

# Mahle-Info

Informationsblatt der IG Metall-Betriebsräte und Vertrauensleute für den Mahle Standort Stuttgart Nr. 58 Oktober 2018

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

nach einem heißen Sommer geht es farbig weiter in den Herbst. Wie bereits auf der letzten Betriebsversammlung angekündigt, gibt es eine neue Betriebsvereinbarung zum Home Office. Wir freuen uns, dass MAHLE allen Beschäftigten, die in ihrem persönlichen Umfeld schwierigen Situationen ausgesetzt sind, entgegen kommen kann und somit die Situation etwas zu erleichtert.

Das Arbeiten im Home Office ist nun aus verschiedenen Gründen möglich, somit kann mit der neuen Betriebsvereinbarung in begründeten Fällen im Einvernehmen der Betriebsparteien Home Office genehmigt werden. Ein Rechtsanspruch des Beschäftigten besteht allerdings nicht – es gilt das Prinzip der doppelten Freiwilligkeit - sowohl Beschäftigte als auch MAHLE können die Einrichtung sowie Beschäftigung auf einem Home Office Arbeitsplatz

ablehnen. Im Falle einer Ablehnung wird die neu gegründete Expertengruppe hinzugezogen, diese besteht aus Mitgliedern der Arbeitgeber- wie auch der Betriebsratsseite.

Home Office ist befristet auf maximal drei Jahre möglich und kann nur nach erneuter Prüfung verlängert werden.

Unsere IG Metall hat ja bekanntlich einige neue Themen in Tarifverträge gießen können. Themen wie der T-Zug (tarifliches Zusatzgeld) und die verkürzte Vollzeit (28 h/Woche) wurden erfolgreich verhandelt. Kolleginnen und Kollegen können somit selbstbestimmtere Arbeitszeiten beantragen oder unter gewissen Voraussetzungen zwischen Geld (T-Zug) und zusätzlichen freien Tagen wählen. Solche Erfolge gibt es nicht vom Arbeitgeber geschenkt, sondern werden in einer solidarischen Gemeinschaft wie eben in unserer IG Metall in zähen Verhandlungen erreicht. Umso

mehr Kolleginnen und Kollegen sich uns anschließen, umso stärker sind wir für zukünftige Themen in der Arbeitswelt.



**Jürgen Kalmbach**  
Vorsitzender des Betriebsrates



**Boris Schwürz**  
Stellv. Vorsitzender des Betriebsrates

## Fakten und Infos zum Metall-Tarifabschluss – Verkürzte Vollzeit | T-Zug



**In diesem Artikel versuchen wir zu vermitteln, worauf bei den Neuerungen zu achten ist und wie man diese beantragt. Dennoch macht es Sinn, wenn man Fragen dazu hat, den Betriebsrat einzubeziehen. Einen Rechtsanspruch auf den Inhalt dieser Verträge haben nur Mitglieder der IG Metall.**

### **Anspruch auf verkürzte Vollzeit – Was muss ich tun?**

Beschäftigte in normaler Vollzeit (35 Stunden pro Woche) und verlängerter Vollzeit (bis zu 40 Stunden pro Woche) mit einer Betriebszugehörigkeit von mindestens zwei Jahren

haben ab dem 1. Januar 2019 den Anspruch, die Arbeitszeit auf bis zu 28 Stunden in der Woche zu reduzieren. Dies gilt für mindestens sechs Monate bis zu 24 Monate in Gänze. Solche Anträge können erneut gestellt werden. Spätestens sechs Monate vor dem geplanten Beginn muss man einen schriftlichen Antrag beim Arbeitgeber stellen. Der Arbeitgeber kann den Antrag nur ablehnen, wenn dies im Betrieb Probleme bereitet. Der Betriebsrat ist dabei hinzuzuziehen. Im Betrieb gilt eine Überlastungsquote von 10 Prozent.

