

Klima Spiegel



Informationen für die Beschäftigten der Firma MAHLE Behr



**Bundesweiter Mahle-
Aktionstag zur Tarifrunde
und zur Standort-
Beschäftigungssicherung**



MBTT Kornwestheim wird geschlossen

Ergebnis Tarifrunde 2015

Das Theaterhaus-Phantom

Es war einmal eine Firma in Feuerbach. Die hatte einen Geschäftsführer. Der sollte bei Betriebsversammlungen im Theaterhaus von der Geschäftslage berichten.

Die Mitarbeiter kamen drei Mal im Jahr um ihn zu hören. Doch er erschien nicht! War wie vom Erdboden verschluckt..

Deshalb nannten sie ihn bald:
Das Theaterhaus Phantom!

Keiner weiß, wo er ist, was er tut. Aber er ist da. Er hat ein Büro. Es gibt sogar ein Namensschild. Doch wo verbirgt er sich? Wenigstens einmal wollen sie einen Blick auf ihn erhaschen. Immer wieder streben sie unverzagt und hoffnungsvoll zur Betriebsversammlung. Doch von ihm ist nichts zu sehen.

Das schürt Spekulationen. Warum zeigt er sich nicht? Phantomschmerzen? Wir können es nicht beantworten.

Aber, wer weiß, vielleicht wird er das eines Tages doch selber tun!

Sehr geehrter Herr Stratmann, Sie sind recht herzlich zu unserer Betriebsversammlung am 24. März 2015 eingeladen.

Unsere Themen:

- Seite 2 Editorial/Kommentar
- Seite 3 IG Metall-Tarifrunde
- Seite 4 MBTT Aus nach 50 Jahren
- Seite 4 Mahle Aktionstag
- Seite 6 Bericht aus den Werken
- Seite 7 Europäischer Betriebsrat fusioniert
- Seite 8 Betriebsräte der Liste IG Metall mit ihren Aufgaben

Kommentar

Die Shopping Queen vom Neckarstrand

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Mahle entpuppt sich immer mehr als Shopping Queen der schwäbischen Wirtschaft. Erst Behr, dann Letrika, jetzt Delphi. Alles ohne Kreditkarte. Die Banken nicken wohlwollend ab.

Wer Geld hat, kann entspannt die Einkaufstaschen füllen. Beruhigend für die Beschäftigten, wenn die Firma über so viel flüssige Mittel verfügt.

Könnte es sein. Ist es aber nicht. Es ist nichts Neues. Wer viel Geld hat, will immer noch mehr.

„Die kleine Raupe Nimmersatt“. Die Geschichte kennen wir aus Kindertagen.

Und so kam Mahle auf die Idee nicht nur die Einkaufstaschen zu füllen, sondern auch das Geldsäckel etwas praller zu machen. Die Beschäftigten sollen mit 15% beteiligt werden.

Nicht am Gewinn. Nein. Hergeben sollen sie es.

Von ihrem Lohn. Das ist dreist. Es scheint die Geschäftsführung hat vergessen, wer das Geld für ihre Shopping Tour erwirtschaftet hat.

Impressum

Herausgeber: IGM Stuttgart

Verantwortlich : Uwe Meinhardt
1.Bevollmächtigter IG Metall Stuttgart
Theodor Heuss Straße 2
70174 Stuttgart

Redaktion:
Thomas Wörner, Roland Witschel
Jordana Vogiatzi (IGM)

Herstellung:
SZ Mediengestaltung, Nagold

Paket ist geschnürt!

Tarif-Durchbruch gelingt in vierter Runde in Böblingen –
3,4 Prozent mehr Geld, Altersteilzeit und Bildungsteilzeit vereinbart

Nach einem Verhandlungsmarathon ist den Tarifvertragsparteien im Südwesten in der vierten Runde der Durchbruch gelungen. Die Kernpunkte der Einigung: 3,4 Prozent mehr Geld ab dem 1. April 2015 plus 150 Euro Einmalzahlung bei einer Laufzeit bis zum 31. März 2016. Die langfristige Absicherung der Altersteilzeit bei einer Quote von 4 Prozent Anspruchsberechtigten und Verbesserungen etwa für untere Entgeltgruppen. Und der Einstieg in eine geförderte Bildungsteilzeit.

