

Mahle-Info

Informationsblatt der IG Metall-Betriebsräte und Vertrauensleute für den Mahle Standort Stuttgart

Nr. 51 Mai 2016

Leistungsentgelt: Wir für mehr - aber auch richtig!

Leistungsentgelt steht uns zu. Nach sechs Monaten Betriebszugehörigkeit haben Beschäftigte Anspruch auf Leistungsentgelt nach dem Tarifvertrag.

Wie viel das konkret ist, legen die Vorgesetzten fest, denn diese beurteilen die Leistung. Die Beschäftigten haben das Recht der Reklamation, dabei hilft Ihnen der Betriebsrat. Nach Reklamation muss eine schriftliche Begründung durch die Vorgesetzten erfolgen und in der nächsten Stufe auch Gespräche unter Beteiligung des Betriebsrates stattfinden. Aber letztlich können Betriebsrat - oder die Personalabteilung - Leistung nicht beurteilen, sondern nur helfen, dass die Vorgesetzten ihre Erwartungen klar formulieren, damit die Beschäftigten sie auch erfüllen können. Zweitens können Betriebsrat und Personalabteilung darauf achten, dass in den verschiedenen Abteilungen und Bereichen ähnliche Kriterien entsprechend angewendet werden.

Der Tarifvertrag regelt wie viel Leistungsentgelt insgesamt pro Betrieb zu verteilen ist. Die Summe aller Leistungsentgelte soll 15 Prozent der Summe aller Grundentgelte entsprechen. Wenn sich diese Summe zwischen 14 und 16 Prozent bewegt, ist alles ok. So war es auch in den letzten Jahren.

Wenn die Summe unter 14 Prozent fällt sollen laut Tarifvertrag Gespräche zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber stattfinden, wie dem abzuwehren ist. Fällt die Summe unter 13,5 Prozent muss aufgezahlt werden!

Als Betriebsrat für GmbH, MIG, MAG und Powertrain haben wir schon im Januar das Gespräch mit der Personalabteilung gesucht, denn nach der neuen Beurteilungsrunde lag der Schnitt bereits bei 13,7 Prozent. Wir konnten die Personalabteilung überzeugen, dass es besser ist sofort zu handeln als später Nachberechnungen anzustellen, zumal der Schnitt bereits im März

auf unter 13,5 Prozent gefallen war.

Dass sich das Verhältnis im Laufe eines Jahres ändert, liegt daran, dass Neueingestellte eher mit niedrigeren Leistungsbewertungen beginnen als Kolleginnen und Kollegen, die ausscheiden. Auch bei Höhergruppierungen sinkt der Schnitt, da das Grundentgelt steigt, nicht aber das Leistungsentgelt.

Zum Zeitpunkt, an dem dieser Bericht geschrieben wurde, bestand Einigkeit, dass es einen Ausgleich geben wird. Die Höhe und der Auszahlungszeitpunkt sind bis dato noch unklar.

Die Personalabteilung und der Betriebsrat haben sich verständigt, dass vor der nächsten Leistungsbewertungsrunde im Herbst 2016 gemeinsam geprüft wird, welche Abteilungen und Bereiche einen Nachholbedarf haben.

Matthias Fritz, Entgeltausschuss



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir sind froh und erleichtert, dass die Verhandlungen zur Beschäftigungssicherung der deutschen Standorte abgeschlossen werden konnten.

Es war ein langer Weg; es wurde Mehr- und Wochenendarbeit abgelehnt sowie einige zusätzliche Versammlungen einberufen. Hier wollen wir Euch allen für die Unterstützung und Euer Verständnis danken. Den Betriebsräten ist bewusst, dass dies für Euch Mitarbeiter keine leichten Zeiten waren.

Es musste sowohl von der Arbeitnehmervertretung als auch von Arbeitgeberseite Zugeständnisse gemacht werden um eine Einigung zu erzielen. Mit dem Endergebnis können wir größtenteils zufrieden sein. Es sind alle Arbeitsplätze in Deutschland bis 2019 gesichert, auch wenn an Standorten mit Personalabbau auf Transfergesellschaften zurückgegriffen werden muss.

