibt es beim Betriebsrat, den Vertrauensleuten und der IG Metall.

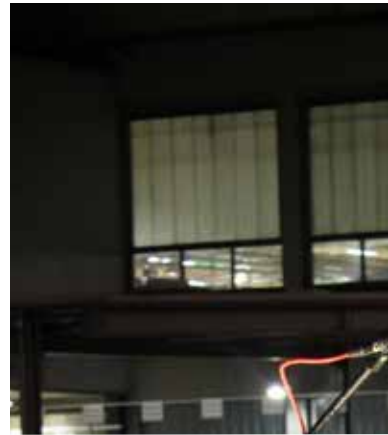
Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

die Themen, die ich gerade beschrieben habe, sind unser Alltag. Dabei könnt Ihr als Beschäftigte immer auf die Sicherheit der tarifvertraglichen Lösungen der IG Metall für ZF vertrauen.

Allerdings sind diese tarifvertraglichen Bestandteile immer auch nur in so weit sicher, als sich die davon profitierenden Beschäftigten auch dazu bereit erklären, diese zu verteidigen oder wie in der aktuellen Tarifrunde auch auszubauen.

Es ist letzten Endes die Verhandlungsmacht der IG Metall, die uns alle schützt und viele Regelungen ermöglicht hat, die für Beschäftigte ohne tarifvertragliche Bindung längst völlig illusorisch sind.

Mit ganz herzlichen Grüßen
Peter Kippes
IG Metall Schweinfurt



Mit uns zieht die neue Zeit...

Galt die IG Metall vor einigen Jahren noch als Lohnsteigerungsmaschine in Reinkultur, zeichnet sich mittlerweile ein deutlicher Imagewandel hin zu einem Motor im Strukturwandel ab, der sich für ein qualitatives Wachstum in Balance von Ökonomie, Ökologie und Sozialem stark macht. Das macht die IG Metall nicht nur im Bund, sondern auch im Freistaat, in der Region Schweinfurt/Main-Rhön und eben auch im Betrieb.

Bundesrepublik: läuft!

In Vorbereitung des Gewerkschaftstages im Herbst hat der IG Metall-Vorstand ein sogenanntes Debattenpapier an alle Mitglieder verschickt, in dem die zentralen Herausforderungen der Zukunft im Hinblick auf die Arbeitswelt analysiert werden, um daraus dann Forderungen an Politik, Staat und Verwaltung, aber eben auch an die eigene Organisation zu formulieren. Hier werden technologische Fragestellungen, die rund um die Digitalisierung der Arbeit kreisen, also von Industrie 4.0 bis hin zur Digitalisierung der Büroarbeit, ebenso diskutiert, wie die Fragen moderner Arbeitsorganisation und eines zeitgemäßen Personalmanagements. Arbeitsmarkt- und sozialpolitische Themen, die die Arbeitswelt beeinflussen, werden genauso angesprochen wie die Megatrends von Ressourcenmangel, Klimawandel und dem Aufstieg Asiens. Das alles wird auch unter dem Gesichtspunkt diskutiert, wie sich eine Gewerkschaft, deren Geschichte bis weit ins 19. Jahrhundert reicht, im Jahre 2015 organisationspolitisch orientieren muss. Das alles ist hochkomplex und nicht einfach aufzulösen, aber die IG Metall hat sich auf den Weg gemacht und will diese Fragen mit allen Mitgliedern diskutieren. Wer mitdiskutieren will, ist herzlich eingeladen. (<http://igm-gewerkschaftstag-2015.de/wordpress/wp-content/uploads/2015/01/debattenpapier.pdf>)

Freistaat: läuft!

