

Mahle-Info

Informationsblatt der IG Metall-Betriebsräte und Vertrauensleute für den Mahle Standort Stuttgart Nr. 60 April 2019

Wo bitte geht's zur Transformation?

Die Industrie steht vor gewaltigen Umbrüchen, die Autoindustrie ganz besonders. Das ist nicht neu, aber die Probleme, die auf die Beschäftigten zukommen, sind gewaltig und sehr schwer abzuschätzen.

Das gilt für alle Unternehmen, auch für MAHLE. Auf der einen Seite herrscht Optimismus aufgrund neuer Produkte, die auch Abnehmer finden. Das Bekenntnis, dass wir die Zukunft der Mobilität gestalten wollen, soll Zuversicht ausstrahlen. Auf der anderen Seite wird ein Sparprogramm verkündet, das sehr pauschal und deshalb schwer nachvollziehbar ist. Hochstimmung und Panik liegen bei den Unternehmensleitungen nah beieinander.

Alle Unsicherheiten der Umstellung nach dem Motto „Weg vom Verbrenner“ treffen die Beschäftigten genauso wie die Unternehmen, in denen sie arbeiten. Diese Unsicherheiten kommen im Wesentlichen von außen: ein bewusst betrügerischer Umgang mit Schadstoff-Messungen seitens einiger weniger Entscheider; massiver Vertrauensverlust bei Käufern, in der Öffentlichkeit und bei den politischen Vertretungen; Überreaktionen von diesen Seiten und erneut überzogene Vorstellungen zur Einfüh-

rung von Elektro-Fahrzeugen auf Seiten einiger Konzernspitzen.

Die Beschäftigten werden allerdings härter getroffen durch die Auswirkungen der Digitalisierung. Damit versuchen die Unternehmen, ihre Zukunft zu sichern, die aber dann ohne viele der heute noch Beschäftigten stattfinden wird.

Die Umstellungen als solche, die Transformation, kostet immense Summen, die zusätzlich vielfältigste Belastungen bringen: mehr Stress und Arbeitsüberlastung, Arbeitsplatzverluste bis hin zur Schließung ganzer Werke oder auch Einkommensverluste. Ob Zukunftspakete oder Sparprogramme – sie treffen die arbeitenden Menschen – egal aus welchem Bereich sie stammen oder welche Qualifikation sie haben.

Was tun?

Wir als Beschäftigte sollten besonnen reagieren, aber den Ernst der Lage nicht unterschätzen.

Wenn jeder für sich überlegt, wen es mehr treffen könnte oder sollte und auf wessen Kosten man den Kopf aus der Schlinge ziehen könn-

te, werden letztlich alle verlieren. Stattdessen Rückgrat zeigen und nach oben auch deutlich kommunizieren, welche Maßnahmen nicht gerechtfertigt sind und welche mehr Schaden als Nutzen bringen.

Der Betriebsrat sieht es als seine Aufgabe an, genau dies auch gegenüber der Geschäftsführung zu vertreten. Vorschläge und Hinweise auf ungerechtfertigte Maßnahmen nehmen wir gerne entgegen.

Richtig einschätzen

Um die Entwicklung der Transformation richtig – und besonnen – zu beurteilen, hat die IG Metall eine breite Initiative ergriffen. Alle Veränderung bezüglich Elektrifizierung und Digitalisierung sollen erfasst werden. In einem „Transformations-Atlas“ soll das bundesweit, flächendeckend dokumentiert werden.

Dieses Projekt kann nur mit Unterstützung aller Betroffenen, der Betriebsräte und Vertrauensleute erfolgreich sein. Es kann jeder Belegschaft helfen, die Lage des einzelnen Unternehmens und in jedem Bereich zu verstehen.

Dadurch kann sich die Debatte versachlichen, die Gefahren können erkannt und Handlungsbedarf und Forderungen präziser gestellt werden.

Einfluss nehmen!

Um die Interessen der Belegschaft zu sichern und zu verteidigen sind klare Konzepte nötig. Aber um sie umzusetzen, sind auch Kraft und Ausdauer nötig und in Zukunft eher mehr als weniger. Betriebsräte und IG Metall sind gefordert und bereiten sich entsprechend vor. Aber letztlich wird ein breites Engagement der Belegschaft darüber entscheiden, ob die Beschäftigten überrollt werden oder ob wir die Transformation sozial und im Interesse der Beschäftigten gestalten können!