Es war uns wichtig Euch auch während den laufenden Verhandlungen immer auf den aktuellen Stand zu halten. Wir hoffen, dass uns dies mit unseren neuen Informationsinstrumenten gelungen ist. Wir sind stetig dabei unsere In-

formationspolitik zu verbessern. Unter anderen haben wir nach unserem „Betriebsrats-Gezwitscher“ die Feedbackmöglichkeit eingeführt. Die umfangreichen Unterlagen zur Standort- und Beschäftigungssicherung können gerne im Betriebsratsbüro eingesehen werden.

Auch wenn die Standort- und Beschäftigungssicherung abgeschlossen ist, kommt eine Menge Arbeit auf unser Gremium zu wobei Eure Unterstützung weiterhin erforderlich ist. Unser Standort in Stuttgart Bad Cannstatt soll ausgebaut werden, der Maschinenbau im Werk 2 hat weiterhin keine gute Auftragslage und soll im Sommer 2016 komplett „Kurz“ arbeiten, die Verhandlungen zum 18-Schichtmodell im Werk 3 gestalten sich weiterhin zäh, mobiles Arbeiten wird immer präsenter und bedauerlicherweise ist unser Dauerthema Arbeitszeit nicht besser geworden!

Aktuell arbeitet unser Gremium daran, dass alle verfallenen Stunden (Arbeit außerhalb der Arbeitszeitspanne und über 10 Stunden am Tag) aus 2014 und 2015 vergütet werden. Weiterhin ist das oberste Ziel, dass solche Arbeitszeiten erst gar nicht entstehen. Hier ist eine Personalplanung und somit ein Personalaufbau

dringend notwendig.

Wir gehen auch weiterhin mit Elan an unsere neuen Projekte heran und hoffen auf ein erfolgreiches Jahr.

Gerne stehen wir jederzeit als Ansprechpartner für Fragen zur Verfügung.



Jürgen Kalmbach
Vorsitzender des Betriebsrates



Boris Schwürz
Stellv. Vorsitzender des Betriebsrates

Informationen des Betriebsrates

Uns ist eine offene und transparente Kommunikation zu Euch sehr wichtig. Daher haben wir in den letzten Monaten einige neue Informationsmittel eingeführt.

Es freut uns sehr, dass das „Betriebsrats-Gezwitscher“ von Euch gelesen und einige Nachfragen bei uns eingehen.

Wir geben vermehrt Flugblätter und Aushänge mit wichtigen Informationen in den Umlauf. Unsere Wunschzettelaktion kurz vor Weihnachten wurde von Euch gut angenommen, weshalb wir uns dazu entschlossen haben die „Feedbackmöglichkeit bei MAHLE“ einzuführen. Hier haben uns bereits sehr gute Verbesserungsvorschläge und ehrliche Kritik erreicht. Darüber freuen

wir uns natürlich sehr.

Selbstverständlich sind wir immer gewillt uns weiter zu verbessern und wir möchten Euch daher bitten:

Gebt uns immer wieder Rückmeldungen wie wir unsere Arbeit machen bzw. Vorschläge wie wir diese besser machen können!

All unsere Aushänge, schriftliche Informationen und Zeitungen können einen persönlichen Kontakt natürlich nicht ersetzen. Daher unterstützt uns auch weiterhin auf unseren Betriebsversammlungen und tretet mit uns in Kontakt. Wir sind gerne für euch da!

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)
Betriebsrat und VKL
Mahle Gesellschaften Bad Cannstatt

Bildquellen:

S. 3 © pure-life-pictures - Fotolia;
S. 4 © contrastwerkstatt - Fotolia;
S. 6 © eyetric - Fotolia
S. 8 © IG Metall

Herstellung:

SZ Mediengestaltung, Nagold

Zum geplanten Verkauf der Industriesparte



Der Verkauf der Sparte Industriefiltration ist von der Geschäftsführung beschlossene Sache. Davon betroffen ist auch der Standort Öhringen.

Wir als Betriebsräte stehen dieser Entscheidung aus mehreren Gründen sehr kritisch gegenüber. Zum einen natürlich aus unserem Interesse an den betroffenen Kolleginnen und Kollegen, die sich aktuell natürlich in großer Unsicherheit und Sorge befinden.

