

## Integration Mahle-Behr:

# Das Räumchen-wechsle-dich Spiel

Gut 300 Kolleginnen und Kollegen haben mittlerweile in die eine oder andere Richtung umziehen müssen, viele werden noch folgen. Noch immer überwiegt der Unmut vor allem bei den Mitarbeitern, die von Cannstatt nach Feuerbach wechseln mussten.

Für viele, die vorher in Büros arbeiteten, erzeugen die Großraumhallen mit ihrem Geräuschpegel, schwieriger Klimatisierung und Sonneneinstrahlung bzw. Dunkelheit noch keineswegs ein arbeitsfreundliches Umfeld. Die hohen Preise für die Frühstücksverpflegung ärgern täglich. Andererseits funktioniert die Getränkeversorgung im Zimmermannbau inzwischen. Der Betriebsrat erwartet weiterhin, dass dies auch im Verwaltungsgebäude realisiert wird.

Die Parkplatzsituation scheint sich einigermaßen eingespielt zu haben, aber natürlich werden die längeren Anfahrtswege, die viele haben, deswegen nicht kürzer. Ärgerlich sind scheinbare Kleinigkeiten wie fehlende Wegweiser und Namensschilder oder fehlende Sanitäreinrichtungen auf Damentoiletten im Zimmermanngebäude.

Viele Befürchtungen haben sich aber auch als grundlos herausgestellt und manche Kolleginnen und Kollegen fühlen sich durchaus wohl an ihren neuen Arbeitsplätzen.

### IT

Besondere Brisanz hatte die Integration für die IT. Hier wurde eben nicht nur umgezogen (hin wie her), sondern auch fast alle Abteilungen und Gruppen neu zusammengesetzt. Das man so etwas nicht per Mausclick am Rechner erledigen kann, war wohl anfangs einigen Verantwortlichen nicht bewusst. Wenn man von langjährigen Mitarbeitern fordert, in neuen Teams, mit



*Gut 300 Kolleginnen und Kollegen haben mittlerweile in die eine oder andere Richtung umziehen müssen*

neuen Vorgesetzten, neuen Tools und in neuen Räumen zu arbeiten, dann braucht das Vermittlung, Zeit und Gespräche. Die Beschäftigten müssen Kritik und eigene Vorschläge einbringen können und sie können eine ernsthafte Auseinandersetzung mit diesen erwarten. Besonders dann, wenn diese Veränderungen mit Verlusten einhergehen.

Dass eine solcher Prozess genauso gemanagt und bewusst angegangen werden muss und dass für ihn Ressourcen, Zeit und Geld, bereitgestellt werden müssen, haben manche erst nach einem halben Jahr begriffen.

Allerdings sieht es so aus, als hätten sie es tatsächlich. Ein „Change“-Manager, also ein

Spezialist für solche Umstellungen, wurde bemüht, Sitzungen und Klausuren wurden anberaumt. Einige Anregungen seitens der Beschäftigten – die auch vom Betriebsrat unterstützt wurden - wurden umgesetzt. Noch ist nicht alles im Lot, aber falls die Lernprozesse dauerhaft waren, können noch bestehende Probleme gelöst werden.

Es wäre schön, wenn sich aus den Erfahrungen des letzten Jahres die Erkenntnis weiter durchsetzt, dass bürokratische Kommandowirtschaft nicht der Weisheit letzter Schluss ist. Dann haben die ganzen Auseinandersetzungen, in denen sich viele fragten, ob denn das jetzt auch noch sein müsse, - letztlich noch einen Sinn gehabt.

# Eine kurze Zeitreise durch den Arbeitsschutz

## Die zweite Hälfte des 19. Jahrhunderts:

Durch die rasante Entwicklung unseres landwirtschaftlich geprägten Landes zur Industrialisierung schießen die Fabriken förmlich aus dem Boden.

Die Arbeitszeit beträgt im Schnitt 13 bis 15 Stunden pro Tag, die Arbeitsbedingungen sind katastrophal und Kinderarbeit die Normalität.