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

der Betriebsrat steht erneut vor großen Herausforderungen. „MAHLE startet Programm zur Kostensenkung“, so steht es im Intranet. Die Presse macht es noch drastischer: „Personalabbau bei Mahle“ ist der Tenor in den Artikeln, die durch die Pressemitteilung der Geschäftsführung losgetreten wurden.

Im Management Board Blog in MAHLE Connect ist zu lesen, dass die ersten Maßnahmen eine Reduzierung von allgemeinen Sachkosten, wie z.B. Reisekosten, Beratungsdienstleistungen, externe Meetings und Catering, sowie Einsparungen im Einkauf und die Senkung von Personalkosten beinhalten.

Auch wenn für unseren Betriebsratsbereich bisher wenig Konkretes bekannt ist und unsere Beschäftigungssicherung noch Laufzeit bis zum Ende dieses Jahres hat, ist uns klar, dass einiges bei uns aufschlagen wird und eine neue Vereinbarung eine große Herausforderung sein wird.

+++

Was aber im Mai aktuell auf uns ALLE zukommt, sind die Europa-Wahlen. Wir meinen: Diese sollten ernst genommen werden.

Anhand des Brexit, also des Versuchs Großbritannien aus der EU auszusteigen, ist deutlich geworden, wie viel inzwischen von der Gemeinschaft abhängt. Auch viele Briten haben gemerkt, dass sich ihr Land alleine wirtschaftlich eher schwerer tun würde als mit und in der EU. Der Umgang auf dem Weltmarkt ist auch für starke Länder rauer geworden, wie es die Trumpsche Handelspolitik und die Konkurrenz mit China belegen. Die Prognosen sagen, dass der Brexit Großbritannien viele Arbeitsplätze kosten, aber auch Folgen für unser Land haben wird.

In unserem Land wäre der Absturz ohne die EU noch viel gravierender, da der Anteil der Arbeitsplätze, die am Export hängen, noch viel größer ist.

Vieles, was unser Leben und unser Arbeitsleben bestimmt, wird in Brüssel entschieden. Dort wird leider auch viel Negatives entschieden. Nichts würde besser werden, wenn diese Entscheidungen in Berlin fallen würden. Wichtig ist, dass **andere** Entscheidungen fallen. Die EU bietet die Chance, für solche besseren Entscheidungen europaweit und damit nachhaltig einzutreten.

Für wen Sie sich bei der Wahl entscheiden, ist Ihre Privatsache.

Wir möchten aber dafür werben, nicht nur die eigenen Interessen in den Mittelpunkt zu stellen. Stimmungen helfen in schwierigen Zeiten nicht weiter. So manche nationalistische Regierung, die in den letzten Jahren Ausländer oder Flüchtlinge zu den Schuldigen erklärt hat, hat gerade Gesetze gegen die eigene arbeitende Bevölkerung mit schwerwiegenden Folgen verabschiedet.

Aber zuerst, Frohe Ostern!



Jürgen Kalmbach
Vorsitzender des Betriebsrates



Boris Schwürz
Stellv. Vorsitzender des Betriebsrates

PS: ONE MAHLE - One Team

„Ergänzung der Reiserichtlinie“ im Intranet:

„... es ist ausschließlich Economy Class zulässig! Ausnahme nur für EL 1 + 2 Mitarbeiter/-innen (EL = Executive Level) ab 5 Std. Flugdauer...“

Was unterscheidet 1,85 m große Mitarbeiter/-innen des EL 1 + 2 von „normalen“ 1,85 m

großen Mitarbeiter/-innen??

Wie weit sind wir hier von der Diskriminierung über die Größe entfernt? Von der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers einmal ganz abgesehen!!!

Lieber Arbeitgeber, das muss für ALLE gelten, ab 4 Stunden Flugzeit!!!