Auch die IG Metall im Freistaat hat bereits in den vergangenen Jahren begonnen, diese Zukunftsdiskussion zu führen. Auf mehreren Konferenzen wurde insbesondere die Zukunft der Automobilindustrie diskutiert und aufgezeigt, wie diese Leitbranche des Freistaats auch weiterhin für Beschäftigung und Standort sicherheit sorgen kann. (Dies übrigens immer unter aktiver Beteiligung von IG Metallern vom Sachs!). Im Jahr 2014 hat diese Arbeit dann eine neue Qualität erlangt, weil es gelungen

ist, die Themen der Energiewende mit denen der Mobilitätswende zu verquicken und so eine ganzheitliche Zukunftsdebatte anzustoßen. Der Bund Umwelt und Naturschutz (BUND) hat sich in dieser Arbeit zu einem engen Bündnispartner entwickelt, was ein sichtbares Zeichen dafür ist, dass Ökonomie und Ökologie nur zusammen gedacht werden können. Politisch ist dieses Bündnis zumindest im Freistaat vielbeachtet, wittert doch die Staatspartei im Zusammengehen von IG Metall und BUND das Entstehen einer Opposition, die – anders als die im Landtag – wirklich was zu bieten hat. Das war sicherlich einer der Gründe warum sich Ministerin Aigner im Januar mit fast 200 BetriebsrätInnen zu einer Runde im Rahmen des Energiedialogs traf. Der Energiedialog ist leider im Ergebnis nicht als Erfolg zu werten. Dafür ist der Wille, die Energiewende innovativ, bürgernah und dezentral anzugehen, nicht wirklich vorhanden. Aber auch hier wurde durch den Dialog mit den Gewerkschaften, allen voran die IG Metall, der Zusammenhang zwischen einer zukunftsgerichteten Industriepolitik und einer nachhaltigen Energiewende deutlich gemacht. Gleichgültig ob es der Maschinen- und Anlagenbau oder die Automotive-Industrie ist, nur wenn der Freistaat in Energie- und Verkehrswende ganz vorne mitspielt, entsteht auch der Innovationsdruck auf die Unternehmen, um im weltweiten Wettbewerb mithalten zu können. Hier ist nun die sensible Debatte darum zu führen, wieviel Innovationsdruck durch welche strengen Umweltgesetze aufgebaut werden kann, ohne Unternehmen und Beschäftigung zu gefährden, sondern sie zu fördern.

Schweinfurt/Main-Rhön: läuft!

An diesem Punkt setzt der Leuchtturm zur sozial-ökologischen Industriepolitik, der gemeinsam von IG Metall und BUND in der Region Schweinfurt/Main-Rhön initiiert worden ist. Nach einem Kick Off mit beinahe 100 TeilnehmerInnen (der Klartext berichtete) wird es nun im

Frühjahr eine Verkehrskonferenz geben, die die Mobilitätssituation in der Region beleuchten will und die Chancen für einen nachhaltigeren Mobilitätsmix ausloten soll. Das klingt für einen Automobilzulieferer immer ein wenig bedrohlich, weil ein starker Mobilitätsmix, wo zu Fuß gehen und Fahrradfahren, Busse und Bahnen einen Teil des Autoverkehrs ersetzen sollen. Aber diese Schlacht wird nicht in Schweinfurt entschieden, sondern in den Metropolen dieser Welt, wo die Fahrt mit dem eigenen Auto reine Zeitverschwendung ist oder von den jungen Menschen, für die ein eigenes Auto längst nicht mehr so wichtig ist, wie das neueste Smartphone. Wir können in Schweinfurt nur lernen, wie sich solch ein geänderter Mobilitätsmix gestalten lässt, welche neuen Produkte und Dienstleistungen nötig werden oder auch welche Vorteile eines nachhaltigen Mobilitätsmixes wie viel wert sind. Alles das kann uns als Sachs-Standort auch dabei helfen, unsere Produktpalette konsequent zu modernisieren.

Standort Schweinfurt: läuft!

Apropos Produktpalette. Der Standort Schweinfurt hat mit dem Leichtbau und dem Hybrid zwei der drei Zukunftstrends in der Automobilbranche an Bord. Was fehlt ist das Thema „Autonomes Fahren“, aber das kommt von TRW. Es gilt nun diese Zukunftstrends maßvoll zu entwickeln, was z.B. beim Thema Leichtbau bedeutet, eben nicht nur den Fokus auf CFK-Werkstoffe zu richten, sondern mit der hauseigenen Kompetenz in Sachen Blech auch in diese Richtung weiter zu entwickeln und gleichzeitig nach konstruktiven Lösungen für die Gewichtsreduktion zu suchen. Das ist auch deshalb die nachhaltigere Methode, weil es wohl keinen recyclingfähigeren Werkstoff als Stahl gibt.

