

MAHLE = Karstadt ?

Die Verkäuferinnen und Verkäufer der Warenhauskette Karstadt spüren schon seit Jahren, was es bedeutet, wenn die Firmenbosse Personalkosten sparen wollen. Die MAHLE-Geschäftsführung will uns jetzt auch wie die leidgeprüften Karstadt-Beschäftigte behandeln. Für die Sicherheit unserer Jobs sollen wir Urlaubs- und Weihnachtsgeld hergeben oder länger arbeiten. Natürlich ohne Lohnausgleich.

Nur gibt es zwischen MAHLE und Karstadt - vorsichtig formuliert - einige Unterschiede. Karstadt schlingert schon lange Zeit um die endgültige Insolvenz herum. Laut Wirtschaftspresse ist Karstadt das große Pleiteunternehmen des deutschen Einzelhandels. MAHLE dagegen wird in 2014 weltweit und in Deutschland einen historischen Rekordgewinn erzielen. Egal ob der Gewinn in absoluten Zahlen oder in Gewinn pro Beschäftigten gerechnet wird. Ganz nebenbei finanziert MAHLE die endgültige Mehrheitsübernahme von Behr und kauft noch die slowenische Firma Letrika mit 2.400 Beschäftigten dazu. Die meisten Unternehmen müssen für eine derartige Expansion große Kredite aufnehmen. Bei MAHLE hingegen bleibt die Eigenkapitalquote auf einem Niveau, das für die Industrie und Zulieferbranche bemerkenswert hoch ist.

Die MAHLE-Geschäftsführung plant zudem, dass unsere Jobs und Einkommen lediglich für maximal zwei bis drei Jahre sicher sind. Mehr gibt es nicht. Das heißt wir haben zukünftig nur noch den Status von befristet Beschäftigten. Ein kleiner Hinweis dazu. Die Laufzeit der Verträge für die Geschäftsführung selbst laufen in der Regel fast doppelt so lange.

Merkwürdige Vorschläge

Für ein Werk aus der BU1 schloss die Geschäftsführung vor etwa vier Jahren einen

Vertrag ab, in dem sie zusagte neue Produkte an den Standort zu bringen. Passiert ist dann trotz zahlreicher Interventionen des örtlichen Betriebsrates und Gesamtbetriebsrates so gut wie nichts. Jetzt moniert die Geschäftsführung, dass das Betriebsergebnis dieses Standortes aufgrund der ungünstigen Produktpalette (!) viel zu schlecht sei. Man beklagt quasi die eigene Untätigkeit und will nun, dass die Beschäftigten die Rechnung übernehmen.

Für einen weiteren Standort in Baden-Württemberg erwartet die Geschäftsführung Beschäftigungsprobleme. Die aus ihrer Sicht überflüssigen Mitarbeiter sollen daher zu einem anderen Werk versetzt werden. Zugleich torpediert sie diese an sich sinnvolle Idee. So soll gleichzeitig in dem aufnehmenden Werk die Arbeitszeit für alle pauschal drastisch erhöht werden. So werden die Chancen der Betroffenen auf einen neuen Arbeitsplatz möglichst minimiert. Motto: wenn nicht genug Arbeit da ist, muss die Arbeitszeit erhöht werden, um das Problem zu vergrößern.

Der Tarifvertrag ist tabu!

Es macht wenig Sinn auf die Forderungen der Geschäftsführung nach Lohnsenkungen einzugehen. Weil spätestens in zwei Jahren wird die nächste Sparrunde verkündet und wir sollen noch mehr hergeben. Wo soll das enden? Das Entgeltniveau bei MAHLE befindet sich zum großen Teil auf dem Niveau des Flächentarifvertrages. Jahrzehntlang wurde bei MAHLE über Tarif verdient. Darauf war man eigentlich bei MAHLE mal stolz. Aber das wurde in den letzten zehn Jahren Stück für Stück abgeschafft. Nur noch wenige ältere Kolleginnen und Kollegen kommen durch Absicherungsbeträge über das tatsächliche heutige Tarifniveau. Die Flächentarifverträge der IG Metall sollen absolut unsere rote Linie darstellen, die



nicht unterschritten werden darf. Ansonsten ist die Rutschbahn nach unten kaum mehr aufzuhalten. Die Werke brauchen andere Lösungen statt einfach nur kurzfristig an der Schraube Personalkosten zu drehen. Es sind umfassende Konzepte notwendig, die langfristig wirken und die beinhalten, was wir auf welche Weise in unseren Fabriken zukünftig herstellen. Gleichzeitig müssen die überzogenen Profiterwartungen von Daimler, Porsche und Co. öffentlich skandalisiert werden. Es kann nicht sein, dass für die Milliarden-Profiten der Familien Porsche, Piëch und Quandt die Zulieferindustrie aus Westeuropa vertrieben wird. Das ist aber eine politische Diskussion, die außerhalb von MAHLE von der IG Metall geführt wird. Dies gilt es zu unterstützen.