Impressum

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

Verantwortlich: Nadine Boguslawski, 1. Bevollmächtigte

Redaktion: Rebekka Henschel (IGM), Michael Kocken (IGM), Betriebsrat und VKL, MAHLE Gesellschaften Bad Cannstatt

Bildquellen: S.1 ©Olivier Le Moal, S.2 ©Larry Rains, S.3 ©grki - stock.adobe.com, S.6 ©Corbis / 42-25965064 / Corbis, S.7 ©Sven Bähren - stock.adobe.com

Herstellung: SZ Mediengestaltung, Ebhausen

Pilotphase zu mobilem Arbeiten am 01.03.2019 gestartet

Mobiles Arbeiten

Der Gesamtbetriebsrat hat eine deutschlandweite (ohne BU3, eigene Vereinbarung) Pilotvereinbarung zum Thema mobile Arbeit mit dem Arbeitgeber getroffen. Hierzu gab es bereits Infoveranstaltungen für Vorgesetzte sowie einen Marktstand für alle Interessierten. Des Weiteren gibt es Infoflyer und eine eigens dafür eingerichtete Intranet-Seite auf der alle Informationen gesammelt zu finden sind. Seit dem 01.03.2019 läuft die 12-monatige Pilotphase bereits, und es kommen noch einige Fragen auf, die wir kurz beleuchten wollen:

1. Gibt es einen Unterschied zwischen mobiler Arbeit und Homeoffice?

Ja. Situationen im persönlichen Umfeld können dazu führen, dass man einen Antrag im Einvernehmen der Betriebsparteien zu Homeoffice stellen kann. Nach Genehmigung kann regelmäßig (max. 2 Arbeitstage pro Woche oder 50 % der Arbeitszeit) befristet bis max. 3 Jahre von Zuhause aus gearbeitet werden. Hierzu bedarf es einer einzelvertraglichen Ergänzungsvereinbarung. Ein voll ausgestatteter Arbeitsplatz gemäß der Arbeitsstättenverordnung muss in diesem Fall vorhanden sein. Mobile Arbeit ist dagegen nur temporär gelegentlich, tage- oder stundenwei-

se anzuwenden. Wichtig ist auch die Vereinbarkeit mit der Arbeitsaufgabe und der Zusammenarbeit im Team. Auch auf die Einschränkung für Kolleginnen und Kollegen die sich im roten Bereich der Gleitzeit befinden, muss geachtet werden. Während mobiler Arbeit darf es in diesem Fall keine Überschreitung der täglichen Sollarbeitszeit geben. Der Arbeitsort ist im Gegensatz zum Homeoffice frei wählbar, und es ist keine offizielle Vereinbarung erforderlich. Die mündliche Absprache mit dem Vorgesetzten reicht aus. Eine freie Gestaltung und Verteilung der Arbeitszeit in dem (betrieblich) geltenden Arbeitszeitrahmen ist unter Berücksichtigung der gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen anwendbar.

2. Ist mobile Arbeit auch Arbeitszeit?

Ja. Die Arbeit, die mobil erledigt wird, ist Arbeitszeit. Damit ist diese Arbeit auch zu vergüten. Selbstverständlich sind alle Gesetze zur Arbeitszeit einzuhalten. Die verankerten Höchstarbeitszeitgrenzen dürfen in keinem Fall überschritten werden. Mobile Arbeit findet nur im gültigen Gleitzeitrahmen von Montag bis Freitag statt. Wochenendarbeit ist weiterhin als Mehrarbeit zu beantragen. Ebenso bedeutsam sind die nach § 5 Abs. 1 ArbZG einzuhaltenden

Ruhezeiten von mindestens 11 Stunden nach Beendigung der Arbeitszeit und das Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit.

3. Muss mobile Arbeitszeit dokumentiert werden?

Die Dokumentation der Arbeitszeit ist zwingend erforderlich. Hierfür wurde extra die Möglichkeit geschaffen, dass die Start- und Endzeit im ESS - Employee-Self-Service als Abwesenheitsart „mobile Arbeit“ eingegeben werden kann.

Dem Betriebsrat liegen bereits einige Fälle vor, bei denen die Vorgesetzten sich scheinbar noch nicht mit diesem Thema zurechtfinden. Hier ein klarer Appell an die Vorgesetzten: Scheuen Sie sich nicht vor dem Ausprobieren. Auch wenn durch diese neue Möglichkeit nicht „alle Schäfle“ unter ständiger Kontrolle sind, kann es dennoch eine gute Möglichkeit für alle Beteiligten sein. Gerade die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Flexibilität kann deutlich verbessert werden. Sollte es zu Problemen führen, z.B. die Vorgesetzten lehnen das mobile Arbeiten ab, wenden Sie sich bitte an uns. In der Gesamtbetriebsvereinbarung ist ein entsprechendes Klärungsverfahren definiert.

Boris Schwürz



Der Arbeitsort ist bei der mobilen Arbeit im Gegensatz zum Homeoffice frei wählbar

Internationaler Frauentag der BU1 im MAHLE Inside



Am Freitag, den 8. März 2019 wurde an mehreren Standorten bei MAHLE der Internationale Frauentag begangen.