Zu dieser Zeit ist die Zahl der Arbeitsunfälle so hoch, die körperlichen Schäden der Arbeitnehmer (auch Kinder) so dramatisch, dass Industrienspektoren und Arbeitsinspektoren zur Kontrolle eingesetzt wurden, um dies einzudämmen.

Diese Inspektoren bilden den Grundstein der heutigen Gewerbeaufsichtsbehörden.

Erleidet ein Arbeiter einen Arbeitsunfall bekommt er immer zu hören:

„Du musst halt besser aufpassen!“ Zudem ist er nicht abgesichert. Ihn erwartet die Kündigung und Armut.

## Zu Beginn und in der Mitte des 20 Jahrhunderts:

Die Unfall- und Gesundheitsgefahren werden nicht mehr als unvermeidlicher Preis des Fortschritts gesehen, sondern der Unternehmer wird verpflichtet, die Arbeitsbedingungen zu verbessern.

Es werden Unfallkassen aufgebaut, die den Arbeitnehmer absichern.

Die Kontrolle der Betriebe übernehmen die Gewerbeaufsichtsbehörden.

## 21. Jahrhundert:

Gesetzliche Grundlagen wie das Arbeitsschutzgesetz, die Betriebssicherheitsverordnung, Arbeitsstättenverordnung, Gefahrstoffverordnung usw. haben es ermöglicht, die Unfallgefahren und Unfälle zu reduzieren.

Mit diesen Verordnungen wurden den Unternehmen klare, eindeutige, Vorgaben zur Gestaltung des Arbeitsschutzes gemacht.

Dazu gehören auch die Gefährdungsbeurteilungen, Betriebsanweisungen, Unterweisungen, Begehungen der Arbeitsplätze usw., die mit Beteiligung des Betriebsrates stattfinden.

Diese Umsetzung in den einzelnen Betrieben/Abteilungen ist häufig sehr komplex und erfordert sehr viel Zeit.

## Was wir nicht vergessen dürfen:

Diese Verordnungen und die daraus resultierenden Maßnahmen sind ausschließlich für die Sicherheit der Mitarbeiter.

Die Wirksamkeit des Arbeitsschutzes aber steht und fällt mit der Akzeptanz bei den Mitarbeitern.

Gerne möchte ich Ihnen in den nächsten Ausgaben die einzelnen Bausteine auf denen der Arbeitsschutz bei Mahle aufgebaut ist zeigen.

# Betriebsrat wurde neu gewählt

**Betriebsrat** Mit den Wahlen sind auch langjährige Mitglieder aus dem Betriebsrat ausgeschieden, die nicht mehr angetreten sind. Unter ihnen

Willi Ritter, der über zwei Jahrzehnte die Betriebsratsarbeit bei Mahle in Cannstatt geprägt hat. Willi wurde 1984 erstmals in den Betriebsrat gewählt und schon 1987 freigestellt. In der Wahl 1987 wurde er zum stellvertretenden Vorsitzenden gewählt und schon einige Monate später übernahm er den Vorsitz von Herbert Bossert, nachdem dieser zurückgetreten war, aber seinerseits als dessen Stellvertreter weitermachte.



Willi Ritter  
Abt. BR

30 Jahre für den Betriebsrat

Kurze Zeit später übernahm Willi auch den Vorsitz im Konzernbetriebsrat bis zu dessen Auflösung 2005 und seit der Gründung im Jahre 1998 bis 2010 auch den Vorsitz des Europa-Betriebsrates.

Willi Ritters Stärken waren seine brillanten Analysen und die Entwicklung von strategischem und taktischem Vorgehen. Im Umgang höflich und verbindlich konnte er in Verhandlung hart und ausdauernd sein. Als Vorsitzender des Betriebsrats sah er sich als Sprecher eines Gremiums und nicht als „Vorgesetzter“ einer Abteilung. Er agierte immer demokratisch und ohne Ausgrenzung anderer.