Für die Kolleginnen und Kollegen von Karstadt haben Opfer und Verzicht letztlich nur neue Opfer und Verzichtsforderungen gebracht. Jetzt sollen sechs Kaufhäuser geschlossen werden, unter anderem Stuttgart. 230 Menschen werden allein hier ihren Job verlieren. Sie haben ein solches Schicksal nicht verdient.

Die Lehre für uns:

Wir sollten mit dem Verzicht gar nicht erst anfangen.

Zusätzliche Betriebsversammlung am 13.11.2014

Am Donnerstag war es eng in der Kantine. Die zusätzliche Betriebsversammlung wurde angesichts der überzogenen Forderungen unseres Arbeitgebers für eine neue Standortsicherung vom Betriebsrat einberufen. Nächstes Jahr läuft unsere Standortsicherung aus.

Mit seinen Forderungen zwingt den der Arbeitgeber den Betriebsrat im Alltag zu Maßnahmen, die den einzelnen Kollegen unter uns betreffen können. Aber nur so können wir alternative Maßnahmen, die kreativer sind als Personalkosten zu senken, mit dem Arbeitgeber verhandeln.

Kollege Kalmbach eröffnete die Betriebsversammlung. Er zeigte die Forderungen des Arbeitgebers mit eindrücklichen Worten auf. Diese zusammengefasst bedeuten, für die nächste Beschäftigungssicherung die Personalkosten individuell je nach Standort um bis zu 15 Prozent zu kürzen. Das Angebot der Geschäftsführung ist eine Beschäftigungssicherung mit einer Beschäftigungsuntergrenze bis 2018.

Wie soll unsere Geschäftsführung der IG Metall erklären, dass sie bedürftig ist, wenn sie gleichzeitig mit mehreren Geldsäcken beladen vor der Tür aufschlägt? Dies fragte sich unser IG Metall-Vertreter Patryk Krause. Diese Forderungen müssten mit der IGM in einem Ergänzungsstarifvertrag verhandelt werden. Ist MAHLE ein Versuchskaninchen für Südwestmetall? Bisher ist MAHLE der einzige Betrieb, der solche Forderungen stellt.

Angesicht der einschneidenden Forderungen an die Belegschaft, wurde unser Arbeitsdirektor Herr Glowatzki vermisst. Also hat unser Personalchef Kostoglou versucht, die Wogen zu glätten. Dieser Werkzeugkasten, der von der GF gefordert wird, soll seines Erachtens nach differenziert je nach Standort eingesetzt werden. Daraufhin entbrannte eine Diskussion, die aufzeigte, wie groß das Unverständnis der Kollegen für solche Maßnahmen ist.

Kollege Fritz kam sich vor, wie in einer

Herde Zebras, die von einem Rudel Löwen die Ansage erhält: „Wir wollen 15 Prozent von eurem Fleisch, aber keine Panik, wir werden euch differenziert betrachten“. Mit diesem Bild forderte er uns eindrücklich zur Solidarität auf.

Wir Kollegen aus der Zentrale können uns nicht in Sicherheit wiegen, angesichts der Werksverträge, der Behr Integration und der Ausgliederung ganzer Bereiche in neue Firmen.

Wie passt das zusammen? Senkung der Personalkosten um bis zu 15 Prozent angesichts der Rekordumsätze?

In wie weit können wir solchen Forderungen entgegen kommen? Gefährden solche Forderungen den Standort Deutschland als Produktionsstandort und in letzter Konsequenz auch den Entwicklungsstandort? Brauchen wir hier nicht intelligentere Lösungen um die Zukunft von MAHLE zu sichern?



„Greifen wir gleich an oder wollen wir sie erst differenziert betrachten?“

Alle Werke an einem Strang

Zwei Wochen nachdem die Geschäftsführung ihre Forderungen auf den Tisch gelegt hatte, trafen sich Betriebsrätinnen und -räte aus allen deutschen Werken in Ludwigsburg. Diese Versammlung aus den Betriebsausschüssen der einzelnen Betriebsratsgremien ist im Gesetz vorgesehen und findet einmal im Jahr statt. Wichtigstes Thema war das 15 Prozent-Paket: Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld und unbezahlte Mehrarbeit sollen die Beschäftigten opfern für eine Beschäftigungssicherung von drei Jahren.

