

Mahle-Info

Informationsblatt der IG Metall-Betriebsräte und Vertrauensleute für den Mahle Standort Stuttgart Nr. 55 Oktober 2017

Gut-Besser-Betriebsrat Gemeinsam mit Beschäftigten die Zukunft gestalten



Wir schreiben das Jahr 2017. Überall in den Betrieben arbeiten Menschen zu unterschiedlichen Bedingungen. In den Betrieben werden die Interessen der Beschäftigten von Betriebsräten unterstützt und vertreten. Überall packen Betriebsräte die schwierigen Themen rund um die Arbeitswelt an.

Leider ist das nicht überall so. In vielen Betrieben versuchen Arbeitgeber die Gründung eines Betriebsrates zu verhindern, weil sie nicht wollen, dass Beschäftigte durch einen Betriebsrat Mitbestimmung im Unternehmen haben. Das passiert jeden Tag. Nicht irgendwo, sondern oft in Betrieben rund um Stuttgart.

Bei MAHLE ist das anders, hier wird Mitbestimmung gelebt und Betriebsräte setzen sich für die Interessen der MAHLE-Beschäftigten und für die Interessen von Leiharbeitnehmern ein.

Normalerweise finden die Wahlen zum Betriebsrat alle vier Jahre statt. Durch einige Veränderungen im Betriebsrat MAHLE ist

die Anzahl der Betriebsratsmitglieder unter die gesetzliche Grenze gesunken, so dass am 18. Oktober eine vorgezogene Neuwahl stattfindet.

Insbesondere bei den anstehenden Themen wie Zukunftssicherung bei MAHLE, Verän-

derung der Mobilität und Wandel der Automobilindustrie oder Industrie 4.0 brauchen Beschäftigte einen guten Betriebsrat.

Sie können mitentscheiden und haben am 18. Oktober bis zu 19 Stimmen für ihre Wunschkandidatinnen und -kandidaten.

Der Betriebsrat

- sorgt für eine gerechte Eingruppierung
- bestimmt mit über Arbeitsbedingungen: Arbeitsbeginn und Arbeitsende, Pausenzeiten, Überstunden, Bereitschaftsdienst, Teilzeit, Gleitzeit usw.
- ist vor jeder Kündigung anzuhören
- setzt sich für die Rechte der Auszubildenden ein
- achtet darauf, dass alle Beschäftigten Weiterbildungsangebote erhalten
- kümmert sich um den Arbeits- und Gesundheitsschutz

Rechtsgrundlage ist das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG).

Die Aufgaben

Der Betriebsrat wacht darüber, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden

- Gesetze
- Verordnungen und Unfallverhütungsvorschriften
- Tarifverträge und
- Betriebsvereinbarungen

vom Arbeitgeber eingehalten werden.

**BETRIEBSRATS-
WAHL 2017**



Sommerhits

Keine ruhige Zeit für Betriebsrat und Beschäftigte in diesem Sommer

Hier das Wichtigste:

Arbeitszeiten im Werk 3 Motorsport

Die Kunden wollen immer mehr. Die Abrufzahlen für Kolben für „sportliche Straßenfahrzeuge“ sind gestiegen. Die Maschinenkapazitäten und das Personal reichen hinten und vorne nicht. Wenn schon der Samstag Regelarbeitsstag ist, bleibt als Reserve nur der Sonntag. Bisher haben die Beschäftigten und der Betriebsrat angesichts drohender Band-

stillstände bei den Kunden mitgemacht – aber mehr Personal für die kritischen Stellen gefordert. Seitens der Profit-Center-Leitung wurden die nötigen Gespräche aus Betriebsratsicht nicht ernsthaft geführt. Wenn statt in Personal lieber in Hubschrauberflüge investiert wird, damit die Kolben noch rechtzeitig zum Kunden kommen, dann sinkt die Motivation bei Beschäftigten und Betriebsrat. Wenn dann das wirtschaftliche Ziel auch nicht erreicht wird, die Bänder trotzdem stehen, die

Kundenzufriedenheit weiter sinkt, ist die Motivation gänzlich dahin.