Aber auch aus unternehmerischer Sicht sehen wir diesen Beschluss als falsch an. Die Sparte Industrie ist Möglichkeit und zugleich Chance, die Abhängigkeit von der Automobilbranche zu verringern. Wir halten genau diese Politik für richtig. Investieren in ein zweites Standbein außerhalb des vom starken Kostendruck geprägten Wettbewerbs der Automobilindustrie.

Bemerkenswert ist, dass trotz der Aussage der Geschäftsführung „Wir verstehen dieses Geschäft nicht“, immer noch ein positives Betriebsergebnis für den Standort Öhringen Industrie erzielt wird. Was wäre erst möglich wenn wir uns einen oder mehrere „Versteher“ leisten würden?!

Filtration ist das Kerngeschäft der MAHLE Filtersysteme. Der Bedarf an Filtration außerhalb der Automobilbranche wird aus unserer Sicht wachsen. Zu denken ist hier unter anderem an Wasserfiltration und Gebäudefiltration, nicht nur die bisher im Industriebereich verfolgte Industriefiltration. Das Programm ist vielfältig und der Bedarf wird in diesen Bereichen steigen um z.B. den steigenden Wasserbedarf in Entwicklungsländern zu befriedigen, oder die Filtration von Feinstaub in Privatwohnungen und Büros in smoggeplagten Großstädten.

Der Verkauf des Teilbereiches Industrie und damit die künstliche Trennung eines gewachsenen Standortes stellt bestimmt auch logistische Herausforderungen bereit, ganz abgesehen von den Abspaltungskosten, die einem potentiellen Erlös gegenübergestellt werden müssen.

Man muss es sich leisten können einen gewinnbringenden Unternehmensbereich zu verkaufen und sich mehr und mehr in die Abhängigkeit der Automobilbranche zu begeben, wo ganz nebenbei, aktuell zumindest was die Filterthemen angeht, der Konzern in Deutschland unter extremem Ergebnisdruck steht was dann auch Auswirkungen auf den verbleibenden Teil des Standortes Öhringen haben dürfte.

Betriebsrat MAHLE Filtersysteme

DB Jobticket

Wir freuen uns, Euch ab 01. Juli 2016 das DB-Jobticket anbieten zu können. Das DB-Jobticket ist interessant für Mitarbeiter, welche von außerhalb der VVS-Zonen anreisen. Das Ticket gilt für alle Züge außerhalb eines Verkehrsbundes und innerhalb für die Züge der Produktklassen ICE und IC/EC sowie einigen kooperierenden Regionalbusgesellschaften.

Der Einstiegsrabatt für das erste Vertragsjahr beläuft sich auf 5 Prozent des Basispreises. Als weiterer Vorteil bietet die DB allen Jobticket-Abonnenten, an Samstagen für deren Kinder und Enkelkinder eine kostenfreie Mitfahrt an.

Die Bestellung erfolgt ganz bequem über ein Online Bestellforum welches bereits für das VVS-Firmenticket Anwendung findet. Den dazugehörigen Link sowie alle Zugangsdaten werden wir über unsere Mitarbeiterrabattplattform einstellen. Der Abo-Vertrag, die Zahlung sowie alle weiteren administrativen Angelegenheiten werden direkt zwi-



schen Euch und der DB abgewickelt. Für diesen Service erhebt die DB ein Serviceentgelt, welches bei MAHLE der Arbeitgeber übernimmt.

Falls Ihr bereits ein DB-Abo abgeschlossen habt, sollte dieses rechtzeitig zum nächstmöglichen Zeitpunkt gekündigt und im Anschluss daran das DB-Jobticket über MAHLE bestellt werden. Leider ist eine Umwandlung während der Laufzeit eines bestehenden Abos nicht möglich.

Weitere Auskünfte könnt Ihr gerne bei Frau Christina Steeb anfragen.

Große Pläne



Nach Übernahme der Fa. Behr, wurden Zentralfunktionen in die Zentrale verlagert und umgekehrt Abteilungen nach Feuerbach ausgelagert.