Die Anwesenden waren empört. Das brachte die Vertreter alle Werke zusammen. Während vorher noch zu hören war, dass einzelne Werke lieber keine Standort- und Beschäftigungssicherung wollten, wurde hier wohl allen klar, dass dieser Angriff der Geschäftsführung letztlich alle treffen wird. Wenn nicht gemeinsam, dann nacheinander. Da konnte dann auch die Versicherung von Prof Junker nicht mehr helfen,

dass die Werke durchaus unterschiedlich zu behandeln wären. Er wolle einen „Werkzeugkasten“, deren Werkzeuge bei den verschiedenen Werken unterschiedlich eingesetzt werden könnten.

Herr Prof. Junker war am zweiten Tag erschienen und rechnete uns dann vor, dass er für den Unternehmensbereich 1 mit diesen 15 Prozent Kostensenkung die Umsatzrendite von 1,5 Prozent auf 6 Prozent erhöhen könne, was man auch brauche. Dies würde aber auch alle treffen, die hier in Stuttgart für diesen Bereich arbeiten, also für die GmbH in Cannstatt und Fellbach. Dies muss auch allen anderen zu denken geben. Wir erinnern nur an die Versuche in der Vergangenheit bestimmte Bereiche als Gesellschaften auszugliedern, z.B. beim Aftermarkt und in der IT.

Auch auf die Frage, warum die Geschäftsführung nur eine Beschäftigungssicherung anbietet und keine Standortsicherung,



hatte Prof Junker eine lapidare Antwort: „Dann können ja keine Standorte einfach geschlossen werden.“ Was aber haben Beschäftigte, deren Arbeitsplatz geschlossen werden soll, von einem angebotenen Arbeitsplatz, wenn dieser in Öhringen statt Hamburg liegt?

Den Betriebsratsmitgliedern aus allen Werken wurde noch deutlicher, dass Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld für immer weg wären, wenn sie in einer Situation hergegeben werden, in der es Mahle blendend geht. Sie unterschrieben alle eine Erklärung, dass die Tarifverträge tabu sind, diese dürfen nicht angetastet werden!

BTT: Beschäftigte sollen für Standortschließung bezahlen

Es klingt unglaublich: Die Beschäftigten von BTT (Behr Thermot-tronic) in Kornwestheim sollen für die Schließung ihres Arbeitsplatzes auch noch bezahlen. Die Geschäftsführung verlangt von den Beschäftigten Urlaubs- und Weihnachtsgeldverzicht, sowie unentgeltliche Mehrarbeit. Die Produktion soll nach Mühlacker, die zentralen Organisationseinheiten sollen in Feuerbach und Bad Cannstatt angesiedelt werden. 54 Frauen sollen ganz nach Hause gehen!

Das soll der Schlussstrich unter eine über fünf Jahrzehnte lange Erfolgsgeschichte sein. BTT wurde 1955 durch Dr. Manfred Behr in Feuerbach gegründet. BTT schaffte sich schnell einen Namen als Innovationsführer im Bereich Dehnstoffregler. Das Unternehmen wuchs schnell, ebenso die Produktpalette: Kühlmittelthermostate, Sonderregelgeräte, Großkühlmittelthermostate, Öltemperaturregler und Thermo-schalter. Und man war erfolgreich. 1972

wurde der Umzug nach Kornwestheim vollzogen.

Die Betriebsratsvorsitzende Nektaria Christidou erklärt zum aktuellen Stand:

„Wir haben es unseren Kolleginnen und Kollegen zu verdanken, dass wir am Standort Kornwestheim stabile Prozesse haben und mit einem guten Gewinn im Jahr 2014 abschließen werden. Unverständlich für uns ist, dass der Standort Kornwestheim angegriffen und in Frage gestellt wird. Wir haben dafür gekämpft in den Mahle Konzernen zu kommen und nicht bei einer Heuschrecke, einem Finanz-Investor, zu landen. Und müssen uns jetzt sehr wundern, dass der Standort Kornwestheim filetiert werden soll.“

Wir haben das Mandat der Kolleginnen und Kollegen für den Standort und die Beschäftigungssicherung zu kämpfen und dies werden wir auch tun!“

Die Forderungen des Kornwestheimer Betriebsrats lauten:

- Kein Verlust von Arbeitsplätzen beim Umzug.
- Interessenausgleich für den Wechsel in die Zentralfunktionen (Entgeltgruppen, Vorsorgeleistungen, Kilometergeld und Betriebszugehörigkeit etc.)
- Der BR erwartet, dass die Leistungen die, die Beschäftigten insbesondere in den letzten fünf Jahren erbracht haben (Umstrukturierung Kornwestheim, Versetzung und Umqualifizierung von 60 Mitarbeitern, Stabilisierung der Prozesse, Sanierungsbeiträge bis hin zu einer profitablen Ergebnissituation in Kornwestheim) honoriert wird.
- Es wird keinen Verhandlungsabschluss geben, wenn nicht alle Menschen versorgt sind.

Der Betriebsrat und die Vertrauensleute von Mahle Cannstatt erklären sich mit BTT solidarisch!