Nachdem auch immer wieder die Gleitzeitordnung, das Arbeitszeitgesetz und das Betriebsverfassungsgesetz verletzt worden sind und alle Gespräche dazu keine Besserung zeigten, hat der Betriebsrat ein Beschlussverfahren beim Arbeitsgericht eingereicht.



weiter auf Seite 2

Verlagerung Aftermarket

Nach der Aufsichtsratsitzung im Juli verkündeten Herr Franz und Herr Henning, dass sie die Verlagerung beschlossen haben. Was die überwältigende Mehrheit der Betroffenen befürchtet hatte und nach wie vor ablehnt, soll nun im nächsten Jahr abgewickelt werden.

Ihre Argumente hatten über 90 Prozent der Aftermarket Beschäftigten in einem Brief festgehalten und ein Kollege hatte diese auf der Betriebsversammlung vorgetragen:

- Eine erhebliche Zunahme der Belastung durch erhöhte Fahrtzeiten zum Arbeitsplatz
- Verschlechterung der vertraglichen Arbeitsbedingungen und der sozialen Leistungen am Standort Schorndorf
- Beeinträchtigung der Abstimmung/ Arbeitsbeziehungen mit/ zu anderen Abteilungen am Standort Stuttgart
- Schwere Beeinträchtigung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie; für einige Mitarbeiter reicht dies bis hin zur völligen Unvereinbarkeit beider
- Wir befürchten, dass durch Eigenkündigungen und Versetzungen in diesem Zusammenhang funktionierende Prozesse, gewachsene Strukturen und gut eingespielte Teams auseinanderbrechen.

Als Betriebsrat müssen wir jetzt in Verhandlungen über die Bedingungen der Verlagerung gehen, auch wenn wir das ganze Projekt nach

wie vor kritisch sehen. Dabei werden wir die Sorgen berücksichtigen und die Vorschläge der Aftermarket-Beschäftigten einbringen.

Ursprünglich wurde behauptet, dass eine Verlagerung wegen der „Raumnot in Stuttgart“ notwendig werden könnte. Aber freie Büroflächen in Rufnähe der Zentrale, die früheren GEHE/Celesio-Gebäude, konnte ein anderes Unternehmen anmieten. Wir hielten das Argument auch deshalb für fadenscheinig, weil zugleich die Bauplanung für die Neubauten von höchster Stelle bewusst verzögert wird.

Zuletzt aber hat die Begründung seitens der Aftermarketleitung gewechselt. Auf der zweiten Bereichsversammlung (Townhall-Meeting) wurde die Verlagerung vor allem mit der Verbesserung der Kommunikation mit den Abteilungen, die schon in Schorndorf sind, begründet. Komisch, dass man das – was jahrelang kein Problem war und schon gar nicht damals als Lager und Logistik nach Schorndorf gingen – jetzt plötzlich bemerkt. Und dann komplett auf Kosten und zulasten der Beschäftigten löst.

Abmahnungen und Kündigungen

Der Betriebsrat hatte über das „Betriebsratsgezweitscher“ darauf hingewiesen, dass es verstärkt Abmahnungen und auch vermehrt Kündigungen gibt. Viele Kolleginnen und Kollegen haben schon nachgefragt, was da

dahinter steht.

Was uns an Abmahnungen insbesondere in der IT störte, war die Tatsache, dass man den Betroffenen keine Zeit gab ihr Verhalten positiv zu ändern, dass einzelne Verfehlungen doppelt abgemahnt wurden und dass mit zweierlei Maß gemessen wurde: Wenn Verstöße, die bei den einen abgemahnt werden, bei anderen toleriert werden, muss man das als Willkür auffassen.