Die Wahlergebnisse und die neue Aufgabenverteilung im Betriebsrat finden Sie unter :

[http://group.intranet.mahle/de/locations/country\\_germany/stuttgart/works\\_council\\_\\_at\\_present\\_only\\_germany\\_/der\\_betriebsrat\\_fuer\\_stuttgart\\_bad\\_cannstatt\\_und\\_fellbach/aktuelle\\_informationen\\_6odvp70ckpe2/aktuelle\\_informationen.jsp](http://group.intranet.mahle/de/locations/country_germany/stuttgart/works_council__at_present_only_germany_/der_betriebsrat_fuer_stuttgart_bad_cannstatt_und_fellbach/aktuelle_informationen_6odvp70ckpe2/aktuelle_informationen.jsp)

Die Belastungen seiner Ämter hatten ihren Preis. Willi hatte zunehmend gesundheitliche Probleme und konnte seine Ämter während der letzten Wahlperiode schon nicht mehr ausführen. So sprechen wir unseren Dank und unsere Anerkennung auch mit Mitgefühl und Bedauern aus.

## Impressum

### Herausgeber:

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

### Verantwortlich:

Uwe Meinhardt, 1. Bevollmächtigter

### Redaktion:

Jordana Vogiatzi (IGM)  
Betriebsrat und VKL  
Mahle Gesellschaften Bad Cannstatt

Bildquellen: S. 1 © Andrey Popov - Fotolia;  
S. 3 © Zerbor - Fotolia

### Herstellung:

SZ Mediengestaltung, Nagold

# Prüfung bestanden – was dann?



Ende Juni/Anfang Juli finden die Abschlussprüfungen der Sommerauslerner der kaufmännischen, gewerblichen und technisch-gewerblichen Auszubildenden statt. Leider ist die Übernahme bei den meisten nicht geklärt und mit dieser Ungewissheit müssen nun die Prüfungen angegangen werden...

Diese Situation ist beim MAHLE nicht neu, auch die letzten Jahre konnten viele Auslerner erst kurz vor der Prüfung, manche auch

erst nach der Prüfung, in ihre Abteilungen als Jungfacharbeiter übernommen werden. Einen großen Anteil an der Misere ist der Tatsache geschuldet, dass die Zuständigkeiten nicht geregelt sind – wer ist für die Übernahme zuständig? Während der Ausbildung ist natürlich die Ausbildungsabteilung für die Azubis da und nach der Übernahme der zuständige Personalbereich – doch für den Übergang fühlt sich niemand offiziell verantwortlich!

Es gibt jedoch auch etwas Erfreuliches zu

berichten: im Gegensatz zum letzten Jahr, als der Arbeitgeber die Auslerner nur für ein Jahr befristet übernehmen wollte, müssen nun nach Tarifvertrag alle Auslerner unbefristet übernommen werden!

Wir fordern den Arbeitgeber auf, die Übernahmeplanungen rechtzeitig in Angriff zu nehmen, um unserem Nachwuchs auch eine Zukunft hier bieten zu können. Was wollen wir unseren Auslernern mit auf den Weg geben: „Ihr werdet hier gebraucht“ oder „Ihr seid uns eigentlich egal“?

# TTIP: Freihandelsabkommen zwischen der EU und den USA



Mit einem Freihandelsabkommen wollen die EU und die USA den weltweit größten gemeinsamen Wirtschaftsraum schaffen. Dabei drohen Arbeitnehmerrechte, Sozialstandards und demokratische Prinzipien unter die Räder zu kommen. Wenige sollen zu Lasten von Vielen profitieren.

## Worum geht es?

Zurzeit verhandeln Vertreter der Europäischen Kommission und der USA über eine transatlantische Freihandels- und Investitionspartnerschaft (TTIP). Ziel ist es, Zölle abzubauen, Standards beim Umweltschutz zu schaffen und technische Normen und Arbeitnehmerrechte anzuleichen und somit Handels-Hemmnisse abzubauen.