Leistungsbeurteilung 2014

Zitat: Wenn der Mensch alles leisten soll, was man von ihm fordert, so muss er sich für mehr halten als er ist.

-Johann Wolfgang von Goethe-

Auch dieses Jahr steht für jeden der nach dem ERA Tarifvertrag gezahlt wird, ein Leistungsbeurteilungsgespräch mit seinem Vorgesetzten an. Das individuelle Leistungsentgelt beträgt zwischen 0 Prozent und 30 Prozent

Welche Fristen müssen seitens des Arbeitgebers eingehalten werden?

Zeichnet sich ab, dass die Beurteilung zu einem niedrigeren Leistungsentgelt führt, muss die, bzw. der Beschäftigte schriftlich und unter Angabe von Gründen darauf hingewiesen werden.

Wenn sich das Arbeitsergebnis innerhalb von drei Monaten nach der Leistungsbeurteilung nicht verbessern ließ, ist eine Minderung des Leistungsentgelts in Höhe von maximal 3 Prozent möglich.

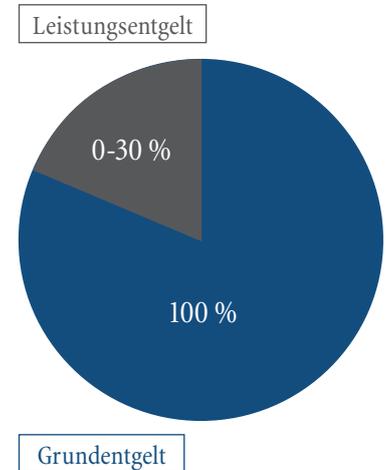
Was tun im Falle einer schlechteren Leistungsbeurteilung als im Vorjahr?

Wenn Ihr mit Eurer Leistungsbeurteilung nicht einverstanden seid, könnt Ihr diese schriftlich unter Angabe von Gründen reklamieren.

Wie geht es nach einer Reklamation weiter?

Es wird versucht im Betrieb mit Hilfe des Betriebsrats eine Lösung zu finden. Ist dies nicht möglich steht dem Mitarbeiter der Rechtsweg offen.

Bei Fragen einfach die Betriebsräte Eures Vertrauens auf das Thema ansprechen.



Gefährdungsbeurteilung – Was ist das?

Für ein systematisches und erfolgreiches Sicherheits- und Gesundheitsmanagement ist die Gefährdungsbeurteilung die zentrale Grundlage im betrieblichen Arbeitsschutz. Alle Arbeitgeber - unabhängig von der Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind seit 1996 dazu verpflichtet, eine Gefährdungsbeurteilung gemäß Arbeitsschutzgesetz und der Unfallverhütungsvorschrift "Grundsätze der Prävention" (BGV A1 bzw. GUV-V A1) durchzuführen.

Die Gefährdungsbeurteilung beschreibt den Prozess der Ermittlung und Bewertung aller relevanten Gefährdungen, denen die Beschäftigten im Zuge ihrer beruflichen Tätigkeit ausgesetzt sind. Bei der technischen Gefährdungsbeurteilung arbeiten fachkundige Personen aus den Abteilungen, Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsarzt mit dem Betriebsrat eng zusammen. Die Gefahren, die an den verschiedenen Arbeitsplätzen lauern sind vielfältig und von Arbeitsplatz zu Arbeitsplatz verschieden. Deshalb muss der Arbeitgeber eine Gefährdungsbeurteilung aller verschiedenartigen Arbeitsplätze/Tätigkeiten/Maschinen/Anlagen/Arbeitsmittel/Gefahrstoffe innerhalb des Unternehmens und seinen Abteilungen durchführen.

Der „psychischen Gefährdungsbeurteilung“

kommt in der heutigen Arbeitswelt ein immer größer werdender Stellenwert zu. Die Belastung der Arbeitnehmer und die daraus folgenden krankheitsbedingten Ausfälle ist in den vergangenen Jahren rasant angestiegen. Auch hierzu gibt es bei Mahle eine Gefährdungsbeurteilung, deren Form und Ablauf in einer Gesamtbetriebsvereinbarung festgelegt ist.

Diese psychische Gefährdungsbeurteilung wird vom Betriebsrat gemeinsam mit den Fachkräften für Arbeitssicherheit durchgeführt. Die Auswertung jedoch wird aufgrund des Datenschutzes, der Anonymität und der Wahrung der Persönlichkeitsrechte ausschließlich vom Betriebsrat vorgenommen. Die Ergebnisse der psychischen Belastungen lassen keinen Rückschluss auf die befragten Personen zu.