Aufgrund der massiven Platznot wurde nach entsprechenden Gebäuden gesucht, damit Zentralfunktionen des Konzerns nicht nur organisatorisch, sondern auch räumlich zusammengelagert werden können.

Die Planung, die jetzt den Betriebsräten, im Intranet den Beschäftigten und auch den zuständigen städtischen Gremien vorgestellt wurde, ist überraschend großzügig ausgefallen. Auf dem gesamten Eckhardt- und dem Epple Areal soll der neue MAHLE-Campus entstehen.

Ein langer Prozess der Planung und Gestaltung beginnt jetzt endlich. Die Betriebsräte werden darauf achten, dass die Gestaltung der Arbeitsplätze und Sozialräume, insbesondere ein eigenes Betriebsrestaurant berücksichtigt werden.

BEM – das Betriebliche Eingliederungs-Management bei MAHLE

**Sie haben eine Einladung zu einem BEM-Gespräch bekommen und wissen nicht wie sie sich nun verhalten sollen, bzw. wozu dieses Gespräch dienen soll?
Hier die Erklärung!**

Warum ist BEM wichtig?

Seit Mai 2004 ist jeder Arbeitgeber nach §84 SGB IX (Sozialgesetzbuch) gesetzlich verpflichtet das sogenannte „Betriebliche Eingliederungs-Management (BEM)“ seinen Mitarbeitern nach einem längeren Krankenstand anzubieten.

BEM hat das Ziel, die Gesundheit der Mitarbeiter zu erhalten und zu fördern und leistet somit auch einen Beitrag zur Motivation und zur Arbeitszufriedenheit.

Für wen ist BEM anwendbar?

Das betriebliche Eingliederungsmanagement wendet sich an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Firma Mahle, die im Kalenderjahr länger als sechs Wochen krankheitsbedingt ausgefallen sind, bzw. sich über diesen Zeitraum hinaus im Krankenstand befinden.

Um die Wiederaufnahme der Arbeit nach einer längerfristigen Erkrankungen zu erleichtern, wird Ihnen im Rahmen der Eingliederung,

vom sogenannten BEM-Team, Unterstützung angeboten.

In diesem Rahmen soll/kann die Arbeitsplatzsituation so gestaltet werden, dass Ihre Arbeitsfähigkeit erhalten oder gar verbessert wird und somit die Gefahr einer Folgeerkrankung minimiert werden kann.

Wer ist das BEM-Team?

Das BEM-Team besteht aus je einem Vertreter der Personalabteilung, des Betriebsrates und dem Schwerbehindertenvertreter bzw. deren Vertreter.

Wie ist der Ablauf eines BEM-Verfahrens?

Bei Erfüllung der Voraussetzungen nach §84 Absatz 2 SGB erhalten BEM-Berechtigte einen Brief der Personalabteilung mit der Einladung zu einem ersten BEM Gespräch.

Sie alleine entscheiden über die Teilnahme am BEM Gespräch und mit wem und zu welchem Zeitpunkt sie dieses Gespräch führen möchten. In diesem Fall gehen sie wie folgt vor:

1. Sie wollen ein BEM-Gespräch!

Dann bitten wir Sie, einen Vertreter des BEM-Team darüber schriftlich (Brief, bzw. E-Mail) oder telefonisch zu informieren.

In einem ersten Gespräch mit einem Vertreter des BEM Teams wird mit Ihnen dann das BEM-Verfahren erläutert, die persönliche Situation erörtert, und der Bedarf weiterer Schritte im BEM-Verfahren besprochen. Gerne können sie zu einem weiteren BEM-Verfahren dann auch eine Vertrauensperson ihrer Wahl einladen.

2. Sie lehnen das BEM Gespräch ab!

Wichtig: Auch dann bitten wir Sie, einen Vertreter des BEM-Team darüber schriftlich (Brief, bzw. E-Mail) oder telefonisch über die Ablehnung zu informieren.

Geht BEM auch auf eigenen Wunsch?

Ja, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter welche die angeführten gesetzlichen Voraussetzungen nicht erfüllen, aber ein BEM-Verfahren wünschen, können sich ebenfalls beim BEM-Team melden.

Wichtig:

Ein BEM-Gespräch ist immer vertraulich!