Am Standort Bad Cannstatt luden der Betriebsrat und die Vertrauensleute der IG Metall die Frauen erstmals ins MAHLE Inside ein. Bei Kaffee und Kuchen (von einigen männlichen Kollegen eigens für die Kolleginnen gebacken) konnten die Frauen in einen angeregten Dialog treten.

Neben zwei Vorträgen von Ulrike Fausel von der Personalabteilung und Britta Dobben von der IG Metall zu den Themen „Frauenförderung bei MAHLE“ und „Frauen in Teilzeit“ waren die BKK MAHLE, die MAHLE Kita sowie ein Team von Diversity mit je-

weils einem Stand vertreten.

Außer einem Gewinnspiel mit Fragen rund um den eSMART gab es einen Crashkurs in Selbstverteidigung für Frauen, durchgeführt von Stefanie Thiel und ihrem Team von der Betriebssportgruppe Taekwon-Do. Außerdem konnten unsere Kolleginnen sich am Stand der BKK MAHLE massieren lassen.

Alle Aktivitäten wurden von den Frauen sehr gut aufgenommen. Die Stimmung war sehr gut und trotz der Faschingsferien war der Frauentag sehr gut besucht.

Vielen Dank an dieser Stelle auch an das Orga-Team der BU1!

Susanne Jochum

Internationaler Frauentag im Werk 2

Im Werk 2 trafen sich die Frauen zum gemeinsamen Frühstück. Auch hier konnten die Frauen am Gewinnspiel mit Fragen rund um den eSMART teilnehmen. Außerdem haben sie sich gemeinsam Gedanken gemacht und Vorschläge erarbeitet, wo wir die Gleichstellung schon erreicht haben und was sich noch ändern muss.

Ingrid Mack & Susanne Jochum



UMFRAGE ZU UNSEREN BETRIEBSVERSAMMLUNGEN

Wie oft gehen Sie zu Betriebsversammlungen?

- Oft Gelegentlich Nie

Was hindert Sie daran, öfter teilzunehmen?

- Termine Themenauswahl mangelndes Interesse

Sonstiges:

Welche Themen oder Verbesserungen wünschen Sie sich für zukünftige Betriebsversammlungen?

.....
.....
.....

Bitte im Betriebsratsbüro B1 EG Raum 017 abgeben, direkt dort anonym in den Briefkasten werfen oder per Hauspost an HGBRP schicken.

Frauentag 2019 in Feuerbach bei BU3



Unsere Kolleginnen, die in Feuerbach ihre Arbeitsplätze haben, wurden schon das zweite Jahr in Folge zur BU3-Frauentagsveranstaltung eingeladen. Sie konnten gemeinsam mit den Kolleginnen der BU3, MITS und MAHLE Behr Service den Frauentag feiern.

Die Betriebsräte und die Vertrauensleute der BU3 haben den Frauentag im Forum B7+B8 organisiert. Schon der Weg zum Veranstaltungsort war eine interessante Reise in die Geschichte der Frauenbewegung. Die Bodenzeitungen lösten viele Diskussionen über die Frauenquote, Gehaltsverteilung unter den Geschlechtern oder die Anzahl der Frauen in Führungspositionen aus. In angenehmer Atmosphäre bei Kaffee und Kuchen ergab sich die Gelegenheit mit Frauen aus verschiedenen Bereichen ins Gespräch zu kommen, sich auszutauschen und sich an den Infoständen des Diversity Teams, der MAHLE Versorgungsordnung und der MAHLE BKK zu informieren.

Im Dialog zwischen Andrea Blase und Nadine Boguslawski war Spannendes über deren



Werdegang zu erfahren. Beide Frauen haben offen über ihre Erfahrungen in Führungspositionen berichtet, über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und über die eine oder andere witzige Situation, die „frau“ im Berufsleben immer noch erlebt. Mit viel Spaß nahmen

die Frauen auch am Dart-Gewinnspiel und an der Informationsveranstaltung zum Thema Selbstverteidigung teil.

Wir möchten uns an dieser Stelle bei dem Orga-Team der BU3 herzlich bedanken!

Leistungsentgelt



SAP wirkt Wunder! Das Thema Leistungsentgelt-Durchschnitt ist ein regelmäßiges Konfliktthema für Personalabteilung und Betriebsrat. Jetzt ist die Lage besser, und die Wende kommt aus einer unerwarteten Ecke.