Ermittelte Gefahren der technischen und psychischen Gefährdungsbeurteilungen werden erfasst, bewertet und dokumentiert. Verbesserungen und die entsprechenden Maßnahmen werden mit den Verantwortlichen der jeweiligen Bereiche festgelegt. Die Umsetzung dieser Maßnahmen, die zur Sicherheit und Gesundheit aller Mitarbeiter erforderlich ist, wird durch den Betriebsrat ständig überprüft und bei nachlassender Aktivität erneut angestoßen. Ein verhinder-

ter Arbeitsunfall rechtfertigt die gesamte Arbeit und Mühe, die hinter einer solchen Beurteilung steckt.

Arbeitssicherheit heißt: Schutz der eigenen Gesundheit um nach einem anstrengenden Arbeitstag wohlbehalten nach Hause zu kommen.

Impressum

Herausgeber:

IG Metall Stuttgart,
Theodor-Heuss-Str. 2, 70174 Stuttgart
www.stuttgart.igm.de
eMail: jordana.vogiatzi@igmetall.de

Verantwortlich:

Uwe Meinhardt, 1. Bevollmächtigter

Redaktion:

Jordana Vogiatzi (IGM)
Betriebsrat und VKL
Mahle Gesellschaften Bad Cannstatt

Bildquellen: S. 1 © Andrey Popov - Fotolia;
S. 3 © Zerbor - Fotolia

Herstellung:

SZ Mediengestaltung, Nagold

Gefährdungsbeurteilung – Psychische Belastung / Stand bei MAHLE Filtersysteme 10/2014



In unserem Betriebsratsbereich sind wir in den letzten Zügen die Gefährdungsbeurteilung – Psychische Belastung für alle Bereiche zum ersten Mal durchgeführt zu haben. Wir haben viel Zeit investiert, haben viel gelernt und wollen uns mit diesen Erkenntnissen in der Zukunft weiterhin noch besser für Eure Bedürfnisse einsetzen.

Bei den Auswertungen hat sich in fast allen Bereichen gezeigt, dass hauptsächlich die klimatischen Verhältnisse, das Thema Geräuschniveau am Arbeitsplatz sowie die unzureichenden Ablagemöglichkeiten von Unterlagen durch die Kolleginnen und Kollegen bemängelt wurden. Erfreulich ist das über alle Bereiche als positiv empfundene soziale Klima unter Euch selbst, Kolleginnen und Kollegen.

Die klimatischen Verhältnisse sind zumindest kurzfristig schwer zu ändern. Ganz anders ist der Fall bei dem Thema Geräuschniveau. Hier wären durchaus Möglichkeiten die Verhältnisse für die Mitarbeiter angenehmer zu gestalten. Zu denken wäre hier an Hilfsmittel (Deckensegel, geräuschkämmende Deckenpaneele), die die Akustik in Räumen positiv zu beeinflussen. Aber natürlich auch die Gestaltung der Arbeitsplätze in Kleingruppen



Immer öfter werden die Kolleginnen und Kollegen in Großraumbüros untergebracht und dabei auch noch mit kleineren Arbeitsflächen ausgestattet

in abgegrenzten Büros. Wir machen jedoch die leidvolle Erfahrung, dass überwiegend Entscheidungen getroffen werden, die die Erkenntnisse aus der Gefährdungsbeurteilung – Psychische Belastungen ignorieren. Immer öfter werden die Kolleginnen und Kollegen in Großraumbüros untergebracht und dabei auch noch mit kleineren Arbeitsflächen ausgestattet.

In den nächsten Wochen wird der Arbeitssicherheitsausschuss mit der zweiten Runde der Befragung beginnen. Unser Ziel wird es

in Zukunft sein Euch auch über die Ergebnisse aus den Gesprächen mit den Vorgesetzten zu informieren. Wir möchten Euch in Kenntnis setzen, was erreicht wurde und was der Arbeitgeber aus welchen Gründen nicht umsetzt bzw. umsetzen kann.

Unserer Meinung nach kann nur so die Akzeptanz dieser Befragung auch in Zukunft beibehalten werden. Helft uns deshalb bitte auch in dieser zweiten Befragungsrunde durch rege Beteiligung an der Gefährdungsbeurteilung.

JAV Wahlen 2014



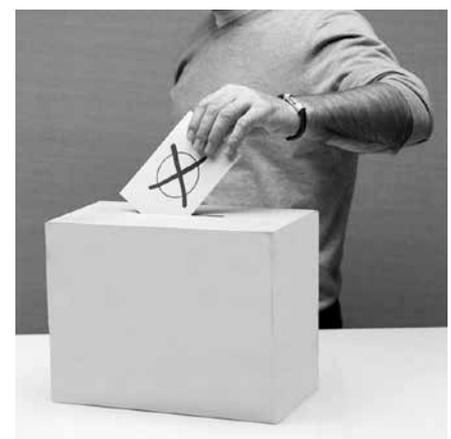
Läuft in der Ausbildung alles richtig? Und wenn was falsch läuft, was dann?