Die Ergebnisse des Verfahrens werden zwar in einer handschriftlichen Vereinbarung festgehalten, aber Zugang zu diesen Unterlagen hat nur das BEM Team und die betreffende Person im BEM Verfahren. Nach abgeschlossenem BEM-Verfahren wird die BEM-Akte vernichtet oder der betreffenden Person ausgehändigt.



In einem ersten Gespräch mit einem Vertreter des BEM Teams wird mit Ihnen dann das BEM-Verfahren erläutert, die persönliche Situation erörtert, und der Bedarf weiterer Schritte im BEM-Verfahren besprochen



Nicht behindert zu sein ist wahrlich kein Verdienst, sondern ein Geschenk, das jedem von uns jederzeit genommen werden kann.

Richard v. Weizsäcker

Ich habe eine Behinderung, was muss ich tun damit sie anerkannt wird?

SBV Sie müssen die Feststellung der Behinderung schriftlich oder persönlich bei der zuständigen Stelle (z.B. für in Stuttgart wohnende) beim Integrationsamt Stuttgart, beantragen, mit dem Ziel einen Behindertenausweis zu bekommen. Als schwerbehindert gilt man, wenn der Grad der Behinderung (GdB) nachgewiesenermaßen 50 oder mehr beträgt.

Was ist ein GdB ?

Im GdB, dem Grad der Behinderung, wird festgehalten, wie schwer ein Mensch durch seine Behinderung beeinträchtigt ist.

Dies wird seit Anfang 2009 bundeseinheitlich nach den „Versorgungsmedizinischen Grundsätzen“ bemessen. In diesen VMG sind die verschiedenen Krankheitsbilder mit dem anzuwendenden GdB aufgelistet. Wenn Sie mehrere Krankheitsbilder haben, wird nicht addiert, es wird der höchst erreichte GdB als Bemessungsgrundlage angenommen.

Sprechen Sie zuvor mit Ihrem Arzt, denn Sie benötigen umfassende Arztberichte mit genauer Beschreibung des Befundes und des Funktionsausfalles oder Ihre hausärztlichen Untersuchungsunterlagen, z.B.: Facharztbriefe, Krankenhausberichte, Kurschlussgutachten und/oder Röntgenbefunde.

Der Schwerbehindertenausweis wird für längstens fünf Jahre ausgestellt. Er kann nach Ablauf dieser Frist zweimal ohne besondere Formalitäten beim zuständigen Versorgungsamt, häufig auch beim Bürgeramt, verlängert werden. Eine unbefristete Ausstellung ist nur in Ausnahmefällen möglich: wenn beim Inhaber eine wesentliche Änderung der gesundheitlichen Verhältnisse und damit eine Änderung des GdB nicht zu erwarten ist.

⇒ Auf jeden Fall sollten Ausweisinhaber rechtzeitig an die Verlängerung des Schwerbehindertenausweises denken, etwa **drei Monate vor Ablauf** sollte man sich darum kümmern. Ist der Ausweis bereits zweimal verlängert worden, ist kein Verlängerungsfeld mehr frei. Dann muss ein neuer Ausweis beantragt werden.

Wenn Sie einen GdB von 50 nicht erreichen,

jedoch einen GdB von mindestens 30 erreicht haben, dann spricht man von Gleichstellung mit schwerbehinderten Menschen.

Dies berechtigt zwar nicht den Erhalt eines Schwerbehindertenausweises, und dessen Nachteilsausgleich, aber auch hier gibt es viele Punkte, die wie der Name schon erahnen lässt, Sie mit den Schwerbehinderten gemein haben.

Sprechen Sie uns an! Machen Sie einen Termin mit uns!

Wir werden Ihnen mit Rat und Tat zur Seite stehen und Sie auf Ihrem Weg zur Anerkennung, wie auch danach, jederzeit hilfreich zur Verfügung stehen.

Für die Schwerbehindertenvertretung
Irmgard Hauff

Name	Funktion	Tel-Nr.
Udo Eberhardt	Schwerbehindertenvertreter	12958
Davorka Hasani	1. Stellvertreter	13273
Wolfgang Korb	2. Stellvertreter	13536
Irmgard Hauff	3. Stellvertreter	1231
Für die Filterbereiche		
Diana Fichter	Schwerbehindertenvertreter	14820
Michael Böhringer	1. Stellvertreter	20285



Was Sie schon immer über Urlaub wissen wollten – oder auch bereits schon wussten

Jeder Arbeitnehmer hat nach § 1 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub.