Was bisher geschah

Der Tarifvertrag legt fest, dass die Summe aller Leistungszulagen 15 % aller Grundentgelte betragen muss. Das entspricht der Logik, dass 15 % einer durchschnittlichen Leistung entspricht. Das hat auch das Bundesarbeitsgericht so entschieden.

Als 2012 das neue ERA-gerechte Leistungsentgelt eingeführt wurde, wurde auch vereinbart, dass die bestehenden Leistungszulagen abgesichert werden. Die Summe aller Sicherungsbeträge durfte noch drei Jahre lang in den Betriebsschnitt eingerechnet werden. Damit lag dieser bei 16 %, also an der oberen Grenze, die der Tarifvertrag zulässt.

Drei Jahre später waren die Sicherungsbeträge geschrumpft und die Leistungsentgelte gestiegen. Aber sie lagen unter 14 % und drohten weiter zu sinken – unter die zulässige Untergrenze. Der Betriebsrat handelte in der Folge eine befristete Aufzahlung für alle aus.

In dieser Zeit wurde auch die Regelung für alle MAHLE-Werke vereinbart, dass bei einer Höhergruppierung das Leistungsentgelt als Betrag nicht gekürzt werden darf. Die alte Praxis hatte zu viel Unmut und Enttäuschung geführt: *Endlich war die neue Entgeltgruppe zugesagt worden. Die Kolleginnen und Kollegen hatten freudig anhand der Entgelttabellen ihren Mehrverdienst errechnet. Dann kam mit der ersten Abrechnung oft nur die Hälfte der erwarteten Steigerung im Brutto an und im Netto noch weniger.*

Die neue Regelung war gut, aber in den folgenden drei Jahren stiegen die Durchschnittsentgelte trotzdem nur langsam. Unbefriedigend langsam. Sie kletterten gerade so über die

14 %-Marke. Das lag (und liegt) an bremsenden Vorgesetzten, aber vor allem an der Fluktuation. Beschäftigte, die altershalber ausscheiden, haben meist ein höheres Leistungsentgelt als diejenigen, die sie ersetzen.

Wunder

Im neuen SAP-System kann anders gerechnet werden. Im alten System wurden die Einkommen aller Beschäftigten auf 35-Stundenbasis verrechnet. Das neue System nimmt die realen Arbeitszeiten und vergleicht dann die Leistungsentgelte mit den Grundentgelten. Zum Stichtag 1. Januar 2019 hatten wir einen Leistungsentgelt Durchschnitt von 15.17 %.

Natürlich hilft das all denen nicht, die mit ihrer Bewertung unzufrieden sind. Dagegen hilft nur eine Reklamation oder ein Gespräch mit den Vorgesetzten, worin deren Erwartungen liegen. Aber der Tarifvertrag wird jedenfalls eingehalten.

Matthias Fritz

Was wird aus Werk 3?

Werk 3

Der Betriebsrat befürchtet, dass jetzt überall rigoros Kostensenkungen vollzogen werden, ohne dass betrachtet wird, ob und welche Maßnahme davon sinnvoll oder sogar kostengünstiger wäre. Ein Beispiel aus dem Werk 3:

Über längere Zeit gab es immer wieder Veränderungen im Bereich der Kleinserie. Hier wurde nach langen und zähen Verhandlungen eine deutliche Verbesserung durch eine auf Normalmaß abgesicherte „Mannstärke“ in jeder Schichtgruppe vereinbart. Aktuell ist dies nur noch auf dem Papier gültig. Leiharbeiter wurden nicht weiter verlängert, befristete MAHLE-Mitarbeiter wurden

nicht entfristet, sondern einfach nicht mehr berücksichtigt und in die Erwerbslosigkeit geschoben.

Mitarbeiter, die im Vorfeld bereits zwei Jahre als Leiharbeiter unterstützten, auf Druck vom Betriebsrat einen befristeten Vertrag bekamen und jetzt gut eingearbeitet sind, werden nun einfach nicht mehr benötigt. Ist das die richtige Maßnahme um Kosten zu senken und erfüllt dieses Vorgehen das MAHLE Sparprogramm? Wo ist da der Sinn, wenn durch solche Maßnahmen gültige Vereinbarungen schlichtweg missachtet werden? Wäre eine Sicherstellung der Produktion mit einhergehender Qualität nicht vorteilhafter, anstatt immer neue Mitarbeiter einzulernen?