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) hilft in enger Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat, die Interessen von jungen Beschäftigten und Auszubildenden im Unternehmen zu vertreten.

Alle zwei Jahre wählen jugendliche Beschäftigte bis 18 Jahre sowie Auszubildende und dual Studierende bis 25 Jahre ihre Jugend- und Auszubildendenvertretung.

Am 26. November 2014 war es wieder soweit, bei der MAHLE GmbH und den MAHLE Filtersystemen GmbH wurde gewählt. Da der Redaktionsschluss noch vor der Wahl stattfand, können die Namen der neuen Mitglieder an dieser Stelle nicht bekanntgegeben werden, Ihr findet diese aber an allen Schwarzen Brettern.

Wir bedanken uns bei den vorherigen Jugend- und Auszubildendenvertretungen für ihr Engagement und wünschen den neuen „JAVis“ viel Erfolg und Spaß bei Ihrer neuen Aufgabe!





Gleichstellungsausschuss

Social freezing

Für wen ist es Fluch und für wen ist es ein Segen? Warum bezahlt der Arbeitgeber?

Dies sind alles Fragen, die man sich stellen muss – jeder einzeln, aber auch als Gesellschaft. Ein neues Verfahren der Reproduktionsmedizin, das zunächst für krebskranke Frauen gedacht war, schlägt weltweit hohe emotionale Wellen. Denn Apple und Facebook stellen nun ihren Mitarbeiterinnen die rund 20.000 US-Dollar teure Prozedur, ihre Eizellen einfrieren zu lassen, kostenlos zur Verfügung. Das ist/wird Lifestyle – Willkommen schöne neue Welt oder vielleicht auch nicht?

Der beste Zeitpunkt für das Einfrieren der weiblichen Eizellen, soll das 25. Lebensjahr (+/- 5 Jahre) sein. Beim Zeitpunkt der Wiedereinsetzung der aufgetauten Eizellen in den Körper der zukünftigen Mutter stellt sich doch die Frage: Wie alt darf eine Frau sein, um noch schwanger zu werden? 54 Jahre, wie die Sängerin Gianna Nannini?

Die meisten würden das wohl verneinen, aber müsste man dann nicht auch für Männer eine Altersgrenze setzen, bis zu der sie noch Vater werden dürfen? Denn spät Eltern zu werden, heißt doch auch, dass die Kinder nicht nur alte Eltern haben werden, sondern auch, dass die Kinder möglicherweise ihre

Großeltern gar nicht mehr erleben können. Fakt ist aber auch, dass wir auch immer älter werden können.

Und wer sagt uns denn, dass eine Schwangerschaft und die Tatsache, Kinder und Beruf in einem Alter zwischen 40 – 55 Jahren zu vereinbaren, einfacher ist, als dies in jüngeren Jahren? Die Konsequenz wäre doch dann zuhause zu bleiben. Die familiäre Karriere beginnen zu lassen. Wenn es aber im Job gut gelaufen ist, will man dann überhaupt noch eine eigene Familie haben, oder wartet man (Frau) bis zum Rentenalter, um zu gebären?

Wir lassen damit unsere Kinder zur Ware werden. Das ist Fakt!
Bestellt – Geliefert – und vom Umtausch ausgeschlossen?

Apple und Facebook bekommen durch diese „Schein-Sozialleistung“, ein Vielfaches mehr an Arbeitsleistung.

- Das Angebot rentiert sich, denn das Unternehmen wird für die kinderlosen, weiblichen Fachkräfte als Arbeitgeber lukrativer.
- Gleichzeitig stellen die Unternehmen sicher, dass weniger Mitarbeiterinnen im fruchtbaren Alter schwanger werden und so als Arbeitskräfte ausfallen.

Man(n) spart sich auch auf diese Weise, die

Verantwortung für die Familienplanung, denn die Frau kann dies ja nun durch social freezing super planen.

Aber was passiert, wenn eine sogenannte Karrierefrau keine Eizellen einfrieren lassen will, um normal, dem Lebenszyklus entsprechend, ein Kind zu bekommen?

Was passiert, wenn die eingefrorenen Eizellen nicht den erwünschten Effekt bringen?
Was ist wenn..... Fragen über Fragen

Ist es nicht viel wichtiger für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, daran zu arbeiten, das Familienleben im Hier und Jetzt attraktiver zu gestalten und nicht den Zukunftsgedanken leben lassen, dass wir uns unsere Enkel selbst machen und den Geburtstermin fix bestimmen, der zwischen zwei Events liegt, da man keinen anderen Termin mehr frei hatte.