### **Tarifliches Zusatzgeld (T-Zug)**

Ab dem nächsten Jahr bekommen alle Beschäftigten ein jährliches tarifliches Zusatz-

geld (T-ZUG). Der T-ZUG setzt sich aus zwei Teilen zusammen: zum einen aus einem tarifydynamischen Betrag in Höhe von 27,5 Prozent des individuellen durchschnittlichen Monatsentgelts (Zulagen mit eingerechnet). Zum anderen aus einer Zahlung in Höhe von 12,3 Prozent des monatlichen Facharbeiter-Grundentgeltes. Für diesen Teil gibt es im Jahr 2019 pauschal 400 Euro für alle! Ab 2020 dann die 12,3 Prozent der Eckentgeltgruppe (EG 7). Beide Teile des T-ZUGs sind tarifydynamisch und steigen mit den zukünftigen Tarifierhöhungen. Das Tarifliche Zusatzgeld gibt es ab 2019 jährlich, Auszubildende erhal-

[weiter auf Seite 2](#)

ten in 2019 die 27,5 Prozent der Monatsvergütung und 200 Euro ausgezahlt und ab 2020 die 27,5 Prozent der Ausbildungsvergütung plus einem anteiligen Betrag von den 12,3 Prozent der Eckentgeltgruppe.

### Wahloption: Zusätzliche freie Tage

Beschäftigte, die Kinder betreuen, Angehörige pflegen oder in Schicht arbeiten, können die Wahloption in Anspruch nehmen: Sie können die 27,5 Prozent des tarifliches Zusatzgeldes (T-ZUG) ab 2019 wahlweise in acht Tagen bezahlter Freistellung im Jahr nehmen. Anspruch haben Beschäftigte, die folgende Voraussetzungen erfüllen:

Beschäftigte in Vollzeit oder Teilzeit oder verkürzter Vollzeit (Teilzeit und verkürzte Vollzeit erst wenn ab 01. Januar 2019 vereinbart) mit Kindern bis zum achten Geburtstag im eigenen Haushalt. Je Kind kann man die acht Tage Freistellungszeit zwei mal wählen, also insgesamt zwei Jahre pro Kind. Das gilt selbstverständlich für beide Elternteile. Beschäftigte in Vollzeit oder Teilzeit oder verkürzter Vollzeit (Teilzeit und verkürzte Vollzeit erst wenn ab 01.01.2019 vereinbart), die Angehörige ersten Grades, Ehegatten, Lebenspartner, Partner in einer eheähnlichen oder lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft oder Schwiegereltern mit mindestens Pflegegrad 1

in "häuslicher Umgebung" pflegen, nicht in einem Heim. Pro Pflegebedürftigen kann die Freistellungszeit zwei Mal in Anspruch genommen werden.

Beschäftigte, die in Schicht arbeiten und eine individuelle regelmäßige Arbeitszeit von mindestens 35 Stunden haben. Bei Wechselschicht gelten als Voraussetzung 15 Jahre Betriebszugehörigkeit und 10 Jahre in Wechselschicht, ab 2020 dann sieben Jahre Betriebszugehörigkeit und fünf Jahre in Wechselschicht. Bei drei oder mehr Schichten sowie Nachtschicht sind die Voraussetzungen fünf Jahre Betriebszugehörigkeit und drei Jahre in Schicht. Schichtarbeiter können die Wahloption auf acht freie Tage jedes Jahr in Anspruch nehmen.

### Wie oft kann ich die acht Tage beantragen?

Zur Betreuung von Kindern und zur Pflege von Angehörigen geht das zwei Mal je Kind oder Pflegefall. Für Schichtbeschäftigte gibt es keine Beschränkung.

### Bis wann muss ich meinen Anspruch auf die Wahloption beantragen?

Spätestens bis zum 31.10. eines Jahres muss für das Folgejahr die Wahloption für zusätzliche acht freie Tage statt des tariflichen Zusatzgeldes (T-ZUG) beantragt werden.

Beschäftigte, die Kinder betreuen oder Angehörige pflegen, können ab 2019 in verkürzte Vollzeit bis auf 28 Stunden heruntergehen und zusätzlich die acht Tage tarifliche Freistellungszeit wählen.

### Können Teilzeitbeschäftigte die T-ZUG-Wahloption auf freie Tage nutzen?

Die T-ZUG-Wahloption gilt ab dem 01. Januar 2019. Wer nach diesem Stichtag in Teilzeit geht kann genauso wie die Beschäftigten, die dann in verkürzte Vollzeit gehen, auch die T-ZUG-Wahloption in Anspruch nehmen. Wer vor dem Stichtag in Teilzeit war, fällt nicht unter diese Regelung. Diese Beschäftigten haben Anspruch auf die anteilige Zahlung des T-ZUG, können aber die Wahloption auf freie Tage nicht nutzen.

### Was bedeutet die verkürzte oder verlängerte Vollzeit oder die Wahloption auf acht freie Tage nun genau für mein Schichtmodell und meine Freischichten?