Parallel zu dieser prozess- und technologieorientierten Weiterentwicklung wird es auch darum gehen, die Produktpalette weiterzuentwickeln und zu entscheiden, welches Port-

folio in den kommenden Jahren die Beschäftigung am Standort sichern kann. Dabei heißt es auch an der einen oder anderen Stelle Abschied zu nehmen von Traditionsprodukten, aber damit haben wir beim Sachs ja Erfahrung und das waren im Ergebnis nicht die Schlechtesten, auch wenn viele Abschiede weh getan haben.

Wovon wir uns aber niemals verabschieden wollen, ist die Vielfalt des Standorts mit Dämpfungs- und Antriebstechnik, mit Produkten für PKW wie NKW und Entwicklung, Produktion und Vertrieb in einer Hand, unterstützt von in-house Dienstleistern, die ihr Geschäft verstehen.

Übrigens...

Die IG Metall-Vertrauensleute und Betriebsräte beteiligen sich an diesen Diskussionen und Aktionen auf allen Ebenen aktiv und wer Lust hat, sich daran zu beteiligen, ist herzlich eingeladen.



Die Veränderung gestalten...

Seien es individuelle Beratungsgespräche, Umsetzungen von Konzernmindeststandards oder die Forderung nach einem lebensphasenorientierten Ansatz. All dies ist Bestandteil der Betriebsratsarbeit in Sachen Vereinbarkeit von Arbeit und Leben.

Das Thema „Vereinbarkeit von Arbeit und Leben“ ist mittlerweile fester Bestandteil der Berichterstattung auf den Betriebsversammlungen geworden. So gab Oliver Moll auch in der letzten Betriebsversammlung einen Rückblick über die Betriebsratsaktivitäten in Sachen Vereinbarkeit von Familie und Beruf für das Jahr 2014. Es handelt sich vor allem um individuelle Beratungsgespräche zur Elternzeit, dem Wiedereinstieg oder die Möglichkeiten der Arbeitszeitänderungen wie Teilzeit und Home Office. Hier ist seine Kollegin Sabine Lack diejenige, die den Beschäftigten unterstützend zur Seite steht, viele Fragen beantwortet und konstruktive Lösungen mit Führungskräften und Personalbereichen verhandelt.

Parallel hierzu begleitet der Betriebsrat die Aktivitäten des Arbeitskreises „Beruf und Familie“ auf Konzern- und Standortebezug und für 2015 gilt es weitere vom Konzern festgelegte Mindeststandards in Schweinfurt umzusetzen. Für den Betriebsrat stellt sich allerdings über das Jahr 2015 hinaus die Frage: Wo soll oder muss die Reise in Sachen „Vereinbarkeit von Arbeit und Leben“ hingehen und wie sehen diesbezüglich die Handlungsfelder aus, die zukünftig verstärkt betrachtet werden müssen?

Die Erfahrungen zeigen, dass die Bedürfnisse und Wünsche von Beschäftigten an dieser Stelle vielfältig sind. Aber genau dies wäre der Ansatz den es zu verfolgen gilt, so Oliver Moll. Aus Sicht des Betriebsrates ist es wichtig, eine lebensphasenorientierte Betrachtungsweise in den Vordergrund zu stellen.

Folie Lebensphasenorientiert Denn parallel zum Verlauf des Berufslebens finden auch im Privatleben Phasen mit unterschiedlichen familiären Belastungssituationen statt und dies bedarf eben je nach Berufs- und Lebensphase, individuelle Formen der Unterstützung sowohl für Männer als auch für Frauen.

Sei es beispielsweise der Berufseinstiegsphase – jung und karriereorientiert – übergehend in eine Familienphase oder aber auch kinderlos mit priva-

ten Prioritäten wie dem Sportverein oder einem Ehrenamt, bis hin zur Wiedereinsteigerin und dem geplanten Ausstieg in Rentennähe. Und so soll für 2015 neben der Sensibilisierung von Führungskräften, dem Thema „Pfleger“, eine Betriebsvereinbarung zu „mobilem Arbeiten“ am Standort Schweinfurt im Vordergrund stehen.