Es geht nach wie vor um eine qualitativ befriedigende Ganztagsbetreuung unserer Kinder, aber auch um Maßnahmen auf betrieblicher und politischer Ebene, wie z. B. Teilzeitregelungen, Job-Sharing auch in Führungspositionen, Betriebs-Kitas und die gerechte Geschlechterquote im Beruf. Auch für Väter muss es möglich sein, ohne Karriereknick Familienverantwortung übernehmen zu können.

„Einen Abschluss gibt es nur im Paket“



Gleich drei Themen hat sich die IG Metall für die kommende Tarifrunde auf ihre Agenda geschrieben. Altersteilzeit, Qualifizierungsteilzeit und mehr Geld in den Taschen der Beschäftigten. Eine Einschätzung zur aktuellen Tarifrunde von Uwe Meinhardt, Erster Bevollmächtigter der IG Metall Stuttgart.

Uwe, lass uns beim Geld beginnen. Der Vorstand der IG Metall empfiehlt eine Entgeltforderung in Höhe von 5,5 Prozent für zwölf Monate. Wie bewertest du die Höhe der Forderung?

Uwe Meinhardt: Wichtig ist, dass diese Forderung von den Mitgliedern aus den Betrieben stammt und mit Blick auf den gesamten Bezirk Baden-Württemberg ist genau das der Fall. Aus Sicht der Kolleginnen und Kollegen bei Daimler, Bosch und Porsche hätte es etwas höher sein können, aber wir sind die Gewerkschaft für alle Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie in ganz Deutschland. Die Gewinne und Gewinnerwartungen vieler Betriebe zeigen, dass sie sich eine solche Stärkung der Entgelte leisten können – selbst wenn die Arbeitgeber jetzt so tun als wollten wir einem nackten Mann in die Tasche greifen.

Und: Der private Konsum wird 2015 der entscheidende Wachstumsfaktor sein – darin sind sich alle Institute und Vorhersagen einig. Der private Konsum kann nur wachsen, wenn die Einkommen steigen. Also: Eine Entgeltforderung, die die Menschen wollen, die Betriebe bezahlen können und die das Land braucht.

Wie wichtig ist den Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie das Thema Altersteilzeit?

Uwe Meinhardt: Die Altersteilzeit ist ein Anspruch der Menschen, selbstbestimmt ihren Ausstieg aus einem langen Arbeitsleben zu gestalten. Und, um es ganz deutlich zu sagen: Sie ist streikfähig – ohne Wenn und Aber.

Sehen die Arbeitgeber auch die Notwendigkeit den alten Tarifvertrag, der ohne

Nachwirkung zum 31. März 2015 ausläuft, zu verlängern?

Uwe Meinhardt: Das tun sie, aber unter der Überschrift „Verlängerung der Altersteilzeit“ verstehen sie etwas völlig anderes. Am liebsten würden sie die Kolleginnen und Kollegen bis 67 im Betrieb arbeiten lassen. Weil sie aber ganz genau wissen, dass das kaum ein Mensch unter den heutigen Bedingungen schaffen kann, sehen sie die Altersteilzeit als Versorgungsinstrument für diejenigen, die kaputt gearbeitet sind. Sie allein wollen entscheiden, wem sie gnädigerweise einen Altersteilzeit-Vertrag anbieten: Niemand soll mehr einen tariflichen Anspruch haben, der Betriebsrat kein Mitbestimmungsrecht. Wer mit dem Kopf unter dem Arm höflich Bitte sagt, der kommt vielleicht in die engere Wahl.

Ich sage: Wer die Menschen zum Ende eines langen Arbeitslebens nicht nur einseitig entsorgen sondern auch noch entmündigen will, der spielt dem Feuer.

Spätestens seit der IG Metall-Kampagne Revolution Bildung ist das Thema Qualifizierung in aller Munde. Wieso ist es aus Deiner Sicht ein Muss-Thema für die kommende Tarifrunde?

Uwe Meinhardt: Erstens verändern sich unter dem Einsatz neuer Technologien die Produkte und deren Herstellungsprozesse immer schneller. Ein Auto, eine Autofabrik funktionieren heute deutlich anders als noch vor 30 Jahren. Dieser Prozess wird sich mit der Elektromobilität beschleunigen. Dementsprechend verändern sich die Anforderungen an die Qualifikation der Beschäftigten, es entstehen für sie neue Entwicklungsmöglichkeiten.

Zweitens sind es die Arbeitgeber gewöhnt, alles, was über unmittelbare Anpassungsqualifizierung hinausgeht, nicht selbst machen zu müssen. Aufgrund der Arbeitsmarktsituation der letzten 30 Jahre konnten sie sich fast jede benötigte Fachkraft auf dem Arbeitsmarkt holen – mit dem Ergebnis, dass die Ausbildungszahlen ständig zurückgingen, was jetzt zum allseits beklagten Fachkräftemangel beiträgt. Die demografi-



Uwe Meinhardt, Erster Bevollmächtigter der IG Metall, im Gespräch

sche Entwicklung tut ihr Übriges. Deshalb sagen wir: Das Topthema der Zukunft heißt nicht mehr Kostensenkung und Personalabbau sondern Qualifizierung und nachhaltige Personalentwicklung.