Dieser beträgt nach § 3 Abs. 1 BUrlG nur **24 Werktage** (vier Wochen). Durch das **IG Metall Urlaubsabkommen** für Beschäftigte wurde eine Mindestdauer von **30 Werktagen (also sechs Wochen!)** erreicht. Wobei der volle Urlaubsanspruch erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben wird.

Schwerbehinderten Menschen steht ein Anspruch auf zusätzlichen bezahlten Urlaub von fünf Tagen zu.

Vereinbarte Sonderurlaube bei freudigen, leider auch bei traurigen Ereignissen entnehmen Sie bitte der Tabelle auf Seite 7.

Eine Abgeltung des Urlaubsanspruchs ist nicht zulässig. Ausnahmen sind nur möglich

bei Kündigung des Arbeitsverhältnisses bzw. des Ausbildungsverhältnisses. Grundsätzlich ist das Urlaubsjahr das Kalenderjahr. Eine Übertragung von Urlaubstagen ist nur in Ausnahmefällen möglich.

Krank während des Urlaubs – kann passieren - die durch **ärztliches Zeugnis** nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit **werden auf den Jahresurlaub nicht angerechnet.**

Bei monatelanger Krankheit entsteht trotzdem ein Urlaubsanspruch. Auch wenn Sie das ganze Jahr krank waren, können Sie den gesamten Jahresurlaub beanspruchen. Dieser „Resturlaub“ verfällt allerdings **spätestens 15 Monate nach Ablauf des Arbeitsjahres**, in dem er erworben wurde.

Bei Tod des Beschäftigten/Auszubildenden ist der noch zugestandene Urlaubsanspruch dem Ehegatten/unterhaltsberechtigten Angehörigen abzugelten.

Urlaubszeitpunkt – hier ist zu sagen, dass Ihre Urlaubswünsche zu berücksichtigen sind. Die Bestimmung des Urlaubszeitpunkts liegt nicht im Ermessen des Arbeitgebers. Wenn jedoch dringende betriebliche Belange oder auch Urlaubswünsche Ihrer Kollegen, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen (z.B. schulpflichtige Kinder in den Schulferien), dagegen stehen, dann muss man miteinander reden um eine gütliche Lösung zu bekommen.

Der Betriebsrat hat nach § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht, wenn es zu keiner Einigung kommt.

Der Urlaub ist jedoch zu genehmigen, wenn Sie im Anschluss einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation Urlaub einreichen, der **von Ihnen gewünscht** wird. Hier haben Sie einen einklagbaren

weiter auf Seite 7

Rechtsanspruch nach § 7 Abs. 1 Satz 2 BUrlG. Das funktioniert aber nicht anders herum, dass der Arbeitgeber von Ihnen verlangt, nach einer längeren Krankheit oder vor BEM (Betriebliches Eingliederungs- Management) den Urlaub zu nehmen. Das bleibt allein Ihnen überlassen.

Wenn Sie einen Urlaubsantrag stellen, müssen Sie auf die Genehmigung des Vorgesetzten warten, bevor Sie den Urlaub antreten können. Bei Antrag auf Erholungsurlaub ist bis spätestens 10 Tage nach Antragstellung zu entscheiden und dem Mitarbeiter mitzuteilen!

Wenn Sie nach 10 Tagen nichts gehört haben, ist der Urlaub für Sie genehmigt, so hat dies Ihr Betriebsrat für Sie verhandelt.