Hinzu kommt die neueste Idee, dass man Mitarbeiter aus dem 1. Stock fragt, ob sie zu einem Wechsel in die Kleinserie bereit sind. Was passiert dann im 1. Stock beim Rennsport? Sind dann noch alle Kenntnisse, die benötigt werden, vorhanden? Die Kommunikation seitens des Arbeitgebers hat für uns eine zentrale Bedeutung. Erklärt dieser den Kolleginnen und Kollegen, welchen Sinn solch eine Aktion macht? Wir lassen uns für solche Ideen nicht „vor den Karren spannen!“ Für uns geht es im Kern darum, dass man mit solchen Aktionen bisher gute Lösungen zerstört. Unser Ziel ist es, dass für ALLE Bereiche im Werk 3 eine Zukunft vorhanden ist.

Boris Schwürz

Die neuen digitalen Angebote der BKK MAHLE

Online in nur 3 Minuten Mitglied werden

BKK MAHLE

Online einkaufen, online Urlaub buchen, Online-Banking – heutzutage für viele selbstverständlich. Warum also nicht auch online zur Betriebskrankenkasse von MAHLE wechseln? Mit dem seit Dezember 2018 eingeführten Online-Antrag haben wir das für Sie möglich gemacht.

Wer sich dazu entschieden hat, zu uns zu wechseln, braucht dies also nicht mehr persönlich in einer unserer Servicestellen zu tun oder aufwändige Papier-Formulare auszufüllen. Auf unserer Homepage kann das nun ganz bequem und schnell von zu Hause am PC erledigt werden. Mit nur wenigen Klicks können Sie sich und auch Ihre/n Ehepartner/in und Kinder völlig unkompliziert versichern. Konkret bedeutet das, dass die gesamte Familie unter einem Dach versichert ist und von den vielen attraktiven Leistungen sowie unserem niedrigen Beitragssatz profitieren kann. Außerdem haben alle Familienmitglieder somit eine gemeinsame Anlaufstelle und werden von unseren Mitarbeitern exklusiv und persönlich beraten – und das ohne Call-center-Charakter.

Zusätzlich zum Online-Antrag gibt es bei uns nun auch die Möglichkeit, alle wichtigen Un-



terlagen und Dokumente digital einzureichen. Über unsere Homepage unter der Rubrik „Service“ können Rechnungen, Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen, Fotos für die Gesundheitskarte und vieles mehr ganz einfach im Bereich „Up- & Downloads“ hochgeladen werden. So sparen Sie sich den Gang zur Krankenkasse oder eventuelle Portokosten.

Nutzen Sie jetzt den Online-Antrag unter www.bkk-mahle.de/wechseln oder scannen Sie einfach den QR-Code.

Wir freuen uns, Sie und Ihre Familie in unserer Versichertengemeinschaft aufzunehmen und stehen Ihnen für Fragen gerne zur Verfügung.

Michael Schneider
Tel.: 07 11 / 2090-84 00
mschneider@bkk-mahle.de



Rufbereitschaft in der IT – die neue Betriebsvereinbarung

IT

Um was geht es da genau? Es gibt doch schon eine Betriebsvereinbarung zur Rufbereitschaft. Was ist in der neuen anders?

Also: Die vorhandene Betriebsvereinbarung wurde um die Punkte Projektrufbereitschaft und Notfallrufbereitschaft ergänzt. Dazu hat eine Arbeitsgruppe des Betriebsrats zusammen mit dem Bereich Personal jetzt eine Regelung gefunden, die die Belastungen für die Kollegen in der IT in Grenzen hält und auch finanziell attraktiv ist. Hier sind nochmal die einzelnen Bestandteile:

Rufbereitschaft außerhalb der normalen Arbeitszeiten (das gab es bisher auch schon):

Das heißt Montag bis Freitag zwischen 17:00 und 08:00 Uhr, am Wochenende von Freitag 17:00 bis Montag 08:00 Uhr und an den Feiertagen von 00:00 bis 24:00 Uhr.

Wenn während dieser Zeiten in geschäftskritischen Systemen eine Störung eintritt, kann die Hotline die für das jeweilige System eingeteilte Rufbereitschaftsgruppe für eine Lösung heranziehen. Die Teilnahme an der Rufbereitschaftsgruppe ist freiwillig. Wer mitmacht, erhält eine entsprechende finanzielle Vergütung.