Verweigerung aufgelöst

Ohne die Entschlossenheit und den Einsatz von Hunderttausenden Metallerrinnen und Metallern wäre ein solches Ergebnis nicht möglich gewesen. Die vereinbarte Entgelterhöhung beteiligt die Beschäftigten angemessen an den Gewinnen der Unternehmen. Als besonderen Erfolg wertet die IG Metall, dass es gelungen ist, die Verweigerungshaltung der Arbeitgeber bei den qualitativen Themen aufzulösen. Auch künftig können vier Prozent der Beschäftigten früher in den Ruhestand gehen, zudem passt der neue Tarifvertrag Altersteilzeit an die Rentengesetzgebung 63/45 an. Besonders Belastete haben Vorrang, das Instrument steht aber allen Beschäftigtengruppen offen. Untere Entgeltgruppen werden künftig bessergestellt.

Bildungsteilzeit kommt

Alternativ können die Betriebsparteien vereinbaren, dass ein Teil des Finanzierungsvolumens von ATZ zur Förderung der persönlichen Weiterbildung von Beschäftigten verwendet wird. Damit ist der Grundstein für eine geförderte Bildungsteilzeit gelegt. Zudem wurden Maßnahmen zur Qualifizierung von An- und Ungelernten vereinbart.



Warnstreiks unterstützten die Tarifverhandlungen

Das Tarifpaket Metall und Elektro 2015



Das Tarifergebnis bringt den Mitgliedern ein großes Plus. Es ist ein wichtiger Schritt zur Gestaltung der Arbeitswelt und stabilisiert die Konjunkturerwicklung.

Bessere Altersteilzeit

Anspruch für 4 Prozent der Belegschaft

Höhere Aufstockung für untere Entgeltgruppen

Mehr Geld

3,4 Prozent Entgelterhöhung für 12 Monate

und 150 Euro Einmalzahlung (55 Euro für Auszubildende)

Einstieg in Bildungsteilzeit

Tarifliche Regelungen zur Bildungsteilzeit und Freistellung

Modelle zur Weiterbildung von An- und Ungelernten

WIR FÜR MEHR
Tarifrunde 2015



INFOGRAFIK / QUELLE: IG METALL 2015

MBTT - Fünf Jahrzehnte Erfolgsgeschichte gehen zu Ende!

Es war letztendlich nicht mehr zu verhindern. Der Standort MBTT (Mahle Behr Thermo-tronik) in Kornwestheim wird geschlossen. Anfang Februar 2015 wurde ein Sozialplan und ein Interessenausgleich unterzeichnet.

Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird ein gleichwertiger Arbeitsplatz in Stuttgart (Zentralfunktionen) und in Mühlacker (Werksfunktionen) angeboten. Die ersten Umzüge stehen vor der Tür. Bis zum 31.12.2019 soll bei MBTT

endgültig der Schlüssel umgedreht werden. Ab 2017 wird auch die Produktion nach Mühlacker verlagert.

Wußten Sie?



Jedes 4. Fahrzeug in Europa fährt mit einem unserer Thermostate!

Rückblick

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 Theroschalter. Und man war erfolgreich. 1972 wurde der Umzug nach Kornwestheim vollzogen.

Betriebsratsvorsitzende Nektaria Christidou zum aktuellen Stand



Wir haben es unseren Kolleginnen und Kollegen zu verdanken, dass wir am Standort Kornwestheim stabile Prozesse haben und das Jahr 2014 mit einem guten Gewinn abgeschlossen haben. Unverständlich ist deshalb, dass der Standort Kornwestheim aufgegeben werden wird. Wir haben dafür gekämpft, in den Mahle Konzern zu kommen und nicht bei einer Heuschrecke (Investor) zu landen. Und jetzt wird der Standort Kornwestheim filetiert.

Der Mahle Konzern stützt sich auf die in Deutschland garantierte unternehmerische Freiheit und schließt den Standort. Mit Wut im Bauch und Faust in der Tasche, blieb uns keine andere Wahl als

einen Interessenausgleich und Sozialplan auszuhandeln.

Gemeinsam mit der Belegschaft konnten wir durchsetzen, dass alle Mitarbeiter eine Arbeitsplatzgarantie bekommen.

Die wichtigsten Eckpunkte sind:

Jeder soll mit seinem Arbeitsplatz umziehen, bzw. einen Arbeitsplatz erhalten, der seinem heutigen entspricht.

Um höhere Fahrtkosten auszugleichen wird ein Fahrtkostenzuschuss oder ein Bustransfer angeboten.

Wer umzieht erhält einen Umzugszuschuss.