Was Kündigungen betrifft: Es ist festzustellen, dass Kündigungen während der Probezeit bzw. vor Eintritt des gesetzlichen Kündigungsschutzes deutlich häufiger erfolgen als in den letzten 20 Jahren. Das kann verschiedene Ursachen haben: Es werden vermehrt die falschen Leute eingestellt – das können wir uns nicht vorstellen; die Neueingestellten werden nicht entsprechend eingearbeitet – möglich, auf jeden Fall kann da was verbessert werden; oder es geht darum, Leute los zu werden und man nimmt diejenigen, die noch keinen Kündigungsschutz haben? Wir als Betriebsrat können das nicht beweisen, aber wir stellen uns diese Frage. Dazu kommt, dass vermehrt befristete Arbeitsverträge nicht verlängert werden und schon genehmigte Stellen nachträglich gestrichen werden. Und in fast allen solchen Fällen ist völlig klar, dass Arbeit genug vorhanden ist. Völlig unklar bleibt hingegen, wer sie denn dann machen soll.

Umweltmanagementsystem EMAS im Werk 1



In diesem Jahr findet wieder ein externes Umweltaudit im Rahmen von EMAS (Eco Management and Audit Scheme) in der Zentrale Werk 1 statt. Am 07. und 08. Dezember 2017 wird ein externer Umweltauditor die Umweltleistung bewerten. Dabei prüft der externe Auditor neben der Umweltleistung auch die Einhaltung der Umweltvorschriften und die selbstgesteckten Umweltziele von MAHLE.

Bestandteil eines Umweltmanagementsystems (UMS) sind interne Audits, die zurzeit im Werk 1 durchgeführt werden. Hierbei werden Prozesse, Vorgänge, Themen sowie Anlagen in Bezug

auf Gesundheits-, Arbeits- und Umweltschutz in den einzelnen Abteilungen betrachtet.

Bei EMAS ist die Einbeziehung der Mitarbeiter sehr wichtig. Damit das Umweltmanagement „gelebt“ wird, ist es erforderlich, dass sich die Beschäftigten mit den Umwelt- und Arbeitsschutzinteressen von MAHLE identifizieren (Intranet: Gesundheits-, Arbeits- und Umweltschutz/Mahle HSE Leitlinien/HSE Leitlinie).

Ihre Mithilfe ist gefragt: Haben Sie Vorschläge zur Verbesserung im Bereich Gesundheits-, Arbeits- und Umweltschutz, um die Leistung des UMS weiter voran zu treiben?

Impressum

Herausgeber:

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

Verantwortlich:

Uwe Meinhardt, 1. Bevollmächtigter

Redaktion:

Rebekka Henschel (IGM), Michael Kocken (IGM)
Betriebsrat und VKL Mahle Gesellschaften
Bad Cannstatt

Bildquellen:

S.1 ©90miles - stock.adobe.com
S.2 ©Smileus
S.3 ©sk_design - stock.adobe.com
S.4 ©Ralf Geithe - stock.adobe.com

Herstellung:

SZ Mediengestaltung, Nagold



Diskriminierung im Betrieb

Diskriminierung findet leider statt. Obwohl es schlicht unanständig und würdelos ist, jemanden deshalb zu benachteiligen, weil diese Person einer Minderheit oder einer schwächeren sozialen Gruppe angehört. Oder jemanden glaubt belästigen zu können, weil man sich selbst für „mächtiger“ hält oder glaubt, mehr Rechte zu haben.

Diskriminierung wird immer neu erzeugt. In einer Gesellschaft, in der Konkurrenzkampf oberstes Prinzip ist, sei es zwischen Unternehmen oder Individuen, die ja immer mehr den Wettbewerb mitmachen und verinnerlichen sollen, ist es so naheliegend und einfach, die Schwächen des/r anderen zu nutzen. So werden Chauvinismus, Sexismus, Rassismus und die Diskriminierung von anderen Minderheiten ständig neu produziert.