News „Vereinbarkeit Arbeit und Leben“:

Angebote Ferienfreizeiten in den Osterferien, 30.03. - 10.04.2015:

- Reiterferien an der Umweltstation Reichelshof in Sennfeld; ab 6 Jahre (ggfs. auch jünger)
- Osterferien im FiZ (Koja-Stadt): im Zeughaus in Schweinfurt; für 6-12 jährige Kinder; Mo-Do und Di-Fr, immer 08:00 – 17:00 Uhr; 36,00 Euro pro Woche
- Kojastadt: Firlefnaz Workshop: Firlefnaz Halle Schweinfurt; für 8-18-jährige Kinder, Mo – Do und Di-Fr; 08:00 – 16:30 Uhr; 109,00 Euro/Woche

Wie immer Bezuschussung durch ZF 20,00 Euro je Kind und Woche

Rechtliche Neuerungen:

Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf:

Seit 01.01.2015 gelten im Bereich der Pflege neue gesetzliche Regelungen. Kernstück der gesetzlichen Änderungen ist der Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit, den erweiterten Angehörigenkreis und dem Kündigungsschutz bei Pflege- wie Familienpflegezeit.

Bislang war die Familienpflegezeit lediglich aufgrund einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Mitarbeiter möglich. Dagegen kann der Beschäftigte künftig mit einer Ankündigungsfrist von acht Wochen darauf bestehen, dass die Arbeitszeit auf bis zu 15 Wochenstunden reduziert wird – und das für eine Zeit von maximal zwei Jahren oder eine komplette Pflegezeit bis zu 6 Monate. Für ZF-Beschäftigte empfiehlt sich allerdings für längere Pflegeauszeiten die Möglichkeit eines Sabbatical's „Pfleger“ zu prüfen.

Der Kreis der Angehörigen, die zu einer Pflegezeit berechtigt sind, wurde auf Stiefeltern, Schwägerinnen und Schwager sowie lebenspartnerschaftsähnliche Gemeinschaften ausgeweitet.

Daneben haben Angehörige im akuten Pflegefall - zur Organisation der Pflege- die Möglichkeit, bis zu zehn Arbeitstage der Arbeit fernzubleiben. Zwar gab es für Berufstätige auch bisher die Möglichkeit, in einem akuten Notfall zehn Tage „Pfleger“ zu beanspruchen, allerdings war das immer unbezahlt. Seit dem 01.01.2015 ist für diese Zeit eine Lohnersatzleistung – das Pflegeunterstützungsgeld – vorgesehen. Diese Lohnersatzleistung orientiert sich am Kinderkrankengeld in der gesetzlichen Krankenversicherung und beträgt bis zu 90 Prozent des Nettolohns. Bei freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Beschäftigten wird nur der Lohn bis zur Höhe der Beitragsbemessungsgrenze in der Krankenversicherung berücksichtigt. Bei privat versicherten Pflegebedürftigen zahlen deren Versicherungen. Der Antrag ist bei der Pflegeversicherung des Angehörigen zu stellen.

Änderungen bei Elternzeit und Elterngeld

Es gelten ab 01. Januar 2015 neue Regeln zur Elternzeit und zum Elterngeld. Danach bleibt der Anspruch der Arbeitnehmer auf Elternzeit auch nach einem Arbeitgeberwechsel erhalten und Eltern, deren Kinder ab dem **01. Juli 2015** geboren werden, wird zukünftig die Kombination von

- Basiselterngeld
- Elterngeld Plus und
- Partnerschaftsbonusmonaten möglich sein.

Weitere Details hierzu sollen im nächsten Klartext berichtet werden.



JAV – „das unbekannte Gremium“

JAV – was ist das überhaupt? JAV steht für Jugend- und Auszubildendenvertretung. Dies ist ein gewähltes Gremium, ähnlich wie der Betriebsrat, und Teil der betrieblichen Interessenvertretung. Wie der Name schon sagt, kümmert sich die JAV um die Interessen und Belange der Jugendlichen und Auszubildenden bis zum vollendeten 25. Lebensjahr.

Zu den Aufgaben der JAV gehören unter anderem:

- Maßnahmen zu beantragen, die den Jugendlichen und Auszubildenden dienen.
- Die Anwendung geltender Gesetze und Verträge zu kontrollieren.
- Anregungen von jugendlichen Arbeitnehmer/-innen und Auszubildenden entgegen zu nehmen um eine qualifizierte Ausbildung durchzusetzen.
- Maßnahmen zur Integration von Jugendlichen und Auszubildenden ausländischer Herkunft zu beantragen.
- Den Erhalt der Ausbildungszahlen.