Projektrufbereitschaft

Systemupdates oder Umbauten an IT-Systemen werden in der Regel an arbeitsfreien Tagen gemacht, damit der Betrieb möglichst wenig eingeschränkt ist.



Die Projektrufbereitschaft kann in diesen Fällen in Anspruch genommen werden. Dazu werden Mitarbeiter eingeteilt, die nicht direkt am Projekt beteiligt sind, die aber für die Beseitigung von Funktionsstörungen benötigt werden könnten.

Das wäre z.B. der Fall, wenn zwar das Systemupdate funktioniert hat, aber danach keine Ausdrücke mehr möglich sind. Die Kollegen aus der Druckerverwaltung gehören nicht zum Projektteam. Sie halten sich aber am Telefon bereit und können dann über einen Netzwerkzugang Hilfe leisten.

Wichtig war uns dabei, dass ein Projektfall planbar ist und die Rufbereitschaft ausschließlich nur für das Projekt gilt. Auch während des Urlaubs ist eine Projektrufbereitschaft nicht möglich.

Die Teilnahme an der Projektrufbereitschaft ist freiwillig. Für die Teilnahme erhält jeder Kollege für eine eingeteilte Projektrufbereitschaft pro Tag bis zu vier Stunden eine pauschale Funktionszulage.

Notfallalarmierung

Die Notfallalarmierung ist ein besonderer Fall. Sie besteht nicht alternativ zur Rufbereitschaft und passiert nur bei:

- Katastrophen (wie Feuer, Blitzschlag mit Folge eines Stromausfalls, Sturmschäden, Überschwemmungen)
- Gefahr für Leib und Leben
- zu erwartenden Gefahren für die Umwelt
- Großschadensfällen an zentralen Anlagen, die von den Kollegen in Schichtarbeit oder Rufbereitschaft nicht behoben werden können,
- Störungen an sicherheitstechnischen Einrichtungen (z.B. Brandschutz).

Falls Kollegen in einem solchen Fall tätig werden müssen, erhalten sie die Zeit vergütet, in der sie tätig geworden sind. Die Voraussetzung dafür ist, dass sie bei der Problembehebung aktiv mitgewirkt haben.

Klaus Peter Nies

Protest bei Bosch

Bei Bosch in Feuerbach wurde die Betriebsversammlung am 13. März unterbrochen. Die Geschäftsleitung hatte einen massiven Personalabbau angekündigt.

Laut dem BR-Vorsitzenden Sell sind von 9500 Arbeitsplätzen 90 % gefährdet.

Vertrauensleute von Mahle und anderen Betrieben zeigten sich solidarisch und kamen ebenfalls zur Kundgebung.

Roman Zitzelsberger von der IG Metall-Bezirksleitung Baden-Würt-

temberg forderte, dass die Transformation zum Elektroauto, die Digitalisierung und die notwendige ökologische Umgestaltung nicht zu Lasten der Beschäftigten und ihrer Arbeitsplätze gehen dürfe.

Roland Schäfer von Daimler Untertürkheim machte deutlich, dass alle eine Standortsicherung brauchen, wie bei Daimler eine besteht. Alle Arbeitsplätze sollen gesichert werden, und das muss notfalls auch mit Kampfmaßnahmen durchgesetzt werden. Alle Autobauer und Zulieferer sollen zusammenhalten.

Uwe Elsasser/VKL

Transformation – auch die Regierungen sind gefordert!



Bezahlbare und verlässliche Mobilität, saubere Luft und die Transformation der Industrieregion Stuttgart gehören zusammen – weitere Fahrverbote vermeiden.

Anfang Februar trafen sich Betriebsräte der Automobilbauer und -zulieferer, der IG Metall Bezirksleiter Roman Zitzelsberger und die erste Bevollmächtigte der IG Metall Stuttgart Nadine Boguslawski mit Landesverkehrsminister Winfried Hermann.

Im Dialog gelang ein konstruktiver Austausch über die unterschiedlichen Perspektiven der Menschen in den Betrieben sowie der Landespolitik. Gemeinsames Ziel ist es, Lösungswege aufzuzeigen, wie die Transformation sozialverträglich und nachhaltig zum Wohle der Menschen und der Region gestaltet werden kann.

Der Oberbegriff „Transformation“ ist sehr sperrig, weil er vielfache Verwendung findet und ein großes Spektrum an Themen beinhaltet.