Diskriminierung ist gesetzlich verboten. Gerade, weil sie ständig neu produziert wird, ist das auch gut so. Es gibt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz und seitens der Personalabteilung wurde es im letzten Jahr so vorgestellt:

„Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.“

Das Gesetz will also erreichen, dass Benachteiligungen aus den acht genannten Diskriminierungsmerkmalen (Rasse, ethnische Herkunft, Geschlecht usw.) verhindert bzw. beseitigt werden. Es verbietet deshalb jegliche Benachteiligung, Belästigung oder sexuelle Belästigung im Unternehmen und nimmt neben Vorgesetzten auch jede einzelnen Beschäftigte und jeden einzelnen Beschäftigten in die Pflicht.

(http://group.intranet.mahle/de/areas/sectors/human_resources/personalbetreuung_2/agg/agg.jsp)

Das Gesetz alleine reicht aber nicht. Zum einen spricht auch das Gesetz von einem sachlichen Grund, auf Grund dessen Entscheidungen gegen Angehörige benachteiligter Gruppen gefällt werden dürfen – und so ein sachlicher Grund kann immer auch nur Vorwand sein. Zum anderen ist die Benachteiligung nicht immer offensichtlich.

Zwischen Individuen fängt sie damit an, dass man in einem Konflikt mit einer anderen Person seine Beziehungen ins Spiel bringen kann. Es ist klar, dass Personen, die zur Mehrheit gehören, mehr und bessere Beziehungen haben, als Angehörige von Minderheiten.

Bei der Benachteiligung und Diskriminierung im Betrieb ist es oft so, dass Maßnahmen, die sich gegen die Beschäftigten richten, diejenigen besonders hart treffen, die eh schon benachteiligt sind.

Beispiel: Der Umzug des Aftermarktes nach Schorndorf ist für fast alle Betroffenen nachteilig. Besonders hart trifft er aber die Beschäftigten, die in Teilzeit arbeiten und einen eng getakteten Zeitplan für die Kinderbetreuung haben. Das sind meist Frauen. Der Umzug, der als solches zu Lasten der Beschäftigten geht, also unsozial ist, ist noch zusätzlich frauenfeindlich und diskriminierend.

Ein anderes Beispiel: Vorgesetzte versuchen oftmals Druck auf Beschäftigte auszuüben, dass sie auf ihr Recht verzichten zu einem Personalgespräch ein Betriebsratsmitglied ihrer Wahl mitzunehmen. Dazu werden Termine



kurzfristig festgelegt, es wird verheimlicht, dass es sich um ein Personalgespräch handelt, oder es wird offen oder verdeckt damit gedroht, dass eine Betriebsratsbeteiligung die „Lage noch verschlechtert“. Ausländische Beschäftigte, die erst seit kurzem hier sind, wissen von diesem gesetzlichen Recht – anders als Deutsche oder Ausländer/innen, die hier aufgewachsen sind – meist gar nichts. Hier haben es solche Vorgesetzte noch einfacher, die Betroffenen um ihr Recht zu bringen und ungerechtfertigten Druck aufzubauen.

Gegen solche Diskriminierung hilft das Gesetz nicht. Es hilft gegen direkte persönliche Übergriffe und Diskriminierung, die offen formuliert wird. In solchen Fällen sollten betroffene Menschen auch nicht zögern, sich auf das Gesetz zu berufen und es zu nutzen. Ansprechpartner im Betrieb sind die Personalabteilung und die Betriebsräte. Es gibt auch eine email-Adresse, bei der Beschwerden eingereicht werden können: agg.beschwerdestelle@mahle.com. Dort eingereichte Beschwerden erreichen auch Betriebsrat und Personalabteilung.

Gegen die strukturelle Diskriminierung

Gegen die strukturelle Benachteiligung und Diskriminierung hilft es nur, sie zu erkennen und gemeinsam zu bekämpfen. Betriebsrat und gewerkschaftliche Vertrauensleute sind dabei besonders gefordert, aber eigentlich sollten alle sensibler dafür werden. Dabei ist es immer der bessere Weg, arbeitnehmerfeindliche Maßnahmen, wie die Verlagerung nach Schorndorf, generell zu verhindern, als nur nach Erleichterungen für die besonders Betroffenen zu suchen.