Um jeder/m Auszubildenden die Chance zu geben sich selbst in die Interessensvertretung einbringen zu können, wird dieses Gremium alle zwei Jahre neu gewählt. Die Größe der JAV hängt von der Anzahl der Wahlberechtigten ab. Wahlberechtigt sind alle Jugendlichen und Aus-

Michael Füsler, 25 Jahre, Maschinenbediener
Manuela Hebert, 20 Jahre, Versuchsschlosserin
Martin Plannerer, 25 Jahre, Maschinenbediener
Franziska Zeis, 18 Jahre, 1. Ausbildungsjahr zur Industriekauffrau
Conny Bergmann, 24 Jahre, Maschinenbediener
Bastian Jones, 22 Jahre, Industriemechaniker im Sondermaschinenbau
Florian Brems, 20 Jahre, Maschinenbediener
Lena Seufert, 18 Jahre, 3. Ausbildungsjahr zur Industriemechanikerin
Irina Wolf, 19 Jahre, 3. Ausbildungsjahr Industriemechanikerin
Samantha Bennett, 17 Jahre, 1. Ausbildungsjahr zur Werkzeugmechanikerin
Jana Braun, 19 Jahre, 3. Ausbildungsjahr zur Werkzeugmechanikerin

zubildenden bis zum vollendeten 25. Lebensjahr. Hier, bei ZF in Schweinfurt, zählt die Jugendvertretung seit der letzten Wahl, die am 04. November 2014 stattfand, 11 Mitglieder, sechs weibliche und fünf männliche, die sich sowohl aus Auszubildenden als auch aus Jungfacharbeiter/-innen zusammensetzt.

Am Wahltag hatten die Azubis die Möglichkeit zwischen 22 Kandidatinnen und Kandidaten zu wählen. Mit 2.883 abgegebenen Stimmen wurden folgende Kolleginnen und Kollegen in die JAV gewählt: Die nicht direkt gewählten Kandidaten bilden wichtige Ersatzmitglieder. Sie unterstützen die JAV bei größeren Projekten und nehmen den Platz eines Mitgliedes bei dessen Verhinderung ein. Die Reihenfolge

der Vertreter/-innen richtet sich nach der Stimmenanzahl bei der Wahl. Namentlich sind das folgende Kolleginnen und Kollegen: Nils Volz, Maria Illig, Korbinian Gräf, Kevin Niklaus, Lena Heinlein, Marcel Sahlmüller, Florian Rasch, Florian Börtlein, Leon Neundorf, Nico Franck und Janik Bieberich.

In der konstituierenden Sitzung der JAV wurde der Kollege Michael Füsler zum Vorsitzenden gewählt. Die Stellvertretung nimmt der Kollege Florian Brems ein. In die Gesamtjugendvertretung – einem übergeordneten Informationsgremium im Konzern - wurde Martin Plannerer delegiert.

Seit 20. November 2014 ist die neu gewählte Jugend- und Auszubil-

dendenvertretung im Amt. In den vergangenen Wochen wurden schon einige Sitzungen abgehalten, viele Ideen gesammelt und Problemstellungen diskutiert.

Zum einen will die Jugend- und Auszubildendenvertretung ihre Intranet-Seite neu und informativer gestalten, damit sich auch Azubis, die sich nicht im Ausbildungszentrum aufhalten, über wichtige Termine und das aktuelle Geschehen informieren können.

Des Weiteren möchte die JAV für die sich in der Ausbildung befindlichen Industriekaufleute Blusen bzw.

Hemden, da die gewerblichen Azubis auch Arbeitskleidung erhalten. Darüber hinaus beschäftigt sich das Gremium intensiv mit der Wiedereinführung des Ausbildungsberufs Elektroniker/-in für Automatisierungstechnik, welcher seit 2014 leider nicht mehr ausgebildet wird und dies unserer Meinung nach ein Fehler ist.

Dies sind nur ein paar Projekte, die die JAV in nächster Zeit beschäftigen.