Das muss in den nächsten Monaten in den Betrieben passend umgesetzt werden. Mehrheitlich wird es wohl wie Freischichten umgesetzt werden. Frag dazu aber am besten Deinen Betriebsrat. Er ist für die Verteilung der Arbeitszeit im Betrieb und auch für Schichtmodelle zuständig.

## Die Webseite der Betriebskrankenkasse MAHLE kann sich nicht nur sehen, sondern ab jetzt auch HÖREN lassen!

**Für einen nicht geringen Anteil der Bevölkerung gestaltet sich der Zugang zu Informationen im Internet immer noch sehr schwierig, da sie nicht oder nicht mehr lesen können und die Anschaffung von verständlichen Vorlesesystemen zu teuer ist.**

Man denke an die Millionen, die mit Beeinträchtigungen der Augen (Grauer Star, Grüner Star, Makuladegeneration u.a.) bis hin zur starken Sehbehinderung und Blindheit leben. Eine weitere Gruppe, für die der Zugang erschwert ist, sind Menschen mit Lese- und Schreibschwächen (Legastheniker, funktionale Analphabeten u.a.). Aber auch Besucher der Webseite, deren Muttersprache nicht Deutsch ist, können von dieser Funktion profitieren.

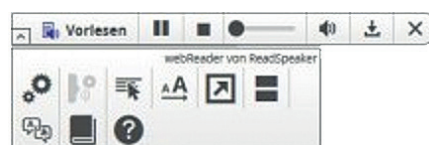
Als Krankenkasse haben wir eine soziale Verantwortung und freuen uns mit diesem neuen Service Barrieren mit dem Einsatz von ReadSpeaker abzubauen und Menschen mit Beeinträchtigung zu unterstützen.

ReadSpeaker liest den Inhalt von Seiten, Dokumenten und Formularen vor, ohne dass man als Nutzer/-in Software oder eine App auf seinem Endgerät installieren muss.

Starten Sie den ReadSpeaker durch einen Klick auf den Vorlese-Button.



Weitere Funktionen wie die Einstellung der Vorlesegeschwindigkeit, die farbliche Markierung des Textes etc. finden sich in der ausgeklappten Toolbar.



ReadSpeaker ist darüber hinaus für die mobile Welt (iPhone, iPad, Tablets usw.) zugänglich.

Damit verbessert sich die Funktionalität unserer Website auch für die dynamisch wachsende Zahl an mobilen Menschen und Multitaskern. In den Jahren 2008 bis 2011 wurden pro Jahr über 60 Mio. Handys mit MP3-Playern bzw. Smartphones verkauft. Diese Gruppe erwartet, dass Inhalte jederzeit und überall verfügbar sind (z.B.: auf dem Weg zur Arbeit oder im Fitnesscenter etc.).

Mehr zu der neuen Funktion, die sogar auf persönliche Bedürfnisse angepasst werden kann (Vorlesegeschwindigkeit, Herunterladen als mp3, oder das Vorlesen in einer anderen Sprache etc.) finden Sie auf unserer Homepage unter [www.bkk-mahle.de](http://www.bkk-mahle.de)

Für Fragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung!

Nicole Müller-Coonan  
0711-501-12224  
[nmueller-coonan@bkk-mahle.de](mailto:nmueller-coonan@bkk-mahle.de)

# Was ist Betriebliches Gesundheitsmanagement?

## Gesundheit

Die Basis eines jeden erfolgreichen Unternehmens besteht in einer motivierten und gesunden Belegschaft.

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) beinhaltet das „systematische und nachhaltige Bemühen um die gesundheitsförderliche Gestaltung von Strukturen und Prozessen und um die gesundheitsförderliche Befähigung der Beschäftigten“. Dabei geht es darum, gesundheitsgerechte Rahmenbedingungen an den Arbeitsplätzen zu schaffen und die Mitarbeiter dazu zu animieren, sich gesundheitsgerecht zu verhalten.