Matthias Fritz

Gemeinsam für mehr Entgelt und Arbeitszeiten, die zum Leben passen



In einer breiten Diskussion in den Betrieben und den Gremien der IG Metall wurde über die Arbeitszeit und eine Entgeltforderung debattiert.

Arbeitszeit die zum Leben passt

Nach der Beschäftigtenbefragung war klar, dass viele Beschäftigte sich kürzere Arbeitszeiten wünschen ohne die klassische Teilzeit zu nutzen, auch weil es keinen Rechtsanspruch auf eine Rückkehr in Vollzeit gibt.

Die IG Metall will nun mit einem innovativen

Tarifvertrag erstmals einen Individualanspruch auf eine kürzere Arbeitszeit begründen. Ziel ist, dass Beschäftigte selber entscheiden können für eine bestimmte Zeit kürzer zu arbeiten und am Ende der vereinbarten Zeit wieder in Vollzeit tätig zu sein.

Mehr Entgelt in wirtschaftlich guten Zeiten

Seit vielen Jahren steigen Umsätze und Gewinne der Unternehmen. Die Aussichten sind nach Arbeitgeberangaben auch für 2018 sehr gut. Grund genug für die IG Metall einen guten Teil an Tarifierhöhung zu fordern. In der Debatte der IG Metall Tarifkommission wurde ein Korridor

um die 6 Prozent als Grundlage für die betriebliche Diskussion beschlossen. Die endgültige Forderung erfolgt am 24. Oktober.

Nur gemeinsam können wir die Ziele erreichen

Kürzere Arbeitszeiten auf Wunsch und mehr Entgelt für alle werden Arbeitgeber nicht freiwillig geben. Wir können erfolgreich sein, wenn wir gemeinsam für unsere Interessen eintreten. Seien Sie deshalb dabei, wenn wir in der Tarifrunde 2018 „Miteinander für Morgen“ streiten.

Michael Kocken

Altersrente – Schwerbehinderte können wählen!



Um Rente zu bekommen, müssen bestimmte Voraussetzungen erfüllt werden. Die erste Voraussetzung ist das Erreichen der Altersgrenze.

Wartezeiten bzw. Versichertenjahre (s. Tabelle) müssen vorhanden sein und zu guter Letzt muss die Rente von jedem persönlich (drei Monate vor Beginn der Rentenbeginn!) beantragt werden.



Es gibt vier Altersrenten, die wir hier kurz erläutern möchten. Zudem ist ein früherer Zugang mit Abschlägen zur Rente möglich. Die Kollegen/innen mit einem Schwerbehindertenausweis können auswählen, welche Rente die für sie persönlich, die richtige Rente ist.

Regela Altersrente oder auch reguläre Altersrente genannt wird für die, die 1964 und später geboren sind, ab dem 67. Lebensjahr gewährt (§ 35 SGB VI).

Rente für langjährig Versicherte (35 Jahre versichert): Für die Geburtsjahrgänge 1947 bis 1963 wird die Altersgrenze ab 2012 schrittweise von 65 Jahren auf 67 Jahren angehoben. (§ 36 SGB VI)

Rente für Schwerbehinderte nach § 37 SGB VI, für schwerbehinderte Menschen bleibt auch mit der neuen Regelung die Möglichkeit

gewahrt, zwei Jahre früher in Rente gehen zu können. Die Anpassung von 63 Jahren Renteneintrittsalter auf 65 Jahre erfolgt wie die Regela Altersgrenze mit einer schrittweisen Anhebung des Renteneintrittsalters.

Wichtig zu wissen: Die Feststellung der Schwerbehinderung muss vorliegen, bevor die Altersrente für Schwerbehinderte beantragt wird. Der Rentenanspruch besteht weiter, wenn während des Bezugs der Rente die Schwerbehinderung aufgehoben werden sollte. Eine Schwerbehinderung liegt vor bei einem Grad der Behinderung (GdB) von 50 und mehr. Mit einer Gleichstellung (GdB von 30 bis 40) kann man diese Rente nicht bekommen.