Handelshemmnisse liegen meist in unterschiedlichen technischen Standards, Regeln zur Produktqualität oder gesetzlichen Vorschriften begründet. So dürfen zum Beispiel hormonbehandeltes Fleisch und mit Chlor behandelte Hühnchen nicht in die EU und französischer Schimmelkäse nicht in die USA eingeführt werden.

Parallel verhandeln die EU-Kommission und die Vertreter der USA über ein so genanntes Investitionsschutzabkommen. Es



soll ausländischen Investoren ein Klagerecht gegenüber Staaten einräumen. Ein Unternehmen kann klagen, wenn staatliche Entscheidungen seine Profitinteressen gefährden. Das kann der Fall sein, wenn ein Staat indirekt den Umsatz und Gewinn eines Unternehmens schmälert, indem er höhere Umweltauflagen oder mehr Arbeitnehmerrechte einführt. Ein solches Abkommen sichert Investoren ein Klagerecht gegenüber Staaten vor einem extra dafür einberufenen

internationalen privaten Schiedsgericht. Nach Protesten von mehreren Seiten hat die EU-Kommission die Verhandlungen über den Investitionsschutz ausgesetzt.

## Was bringen die Abkommen?

Ihr Versprechen: mehr Wachstum, mehr Wohlstand, mehr Arbeitsplätze. Zur Ein-

Fortsetzung auf Seite 4



führung des Europäischen Binnenmarktes und des Nordamerikanischen Freihandelsabkommens NAFTA wurden die gleichen Versprechen gemacht: Verbraucher und Beschäftigte haben auf breiter Front verloren.

Kritiker sehen durch die TTIP die Arbeits-, Sozial-, Produkt- und Umweltstandards in den Mitgliedsländern in Gefahr. Sie befürchten, dass diese als Ergebnis der Verhandlungen auf dem jeweils niedrigsten Niveau angeglichen werden. Das würde die Lebensqualität der Menschen in Europa und Amerika entscheidend verschlechtern. Die Öffnung des europäischen Marktes für Chlorhühnchen, Hormonfleisch und nicht gekennzeichnete, gentechnisch veränderte Lebensmittel wäre dabei nur eine Seite der Medaille.

Gewerkschaften stoßen sich vor allem am Investitionsschutz. Denn ein auf die Interessen der Investoren zugeschnittenes TTIP stärkt die Macht der Konzerne. Dadurch werden die demokratischen Gestaltungsmöglichkeiten der Gesellschaft massiv eingeschränkt.

## Die Position der IG Metall?

Auf ihrer Homepage erklärt die IG Metall: Wie das Abkommen derzeit angelegt ist, profitieren Wenige auf Kosten von Vielen. Deswegen steht für die IG Metall fest: Ohne eingebauten Arbeitnehmer- und Verbraucherschutz kein Freihandelsabkommen! Die Gewerkschaft fordert Regeln, die Arbeitnehmerrechte, Sozial- und Umweltstandards auf einem hohen Niveau schützen.

In einem Interview (Frankfurter Rundschau 3.4.14) wurde der Vorsitzende der IG Metall, Detlef Wetzel, allerdings deutlicher:

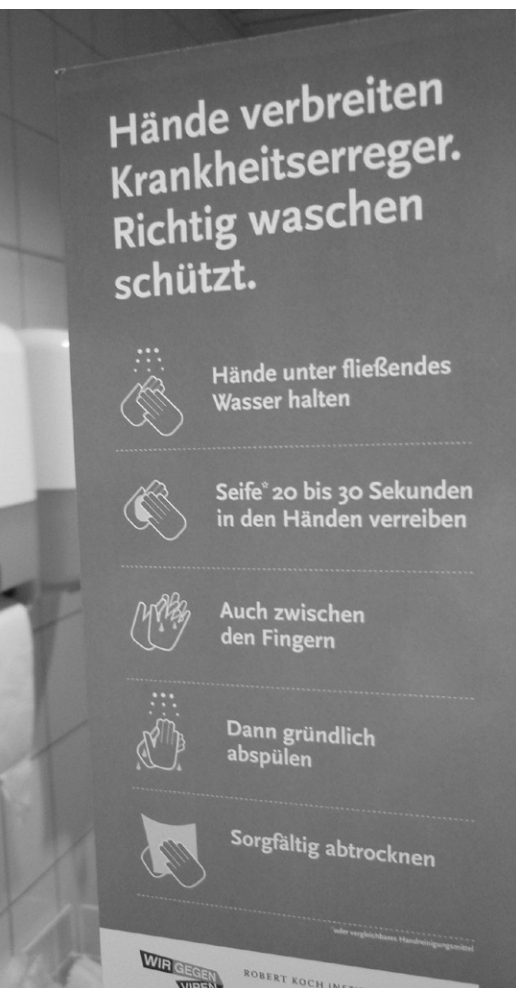
„Die genauen Inhalte werden von einer kleinen Gruppe im Hinterzimmer verhandelt. Deshalb wollen wir, dass dieses Thema endlich in einer breiten Öffentlichkeit die Aufmerksamkeit erhält, die es verdient. Die Diskussion ist weder so richtig in den Parteien angekommen, noch in den Gewerkschaften oder bei den Arbeitgebern. Zweitens halten wir das Abkommen für gefährlich: Es hat keinen erkennbaren Nutzen, würde aber viel Schaden anrichten. Die Verhandlungen müssten gestoppt werden.“

Und auf die Frage: „Das TTIP, heißt es, ist dennoch nötig, um Europa und die USA gegen die wachsende Macht der Schwellenländer zu stärken...“ ergänzte er: „Das stützt meine Befürchtungen: In der künftigen EU-USA-Zone sollen Kosten und Standards auf ein Niveau abgesenkt werden, das mit dem chinesischen konkurrieren kann. Das kann doch niemand wollen. Wir sind daher für einen sofortigen Abbruch der Verhandlungen.“

Ein Abkommen, das nicht wirklich Positives bringt, aber jede Menge Gefahren in sich birgt, sollte besser erst gar nicht zustande kommen.

Siehe auch:

<http://www.igmetall.de/internet/ttip-transatlantisches-freihandelsabkommen-zwischen-der-eu-und-13347.htm>  
<http://www.fr-online.de/wirtschaft/freihandelsabkommen-eu-usa-freihandelsabkommen-sofort-stoppen-,1472780,26460308.html>



Gebäude Zimmermann in Feuerbach: Keine Wegweiser, aber genaue Waschvorschriften

## Europa zu Gast in Stuttgart



Eine Podiumsdiskussion, ein FlagMob und zum Abschluss ein großes Fest: alles im Zeichen von Europa. Der Mai war der Europa-Monat für die IG Metall Stuttgart. Anlass war, Menschen zu motivieren, am 25. Mai 2014 zur Wahl zu gehen. Mit Erfolg: die Wahlbeteiligung stieg.

Beim FlagMob auf dem Stuttgarter Schlossplatz beteiligten sich auch einige Kolleginnen und Kollegen von Mahle. Höhepunkt

der Aktionen war das Europafest am 17. Mai auf dem Erwin-Schöttle-Platz in Stuttgart. Auf die Besucher des Festplatzes wartete ein buntes politisches und kulturelles Programm. Neben Folklore und Weltgesängen gab es Redebeiträge über aktuelle Problematiken innerhalb Europas. Prominente Gäste waren Fritz Kuhn, Oberbürgermeister von Stuttgart, Integrationsministerin von Baden-Württemberg Bilkay Öney, der 2. Vorsitzende der IG Metall Jörg Hofmann und der 1. Bevollmächtigte der IG Metall Stuttgart Uwe Meinhardt.