Wer nicht umziehen möchte kann eine Abfindung beantragen.

Beschäftigte die vor dem 2. Januar 1960 geboren sind können sich für eine Altersteilzeit entscheiden.

Wir lassen uns nicht alles gefallen!

Nach dem Abbruch der Verhandlungen zur Standort- und Beschäftigungssicherung war die gute Beteiligung ein deutliches Zeichen an den Arbeitgeber. Rechtzeitig zum Aktionstag war in der aktuellen Ausgabe im nicht arbeiternahen Handelsblatt das „Zukunftskonzept“ des Mahle-Konzerns durchgesickert. Der Kommentar zu diesem Konzept liest sich folgendermaßen: „...was dann folgt, liest sich wie ein Abgesang auf den Autostandort Deutschland“. Mahle will 15% Personalkosten einsparen und Arbeitsplätze abbauen. Trotz einem erfolgreichen Geschäftsjahr 2014. Passt das zusammen? Für die Geschäftsführung schon. Denn gleichzeitig greift Mahle nach der Klimatechnik-Sparte des US Konkurrenten Delphi. 700 Millionen muss man dazu

aus dem Ärmel schütteln. Am besten nicht aus den eigenen, sondern aus den Ärmeln der Belegschaft. Mit dem Kauf von Delphi holt sich Mahle eine direkte Konkurrenz zu Mahle-Behr ins Haus. Und wo produziert Delphi? In Billiglohnländern, wie Türkei, Ungarn, Polen. Das Handelsblatt hat es wohl richtig erkannt. Hier soll Produktion und Entwicklung ins Ausland verlagert werden. Dafür sollen die Beschäftigten noch selbst bezahlen. Was sollen wir dafür bekommen? Eine Beschäftigungssicherung bis 2018, aber keine Standortsicherung. Das heißt Mahle könnte nach Belieben Werke schließen und bietet den Beschäftigten dafür Arbeitsplätze an anderen Standorten an. Das ist beileibe nicht alles. Mahle will durch einen Ersatztarifvertrag einen Freibrief

zur Senkung von Personalkosten um 15% erreichen. Und zwar an Standorten die Mahle nach Belieben festlegen kann. Mit dieser Forderung ist Mahle zumindest an die Betriebsräte herangetreten. Nicht an die IG-Metall den zuständigen Verhandlungspartner, wenn es um Tarifverträge geht. Die würde auch nicht mitmachen. Das würde eine Spirale auslösen, weil die anderen Automobilzulieferer unter Berufung auf Gleichberechtigung sofort die gleichen Forderungen stellen würden. Der Flächentarifvertrag, der für alle Metallbetriebe gilt, verliert dadurch an Wertigkeit.

Wir hoffen Mahle hat verstanden. Sonst treffen wir uns wieder beim 2. Mahle Aktionstag.



Proteste auch in Mühlacker



Kam gar nicht gut an: Rot für die Presse



Schwäbisch Hall mit von der Partie



Uwe Meinhardt

Wir lassen uns nicht spalten. Unsere Gegenstrategie heißt: Selbstbestimmung und Solidarität



Jürgen Kalmbach

Nehmen Sie Ihren Folterkatalog zurück und machen Sie ihrem Management vor Ort Beine



Gerd Goretzky

Mit Delphi holt Mahle Konkurrenz ins Haus und will uns noch dafür bezahlen lassen.



Jörg Bergmiller

In einem Standort ist die Hälfte des negativen Ergebnisses durch Boni-zahlungen an die GF entstanden



Uwe Schwarte

Man will die Standorte gegeneinander ausspielen. Das lassen wir nicht zu.

Endlich geschafft!

Betriebsrat in Berga gegründet

Den Standort Berga gibt es seit 1991. Er gehört zur ehemaligen Behr Gesellschaft Behr Thermot-tronik und firmiert jetzt als Mahle Behr Berga GmbH im Mahle Konzern.