Rente für besonders langjährig Versicherte (45 Jahre versichert), abschlagsfrei in Rente mit 63 Jahren, mit schrittweiser Anhebung der Altersgrenze auf 65 Jahre ab Jahr-

gang 1953. (§ 38 SGB VI) (Neuregelung ab 01.07.2014).

Es kommt zu Abschlägen von 0,3 Prozent pro Kalendermonat, wenn man die Rente vorzeitig in Anspruch nimmt. Was wiederum auch bedeutet, dass sich diese Rentenkürzung dauerhaft auswirkt und bei Erreichen des Rentenalters nicht wegfällt. Diese Kürzung wirkt sich dann auch auf eine mögliche Hinterbliebenen-Rente aus.

Dieser Artikel soll nur eine kurze Vorstellung über die Möglichkeiten geben. Wenn Sie vor der Entscheidung stehen, welche Rente nun die Beste für Sie ist, ist eine frühzeitige Beratung bei der Rentenversicherung oder bei dem Rentenberater, mit dem dafür notwendigem Datenmaterial unerlässlich!

Ihre Schwerbehindertenvertretung

35 Jahre versichert		Abschlagfrei nach	Mit Abschläge	Abschläge	35 Jahre versichert	Abschlagfrei	Mit Abschläge	Abschläge	45 Jahre versichert Abschlagfrei mit	
Jahrgang	Vollend. 65 Jahre	Anhebung	frühestens	von	Vollend. 63 Jahre	Anhebung	frühestens mit	von	63 Jahren +	Anheb.
Schwerbehinderte										
1950	2015	65J + 4 Mon	63 Jahre	8,4 %	2013	0				+ 4 Mon
1951	2016	65J + 5 Mon	63 Jahre	8,7 %	2014	0				+ 5 Mon
1952 *	2017	65J + 6 Mon	63 Jahre	9,0 %	2015	63J 1 - 6 Mon	60J 1 - 6 Mon	5,4 %		+ 6 Mon
1953	2018	65J + 7 Mon	63 Jahre	9,3 %	2016	63J + 7 Mon	60J + 7 Mon	5,7 %		+ 7 Mon
1954	2019	65J + 8 Mon	63 Jahre	9,6 %	2017	63J + 8 Mon	60J + 8 Mon	6,0 %		+ 8 Mon
1955	2020	65J + 9 Mon	63 Jahre	9,9 %	2018	63J + 9 Mon	60J + 9 Mon	6,3 %		+ 9 Mon
1956	2021	65J + 10 Mon	63 Jahre	10,2 %	2019	63J + 10 Mon	60J + 10 Mon	6,6 %		+ 10 Mon
1957	2022	65J + 11 Mon	63 Jahre	10,5 %	2020	63J + 11 Mon	60J + 11 Mon	6,9 %		+ 11 Mon
1958	2023	66 Jahre	63 Jahre	10,8 %	2021	64 Jahre	61 Jahre	7,2 %		+ 12 Mon
1959	2024	66J + 2 Mon	63 Jahre	11,4 %	2022	64J + 2 Mon	61J + 2 Mon	7,8 %		+ 14 Mon
1960	2025	66J + 4 Mon	63 Jahre	11,8 %	2023	64J + 4 Mon	61J + 4 Mon	8,4 %		+ 16 Mon
1961	2026	66J + 6 Mon	63 Jahre	12,4%	2024	64J + 6 Mon	61J + 6 Mon	9,0 %		+ 18 Mon
1962	2027	66J + 8 Mon	63 Jahre	13,0 %	2025	64J + 8 Mon	61J + 8 Mon	9,6 %		+ 20 Mon
1963	2028	66J + 10 Mon	63 Jahre	13,6 %	2026	64J + 10 Mon	61J + 10 Mon	10,2 %		+ 22 Mon
1964	2029	67 Jahre	63 Jahre	14,4 %	2027	65 Jahre	62 Jahre	10,8 %		+ 24 Mon