Ein umfassendes Betriebliches Gesundheitsmanagement integriert dabei u.a. folgende Elemente:

- Arbeits- und Gesundheitsschutz: Vermeidung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten
- **Berufliches Eingliederungsmanagement (BEM):** Überwindung von Arbeitsunfähigkeit und Vermeidung von Fehlzeiten. (Re-)Integration von chronisch kranken Mitarbeitern.
- Personalmanagement (Personalstrategie, Personalentwicklung, Organisationsentwicklung)
- Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF): Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit der Mitarbeitenden (Verhaltens- und Verhältnisprävention)
- Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit im Betrieb sollten langfristig in der Unternehmenspolitik verankert sein. Die Ziele des BGM können effektiv und nachhaltig erreicht werden, wenn BGM nach den Prinzipien Integration, Partizipation, Projektmanagement und Ganzheitlichkeit gestaltet wird:
- **Integration:** Die Förderung von Gesundheit wird in allen wichtigen Entscheidungen und in allen Bereichen des Unternehmens systematisch und zielorientiert berücksichtigt. Entsprechende Fachstellen sollten untereinander kooperieren.
- **Partizipation:** Alle Mitarbeiter werden am Prozess der Gesundheitsförderung beteiligt.
- **Projektmanagement:** Alle Maßnahmen und Programme zur Förderung der Gesundheit sind auf die spezifischen Bedürfnisse der Mitarbeiter zugeschnitten. Der Gesundheitsmanagementprozess unterliegt dabei einer kontinuierlichen Evaluation.



Die Ganzheitlichkeit rund um die Gesundheit der Mitarbeiter steht im Fokus des BGM

- **Ganzheitlichkeit:** BGM umschließt Arbeitsschutz, Personalmanagement, Betriebliches Eingliederungsmanagement und Betriebliche Gesundheitsförderung. BGM sollte sowohl bei den Personen (Verhalten) als auch bei den Arbeitsbedingungen (Verhältnissen) ansetzen.

## Was sind die Vorteile von Betrieblichem Gesundheitsmanagement?

Durch die nachhaltige Umsetzung gesundheitsfördernder Maßnahmen wird auf den Erhalt von Gesundheit und Lebensqualität der Beschäftigten abgezielt. Daraus ergeben sich sowohl für den Arbeitgeber als auch den Arbeitnehmer wesentliche Vorteile.

### Vorteile für die ArbeitgeberInnen durch BGM:

- Förderung der Leistungsfähigkeit aller MitarbeiterInnen
- Erhöhung der Motivation durch Stärkung der Identifikation mit dem Unternehmen
- Kostensenkung durch Reduzierung von

- Krankheits- und Produktionsausfällen
- Verbesserte Kommunikation
- Steigerung der Produktivität und Qualität
- Imageaufwertung des Unternehmens
- Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit
- Geringere Fluktuation

### Vorteile für die ArbeitnehmerInnen durch BGM:

- Verbesserung der gesundheitlichen Bedingungen im Unternehmen
- Verringerung von (Arbeits-)Belastungen
- Verbesserung des Gesundheitszustandes und Senkung gesundheitlicher Risiken
- Reduzierung von gesundheitlichen Beschwerden
- Verbesserung des Wohlbefindens und der Lebensqualität
- Erhaltung/Zunahme der eigenen Leistungsfähigkeit
- Mitgestaltung des Arbeitsplatzes und des Arbeitsablaufs
- Erhöhung der Arbeitszufriedenheit und Verbesserung des Betriebsklimas

Quellen: Modifiziert nach Bundesministerium für Gesundheit (2010): Unternehmen unternehmen Gesundheit – Betriebliche Gesundheitsförderung in kleinen und mittleren Unternehmen, 1. Aufl.; Nowak D (Hrsg), (2010): Arbeitsmedizin und klinische Umweltmedizin, 2. Aufl. Urban & Fischer in Elsevier, München BKK (Hg.): Auf dem Weg zum gesunden Unternehmen. Argumente und Tipps für ein modernes betriebliches Gesundheitsmanagement (2004).

Expertenkommission: Zukunftsfähige betriebliche Gesundheitspolitik, 2004:113, hrsg. von Bertelsmann Stiftung – Hans-Böckler-Stiftung.

# Betriebsräte im Portrait

## Tanja Pfisterer



### Was hat dich bewogen für den BR zu kandidieren?

Ich hatte eigentlich gar nicht die Absicht, zu kandidieren. Ich wurde auf die Möglichkeit aufmerksam gemacht, dann hätte ich ein Mitspracherecht und könnte dadurch für meine Kollegen und mich Ziele und Wünsche anstreben. Änderungswünsche und Verbesserungsmöglichkeiten gibt es nämlich immer.

### Wie sind deine ersten Erfahrungen im BR?

Ja, es gibt im Betriebsrat sehr vielseitige Themen und viele Mitbestimmungsrechte. Vieles einfach, wovon ich vorher noch nichts wusste. (Teilweise auch erschreckend was in der Firma alles so abgeht.)