Nun heißt es Ärmel hochkrempeln und anpacken. Es gibt viel zu tun und bevorstehende Aufgaben müssen zeitnah bearbeitet werden.



Wo drückt der Schuh?

Die beliebte Aktion „Wo drückt der Schuh“ hat auch im Rahmen der letzten Betriebsversammlung wieder viel Beteiligung erfahren, wobei die sich wiederholenden Fragen zum gleichen Themenkomplex durchaus zeigen, dass in vielen Bereichen noch viel zu tun ist. Andere Fragen sind so hochspeziell, dass sie besser im Einzelgespräch geklärt werden können und manch anderes haben wir bereits in früheren Ausgaben beantwortet.

Der Betriebsrat hat die Fragen einsprechend ausgewählt, der Unternehmensseite übergeben und folgende Antworten erhalten:

Thema: Drehkreuze Kantine Werk Nord:

Die neuen Drehkreuze im Bereich der Kantine Werk Nord wurden im Rahmen unseres Werksicherheitskonzeptes und zur Erfüllung von gesetzlichen Auflagen im Bereich Luftfrachtsicherheit installiert. Ähnliche Anlagen gibt es bereits seit Jahren im Werk Süd. Eine Speicherung und/oder Auswertung der Daten findet nicht statt.

Thema: Automatenstation Bau 608:

Der Wunsch nach einer anderen Suppe an der Automatenstation im Bau 608 wird mit der Firma Dallmayr besprochen. Eine Gulaschsuppe kann jedoch auf Grund fehlender Zuleitungen nicht angeboten werden. Hinweis am Rande: Vor der Spargelcremesuppe wurde an dieser Automatenstation „Klare Brühe“ angeboten und es bestand der Wunsch nach einer Abwechslung.

Thema: Pausenräume - Rauchen:

Das Thema „Rauchen in Pausenräumen“ führt immer wieder zu Problemen zwischen Rauchern und Nichtraucherern, weshalb sich Betriebsrat und Standortleitung bereits im Jahr 2006 dazu entschieden haben eine Betriebsvereinbarung zum Thema „Nichtraucherschutz und

Rauchen im Betrieb“ abzuschließen. In dieser Vereinbarung wurde klar geregelt, dass es ein grds. Rauchverbot in Gebäuden und Räumlichkeiten gibt und das Rauchen nur in den dafür extra eingerichteten Bereichen oder Räumen erlaubt ist. Sollten Kollegen/innen sich nicht an diese Regelung halten informieren Sie bitte Ihren jeweiligen Vorgesetzten und bitten diesen um Lösung der Angelegenheit.

Thema: Pausenräume - Platzmangel:

Die Werkleitungen und unser Facility Management bemühen sich nach Kräften eine Lösung für die Schaffung neuer Pausenräume zu finden. Problematisch ist hier nicht nur, dass die Pausenräume möglichst fertigungsnah zur Verfügung gestellt werden sollen, sondern auch die sehr kostenintensive Umsetzung von notwendigen Bauauflagen und die Einhaltung von diversen Brandschutzauflagen.

Thema: Pausenräume – Ordnung und Sauberkeit/Diebstahl:

Für die Einhaltung von Ordnung und Sauberkeit in den Pausenräumen sind die jeweiligen Nutzer der Räumlichkeit selbst verantwortlich. Hierzu gehört unter anderem auch das Reinigen des Kühlschranks. Bezüglich der Problematik „Diebstahl aus Kühlschränken“ kann durch das Unternehmen verständlicherweise keine Maßnahme ergriffen werden. Auch hier gilt die Eigenverantwortung jedes einzelnen Mitarbeiters. Für den Fall, dass ein solcher Vorgang beobachtet wird, sollte nach Möglichkeit entweder die jeweilige Führungskraft oder der Betriebsrat eingeschaltet werden.





Impressum

Klartext Nr. 1/2015 vom 20.02. 2015

Zeitung des IG Metall-Vertrauenskörpers der ZF Friedrichshafen-AG Schweinfurt und ZF ZRE

Presserechtlich verantwortlich:
P. Kippes, 1. Bevollmächtigter
der IG Metall Schweinfurt

Redaktionell verantwortlich:
K. Mertens, A. Schmitt