Was es bis 2014 noch nicht gab, war ein Betriebsrat. Obwohl an diesem Standort aktuell ca. 135 Beschäftigte arbeiten. „Es war ein jahrelanger Kampf, bis wir am Ziel waren“, so der sichtlich erleichterte Betriebsratsvorsitzende Heimo Herbst. „In der vergangenen Jahren wurden uns viele Steine in den Weg gelegt“, so Heimo Herbst weiter. So wurde zum Beispiel damit gedroht, bei Gründung eines Betriebsrats den Arbeitsplatz zu verlieren. Der neu gegründete Betriebs-

rat besteht aus 7 Mitgliedern. Zur Zeit verdienen die Beschäftigten rund 30% weniger als im Tarif festgeschrieben. „Deshalb haben wir ein großes Ziel“, erklärt Heimo Herbst, „wir wollen, dass der Tarifvertrag auch für uns gilt.“ Herr Krämer, „Titel...“ der Mahle GmbH, kommentierte diesen Wunsch bei der Betriebsrätevollversammlung im November 2014, mit dem Hinweis, dass es bisher keine Mahle Gesellschaft in Deutschland gibt, die nicht dem Tarif angehört und dass hier Verhandlungen stattfinden werden.

Die Betriebsratsgremien der BU3 heißen Euch Herzlich Willkommen.



Das neue BR-Gremium und seine dringlichste Forderung.

Letzte Meldung : Tariflohn wird eingeführt.

Wehrmutstropfen: Die Bezahlung liegt zunächst 20% tiefer. Gegenüber der bisherigen Entlohnung jedoch ein gewaltiges Plus: 13% weniger Arbeitszeit und 11% mehr Lohn. Ein erster, wichtiger Schritt ist getan

Vorsicht bei Verstoß gegen Arbeitszeitgesetz!

Wer über 10 Stunden arbeitet verstößt gegen §3 des Arbeitszeitgesetzes. Das ist keinesfalls ein Kavaliersdelikt, sondern kann fatale Folgen haben. Passiert während der „Überzeit“ ein Arbeitsunfall oder danach auf dem Heimweg ein Unfall, so kann die Berufsgenossenschaft die Zahlung einer Berufsunfähigkeitsrente verweigern. Auch Vorgesetzte müssen mit rechtlichen Konsequenzen, von Geld- bis hin zu Haftstrafen rechnen. Insbesondere, wenn Arbeitszeiten von

über 10 Stunden angeordnet wurden. Sie haben eine Sorgepflicht gegenüber dem Mitarbeiter und müssen wenn sie Zeitverstöße feststellen dafür sorgen, dass Verletzungen der gesetzlichen Vorgabe unterbleiben. Da bei uns Zeitverstöße erfasst werden ist der Nachweis kein Problem. Wer glaubt tricksen zu können und einfach vor Erreichen der 10 Stunden abstempelt und weiterarbeitet fällt auch auf die Nase, denn er darf sich außerhalb der Arbeitszeit nicht auf dem Betriebsgelände aufhalten.

Betriebsrat strebt neue Regelungen für AT-Mitarbeiter und Managementlevel an

Leider ist es noch immer so, dass für AT-Mitarbeiter in Feuerbach und Bad Cannstatt unterschiedliche Bedingungen herrschen. Während in Feuerbach, für alle so genannten AT'ler, Vertrauensarbeit gilt, dürfen in Bad Cannstatt alle Mitarbeiter die unter einer bestimmten Entgeltlinie liegen stempeln und arbeiten auf Basis einer 40 Stunden Woche. Verständlich, dass die Beschäftigten in Feuerbach eine Gleichbehandlung fordern. In Zahlen bedeutet das, dass über 250 Mitarbeiter in Feuerbach wieder in die Gleitzeit zurückkehren dürfen.

Am 14.11.2014 fand eine Informationsveranstaltung zum Thema Arbeitsaufgabenbeschreibung für die Einstufung in das Managementlevel (ML1,2) statt. Ziel ist es für die Mitarbeiter/innen eine Transparenz herzustellen, damit klar erkennbar wird, welche Aufgaben muss ich erfüllen um in die nächste Stufe zu gelangen.

Die Verhandlungen zu beiden Themen laufen kontinuierlich weiter. Nach jetzigem Stand möchte HR die neuen Regelungen mit der Standort- und Beschäftigungssicherung verknüpfen.

Sobald eine mögliche Einigung in Sicht ist, wird sich der Betriebsrat mit den entsprechenden Mitarbeitergruppen in Verbindung setzen

Europäische Betriebsräte von MAHLE Behr und MAHLE fusionieren

Am 18.11.2014 hat der Europäische Betriebsrat (EBR) von Mahle-Behr seine Auflösung beschlossen. Dies wurde nötig, da durch den vollständigen Kauf von MAHLE Behr durch MAHLE in dem Unternehmen zwei EBR nebeneinander existieren würden. Es wurde befürchtet, dass durch die notwendige

Neuverhandlung der gemeinsamen EBR-Vereinbarung sich die Situation für die Arbeitnehmervertretung verschlechtern könnte und man beispielsweise weniger Delegierte in den EBR entsenden könnte. Daher wählten die beiden Gremien den Weg einer Fusion.