### So wie du erwartet hast? Was ist anders?

Teils ja und teils noch viel mehr, als ich dachte. Ich bin froh, dass wir im Betriebsrat so ein geselliges Team sind.

### Was wünschst du dir für Zukunft?

#### Persönlich, für die Belegschaft, für die Firma?

Schnellere Problemlösung in vielen Fällen. Aber leider ist es in der Vergangenheit und im Jetzt so üblich, dass es bei Mahle immer ein bisschen länger dauert.

Ich wünsche mir für die Firma eine weitere positive Entwicklung in den ganzen Abteilungen, bessere Kommunikation untereinander und ein freundliches Miteinander im Arbeitsleben.

## Harald Wierer



### Was hat dich bewogen, für den BR zu kandidieren?

Durch die Tätigkeit als Vertrauensmann bin ich mit dem Betriebsrat in Berührung gekommen und ich habe Einblick bekommen, was der Betriebsrat macht und bewirken kann. Dadurch habe ich Lust bekommen, beim Betriebsrat mitzumachen.

### Wie sind deine ersten Erfahrungen im BR?

Die ersten Erfahrungen sind natürlich immer aufregend. Ich bin wissbegierig und finde es interessant, an welchen Ecken und Enden wir als Betriebsräte überall mitwirken und mitwirken können.

### So wie du erwartet hast? Was ist anders?

Die Betriebsratsarbeit ist schon so, wie ich erwartet hatte.

### Was wünschst du dir für Zukunft?

#### Persönlich, für die Belegschaft, für die Firma?

Da ich im Arbeitsplatz- und Arbeitssicherheitsausschuss bin, wünsche ich mir, weiterhin stark zu sein hinsichtlich der weiteren Verbesserung der Arbeitssicherheit und dass ich die Möglichkeit habe, die Gestaltung der Arbeitsplätze mitzugestalten und zu verbessern.

# Freitag Frühschluss



Gleitzeitspanne und die Kernzeit sind in der Betriebsvereinbarung „BV zur flexiblen Gleitzeit mit Ampelkonto“ vom

02.08.2006 wie folgt geregelt:

Montag – Freitag:

morgens: 06:30 – 10:00 Uhr

Kernzeit: 10:00 – 14:30 Uhr

nachmittags: 14:30 – 20:00 Uhr

Zusätzlich wurde in der Anlage 1 zur BV ein „Frühschluss am Freitag“ vereinbart.

### Was heißt „Frühschluss am Freitag“ und wie wird er gehandhabt?

Folgende Versionen kursieren im Betrieb: In einer Abteilung genügt es, wenn der Mitarbeiter mündlich Bescheid gibt.

In der anderen Abteilung reicht eine Info per Mail.

In der nächsten Abteilung muss der Mitarbeiter einen Stundenzettel ausfüllen und den Frühschluss beantragen.

u.v.m.

Der Frühschluss ist in der Anlage 1 zur Arbeitszeitvereinbarung vom 02.08.2006 geregelt:

*Gleitzeitnahme am Freitagnachmittag ist den Vorgesetzten lediglich rechtzeitig mitzuteilen; wobei sichergestellt sein muss, dass die persönlichen Belange des Mitarbeiters und die betrieblichen Erfordernisse berücksichtigt sind.*

Mit dem Arbeitgeber wurde klar vereinbart, dass im Gegenzug zur Verlängerung der Arbeitszeit am Abend auf 20 Uhr, an Freitagen zum Mittag Frühschluss gemacht werden kann. Es reicht eine Mitteilung, eine Beantragung ist nicht notwendig.

Die Pausenzeiten sind je nach Gesellschaft (Zeitmodell) hinterlegt.

Der Pausenrahmen (Mittagspause) bei Gleitzeit liegt in der Regel zwischen 11:30 Uhr und 13:30 Uhr, d.h. wenn bis 13:00 Uhr ausgestempelt wird, erfolgt kein Pausenabzug. Es gibt jedoch Mitarbeiter, denen die Mittagspause abgezogen wird, wenn sie um 12:30 Uhr ausstempeln, je nachdem aus welcher Gesellschaft oder BU man ursprünglich kommt.

## 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. 3 ©vege - stock.adobe.com; ©Redaktion

**Herstellung:** SZ Mediengestaltung, Ebhausen