Digitalisierung und Industrie 4.0, aber auch die Entwicklung neuer Geschäftsmodelle, Globalisierung, die Neugestaltung von Wertschöpfungsketten und der Trend zur Elektromobilität.

Thema Auto:

Diesel und Elektromobilität sind gerade in aller Munde. Der Betrugsskandal um den Diesel führt persönlich für viele Autofahrer zu schlimmen Ergebnissen, weil in der Folge Gerichte Urteile erlassen haben, die nicht mit der Realität vernünftig zu vereinbaren sind. Die Konsequenz daraus sind Fahrverbote in verschiedenen Städten, wogegen sich viele Menschen nun wehren. Das ist nachvollziehbar, aber auch gefährlich. Wenn verschiedene Gruppierungen einem so komplexen Thema mit einfachen Lösungen begegnen wollen, müssen wir hellhörig werden und nicht einfach hinterherlaufen. Deswegen sagt die IG Metall, dass wir dieses Thema gesellschaftspolitisch bearbeiten müssen, um zu guten Lösungen zu kommen. Hier ist die Politik gefordert, und deswegen sind Dialoge mit Spitzenpolitikern, Betriebsräten und IG Metall wichtig.

Grenzwerte zur Luftreinhaltung als Beitrag

zum Klimaschutz sind wichtig – wir alle können im Februar Sonne und 15 Grad Celsius genießen, aber normal ist das nicht. Das führt zu einer Beschleunigung in der Entwicklung der Elektromobilität. Deswegen ist es wichtig, dass wir uns intensiv mit diesem Thema auseinandersetzen, da MAHLE in der Gruppe der Automobilzulieferer im besonderen Maße betroffen sein kann. Für MAHLE können sich in einigen Segmenten neue Möglichkeiten und Chancen ergeben, aber in vielen Bereichen ist die Existenz gefährdet. Welche Auswirkungen der Wandel der Mobilität insgesamt hat, kann heute niemand sagen. Deswegen ist es wichtig, dass wir als IG Metall mit den Betriebsräten und Vertrauensleuten über Zukunftsthemen diskutieren und gemeinsam mit Belegschaften an der Transformation der Arbeit beteiligt sind.

Thema Digitalisierung und Industrie 4.0

Parallel zur oben genannten Entwicklung der Mobilität, haben weitere Themen massiven Einfluss auf unser Arbeitsleben durch die Digitalisierung sind Beschäftigte in allen Bereichen der Arbeit betroffen – auf unter-

schiedlichen Ebenen. Hier gilt es, die tiefgreifende Veränderung der Arbeitswelt mit allen Beschäftigten zu gestalten. Niemand darf auf der Strecke bleiben. Mit Qualifizierungsangeboten müssen Beschäftigte in die Lage versetzt werden, den neuen Anforderungen gerecht zu werden.

Um einen Überblick auf unterschiedliche Betroffenheiten zu bekommen, wird die IG Metall gemeinsam mit den Betriebsräten und Vertrauensleuten einen „Transformationsatlas“ erstellen. So erhalten wir eine Landkarte in Betrieben, Branchen und regionaler Differenzierung.

Mit den verschiedenen Anforderungen werden wir dann gute Lösungen im Sinne aller Beschäftigten erarbeiten. Das schaffen wir aber nicht nur auf der betrieblichen Ebene. Auch tarifpolitisch werden sich für die IG Metall neue Anforderungen ergeben. Allerdings müssen wir auch deutlich unsere Forderungen an die Politik stellen. Hier müssen vernünftige Rahmenbedingungen aufgestellt werden, um Menschen und ihre Arbeitsplätze zu schützen.

Im Juni nach Berlin!

Für Beschäftigte in der Automobilzulieferindustrie wird die Transformation in besonderer Weise spürbar.

#FairWandel – sozial, ökologisch, demokratisch – nur mit uns:

Unter diesem Motto treffen sich zehntausende Metallerinnen und Metaller am 29. Juni in Berlin.

Bunt, vielfältig und laut zeigen wir am Brandenburger Tor: Eine gerechte Transformation geht nur mit uns. Wir sind mit unseren Mitgliedern bereit, den Wandel zu gestalten. Das fordern wir mit aller Vehemenz und Nachdruck auch von Unternehmen und Politik!

Nähere Informationen erhalten Sie demnächst bei Ihren Betriebsräten und Vertrauensleuten.