Die Friedenspflicht endet am 28. Januar 2015. Ist bis dahin keine Lösung gefunden, kann die IG Metall zu Warnstreiks aufrufen. Werden diese aus Deiner Sicht notwendig sein?

Uwe Meinhardt: Nach den ersten Reaktionen der Arbeitgeber lautet meine Antwort: Ja, das werden sie – da bin ich mir sehr sicher. Unsere qualitativen Forderungen verstehen die Arbeitgeber als Machtfragen. Wer früher gehen oder wer mehr lernen darf – das wollen sie als „Herren im Haus“ ganz allein entscheiden. Für uns Metallerrinnen und Metalller bedeutet das, dass wir kräftig nachhelfen werden müssen, aber das ist nichts Neues: Das können und das werden wir. Deshalb gilt ab jetzt: Wir für mehr – mehr Geld, mehr Altersteilzeit, mehr Qualifizierung.

Tarifrunde 2015: Die Stimmung bei uns



Bevor die IG Metall Forderungen für Tarifverhandlungen erhebt, findet eine breite Diskussion in den Betrieben statt. So kamen die Vertrauensleute zusammen und

schnell wurde klar, dass eine große Mehrheit Erhöhungen bevorzugt, die verhindern, dass die Schere zwischen hohen und niedrigen Einkommen weiter auseinandergeht.

Dies bestätigte auch die Umfrage, die anschließend von den Vertrauensleuten in den Abteilungen organisiert wurde. Ein Mindestbetrag wurde von mehr als 70 Prozent gefordert, der Durchschnitt der Vorschläge liegt bei 172 Euro. Als Prozentforderung wurden im Durchschnitt gute 6 Prozent gefordert. Klar ist nach dieser Umfrage auch,

dass die Forderungen nach einer verbesserten Altersteilzeit und einer geförderten Bildungszeit stark unterstützt werden.

Wie viele andere Stuttgarter Belegschaften hätten also auch wir gerne eine etwas höhere Tarifforderung gehabt. Auf der Stuttgarter Konferenz wurden die 6 Prozent dann auch

als Forderungsvorschlag angenommen.

Auf Landesebene allerdings setzte sich ein Kompromiss mit 5,5 Prozent durch, eine soziale Komponente, also eine stärkere Anhebung unterer Entgeltgruppen kam leider nicht zum Zug.



Die Schwerbehinderten-Vertretungen berichten

Mitte November diesen Jahres wurden für die MAHLE GmbH, Werke 1-3, MIG, MAG und Powertrain als Schwerbehindertenvertreter Udo Eberhardt und als Stellvertretung Davorka Hasani und Wolfgang Korb in diesem Ehrenamt bestätigt. Neu im Amt ist Irmgard Hauff, die sich aktuell in das Thema Schwerbehindertenrecht / Schwerbehindertenvertretung einarbeitet.

Schwerbehinderung kann jeden treffen, von einem Tag auf den anderen. Es ist hier nicht nur an körperliche und geistige Schwerbe-

hinderung zu denken. Immer häufiger ist auch die seelische Gesundheit Ursache für die Anerkennung einer Schwerbehinderung. Auslöser ist oftmals zunehmender Stress und Leistungsdruck am Arbeitsplatz sowie Angst um Arbeitsplatzverlust. Deshalb ist es wichtig gegebenenfalls auch präventiv aktiv zu werden.

Wir als Schwerbehindertenvertretung werden darauf achten, dass die zugunsten schwerbehinderter Menschen geltenden Gesetze eingehalten werden. Wir wollen für Euch da sein, Eure Anregungen und Be-

schwerden entgegen nehmen, Euch beratend und helfend im Betrieb und auf externen Dienststellen zur Seite stehen. Wir hoffen auf gute Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber sowie den externen Dienststellen.

Im Bereich Filter sind weiterhin Diana Fichter und als Stellvertretung Michael Böhringer zuständig.

Die **Gesamtschwerbehindertenvertretung** wird von Udo Eberhardt als Vorsitzenden und den Stellvertretern Oskar Wolf, Jörg Neumann und Jan Marciniak vertreten sein.

Kontakt: MAHLE GmbH, Werke 1-3, MIG, MAG und Powertrain



Udo.Eberhardt@mahle.com



Dvorka.Hasani@mahle.com



Wolfgang.Korb@mahle.com



Irmgard.Hauff@mahle.com



Diana.Fichter@mahle.com



Michael.Boehring@mahle.com

MAHLE Filtersystems