Für den Betriebsrat
Irmgard Hauff

Anlass	Sonderurlaub einmalig	Sonderurlaub fortl.	Tarifflich
Jubiläum 10 Jahre	2 Tage		
Jubiläum 25 Jahre	1 Tag	1 Tag / gesamt 31 Tage	TV
Jubiläum 40 Jahre	1 Tag	gesamt 31 Tage	TV
Jubiläum 50 Jahre	1 Tag	gesamt 31 Tage	TV
60. Geburtstag ab 3. J. BZ*	1 Tag		
50. Geburtstag ab 3 J. BZ*	1 Tag		
Geburt eines Kindes	1 Tag (Vater)		TV
Eigene Hochzeit	2 Tage		TV
Hochzeit Kinder	1 Tag		TV
Goldene Hochzeit	1 Tag		TV
Umzug eigener Hausstand	1 Tag		TV
Tod d. Ehegatten	3 Tage		TV
Tod d. eigenen Kindes	2 Tage		TV
Tod eines Elternteils in häuslicher Gemeinschaft	2 Tage		
Tod eines Elternteils, häuslich getrennt	1 Tag		TV
Tod von Schwiegereltern, Großeltern, Geschwister	1 Tag		TV
* BZ = Betriebszugehörigkeit	durch Tarifvertrag der IGM		
Diese Sonderurlaubstage gelten nur für Mitarbeiter der Werke 1,2,3 und Feuerbach für MAHLE GmbH, MIG, MAG, MPT, MI			

Erfolgreicher Arbeitskampf in Südkorea

Fast ein halbes Jahr dauerte der Konflikt um Lohnerhöhungen und gewerkschaftliche Anerkennung im Mahle-Behr Standort in Busan. Zuletzt war sogar der örtliche Gewerkschaftsvorsitzende in einen Hungerstreik getreten. Die protestierenden Beschäftigten vor Ort wie auch ihre Gewerkschaft KMWU (koreanische Metallgewerkschaft) erfuhren viel Unterstützung von der lokalen Bevölkerung, aber auch internationale Solidarität. Mitte März konnte nach zähen Verhandlungen endlich eine Lösung gefunden werden.

Das Verhandlungsergebnis sieht neben einer Erhöhung des Mindestlohns und einer Sonderzahlung auch die Anerkennung der

Gewerkschaft sowie zusätzliche Freistellungen für die Arbeitnehmervertreter vor.

Offenbar kam erst wieder deutlich Bewegung in die verfahrenere Verhandlungssituation, nachdem der Arbeitskampf auch in Deutschland bekannt geworden war. So wurde beispielsweise auf mehreren Betriebsversammlungen (u.a. in Cannstatt und Feuerbach) über die Situation in Südkorea berichtet. Die Stuttgarter Vertrauensleute und der Europäische Betriebsrat solidarisierten sich mit ihren südkoreanischen Kollegen.

Immer wieder behauptete nämlich deren lokales Management, dass es sich an Vorgaben

aus der Stuttgarter Konzernzentrale zu halten habe und keinerlei Verhandlungsspielraum für Lohnerhöhungen hat. Durch die Intervention des Europäischen Betriebsrates von MAHLE bei der verantwortlichen Geschäftsführung konnte zumindest dieses Ping-Pong-Spiel beendet werden, weil bestätigt werden konnte, dass die Verantwortlichkeit für Gehälter natürlich vor Ort liegt.

Die internationale Zusammenarbeit der Arbeitnehmervertreter – unterstützt auch von der IG Metall – konnte also maßgeblich zur Lösung des Konfliktes beitragen.

Ein echter Erfolg!

Starker Warnstreikauftakt

Am 29. April fand der Mahle-Aktionstag zur Tarifrunde 2016 statt. Rund 200 Teilnehmende beteiligten sich an der Kundgebung vor dem MAHLE-Inside.

Mit der Aktion „Unser letztes Hemd“ haben die Kolleginnen und Kollegen deutlich gemacht, dass wir immer bereit sind, für „unser“ MAHLE alles zu geben. Veräppeln lassen wir uns aber nicht. Die ersten Angebote der Arbeitgeber in der Tarifrunde konnten nicht ernst genommen werden. Deswegen haben wir gezeigt, dass wir es ernst meinen mit unserer Tarifforderung. Geschenkt bekommen wir nichts von den Arbeitgebern.

„Wir für Mehr“ ist unser Motto in der Tarifrunde. „Wir sind Mehr“ wird das Motto bei Mahle. Denn je mehr Kolleginnen und Kollegen dabei sind, desto besser für uns alle.