Somit konstituierte sich am 19.11.2014 auf der jährlichen EBR-Sitzung der neue Europäische Betriebsrat bei Mahle. Innerhalb des Konzerns ist es das erste gemeinsame Betriebsratsgremium. Der EBR besteht künftig aus 28 Personen, die sich wie folgt entsprechend der Beschäftigtenzahlen in Europa verteilen

Land	Mitarbeiter	Prozent	Sitze
Österreich	ca. 2 600	ca. 8,7%	2
Tschechien	ca. 1 800	ca. 6,2 %	2
Frankreich	ca. 2 000	ca. 6,8%	2 (+1)
Deutschland	ca. 14 000	ca. 46%	10
Italien	ca. 900	ca. 3 %	1
Niederlande	ca. 100	ca. 0,4 %	1
Polen	ca. 2700	ca. 9%	2
Portugal	ca. 600	ca. 2%	1 (unbesetzt)
Rumänien	ca. 500	ca. 1,7%	1 (unbesetzt)
Slowakei	ca. 300	ca. 1%	1
Slowenien	ca. 2000	ca. 6,5%	1
Spanien	ca. 1400	ca. 4,5%	2
UK	ca. 1300	ca. 4,3%	2

EBR? Was ist das?

Europäische Betriebsräte basieren auf einer europäischen Richtlinie, die 1996 in Kraft getreten ist und für alle transnationalen Unternehmen gilt, die in zwei oder mehr europäischen Ländern insgesamt über mindestens 1 000 Beschäftigte verfügen. Die Richtlinie verpflichtet den Arbeitgeber sich mindestens einmal jährlich mit Arbeitnehmervertretern aus den jeweiligen europäischen Standorten zu treffen, um sie über wichtige Unternehmensentwicklungen, wirtschaftliche Planungen oder Restrukturierungen zu informieren und zu konsultieren. Allerdings gelten für die Europäischen Betriebsräte bei weitem nicht die gleichen Mitbestimmungsrechte, wie wir sie aus dem Betriebsverfassungsgesetz kennen. Da in vielen europäischen Ländern Gremien wie Wirtschaftsausschüsse oder Aufsichtsräte unüblich sind, erfahren viele Arbeitnehmervertreter konzernrelevante Informationen erst im EBR. Außerdem erhalten sie dort die Möglichkeit die Missstände an ihren Stand-

orten direkt an die verantwortliche Geschäftsführung zu adressieren. Dahingehend versteht sich der neue EBR von MAHLE als solidarisches Gremium

für alle europäischen Arbeitnehmer, denn wir arbeiten für den gleichen Arbeitgeber und stehen daher auf vor den gleichen Herausforderungen!



Der neue EBR Ausschuss: Dieter (D), Petra (AUT), Zdenka (CZ), Manfred (D), Cristina (E), Ian (SCO), Jean-Claude (F)

Betriebsräte der Liste IG Metall mit ihren Aufgaben:



Gerd Goretzky

Betriebsratsvorsitzender

Mitglied
Europabetriebsrat
Gesamtbetriebsrat
Entgelt
Delegierter IGM



Lilly Culjak

Stv. Vorsitzende Betriebsrat

Stv. Vorsitzende
Gesamtbetriebsrat
Ausbildung
Frauenthemen
Elternzeit



Armin Rau

Vertrauenskörper-
leitung, Sucht



Andrea Riexinger

Sucht, Kommunikation



Roland Witschel

Datenschutz
Öffentlichkeitsarbeit



Edith Loës

BEM-Mitglied
Schwerbehinderten-
vertreterin



Erich Phillipin

Arbeitsicherheit,
Entgelt



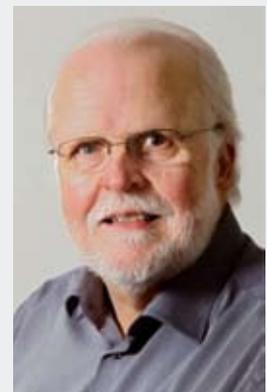
Saverio Amato

Arbeitsicherheit,
Ausbildung



Roland Beischroth

Personal, Entgelt



Thomas Wörner

Tarifkommission,
Beratung Gremien