

Nr. 01 | Mai 2023



BRANDNEU

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



Inhalt



"Spurwechsel" im Betriebsrat der Zentrale



Digital Detox



Weltfrauentag 2023



Psychische Gefährdungsbeurteilung



Kolumne "Ich will ja nicht meckern"

Impressum:

IG Metall, Wilhelm-Leuschner-Str. 79, 60329 Frankfurt Vertreten durch den Vorstand, 1. Vorsitzender: Jörg Hofmann

Kontakt: vorstand@igmetall.de

V.i.S.d.P./Verantwortlich nach § 18 Abs. 2 MStV:

Nadine Boguslawski, 1. Bevollmächtigte IG Metall Stuttgart Theodor-Heuss-Str. 2, 70174 Stuttgart

Kontakt: stuttgart@igmetall.de

Druck: ROI Brand GmbH

Bildquellen: stock.adobe.com: S. 1 ©, Klay; S. 2 + 4/5 ©Sarah; S. 2 + 6/7 ©RomixImage; S. 2 + 9 ©artem;

S. 2 + 10 © Angus.YW; S. 15 ©ra2 studio; S. 2 + 16 ©stokkete; S. 12 + 13 ©IG Metall; S. 3, 8 + 11 ©Eigene Bilder

“

Liebe Leserin, lieber Leser,

habt ihr die MAHLE-Info der IG Metall-Betriebsräte und Vertrauensleute am Standort Stuttgart-Bad Cannstatt vermisst? Falls die Antwort darauf „Nein“ lautet, dann gut! Denn die MAHLE-Info ist Corona zum Opfer gefallen. In Corona-Zeiten und leeren Büros vor Ort schien uns eine gedruckte Zeitung keinen Sinn mehr zu machen.

Langsam, aber sicher kehren viele von euch wieder in die Büros zurück. Und wie ein Phoenix aus der Asche erhebt sich die BBrandneu, die ihr jetzt in Händen haltet oder auf eurem Bildschirm vor euch seht. Und wie der Phoenix aus der Asche soll die BBrandneu schöner, moderner, quirliger, peppiger sein, als die MAHLE-Info das war. Die neu gebildete Redaktion hat sich viele Gedanken gemacht und das neue Konzept für euch erarbeitet.

Ob das gelungen ist, dürft gerne ihr beurteilen. Konstruktives Feedback – egal ob positiv oder negativ – ist immer willkommen. Gibt es etwas, was ihr schon immer mal vom Betriebsrat wissen wolltet, aber nie zu fragen wagtet? Oder wollt ihr selbst einen Gastbeitrag schreiben, von dem ihr denkt, dass er eure Kolleginnen und Kollegen interessieren könnte?

Schreibt uns, dem Ausschuss für Öffentlichkeitsarbeit, an:
betriebsrat.w1.info-ausschuss@mahle.com.

Viel Spaß beim Lesen wünscht

Susanne Filipčič

Susanne Filipčič
Vorsitzende Ausschuss für Öffentlichkeitsarbeit



”



Die Redaktion bei der Arbeit

„Spurwechsel“ im Betriebsrat der Ze

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

euer Betriebsratsgremium ist seit über einem Jahr im Amt. Ein bunt gemischtes Gremium habt ihr durch die Wahl zusammengestellt – **vielen Dank für euer Vertrauen in unser Tun!** Eine große Vielzahl an Themen ist täglich auf der Tagesordnung, darüber haben wir u.a. in den letzten Betriebsversammlungen bereits immer wieder gesprochen.

Für uns heißt das täglich, dass man zeitgleich und themenübergreifend immer dynamisch unterwegs sein muss. Kann das ein Gremium leisten? Das kann man nur so beantworten: Ja, weil wir es müssen! Es ist unsere gesetzliche Aufgabe. Aber ist das auch immer zu bewältigen? Nein, denn oftmals reichen auch unsere Kapazitäten nicht aus. Hier beginnt der Spagat unserer täglichen Arbeit. Demnach muss auch das Verständnis in den Bereichen klar sein, dass die nicht freigestellten Betriebsräte für die Gremienarbeit mit eingebunden werden.

Wir Betriebsräte vertreten alle gemeinsam eure Interessen und überwachen, dass eure in Gesetzen, Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen festgeschriebenen Rechte eingehalten werden. Das Betriebsverfassungsgesetz verpflichtet uns Betriebsräte, aber auch den Arbeitgeber zu einer vertrauensvollen Zusammenarbeit – im Zusammenhang mit den Tarifparteien, also dem Arbeitgeberverband und unserer IG Metall. Dies schaffen wir nur dann, wenn auf allen Seiten das gemeinsame Verständnis vorhanden ist.

Die alten Zeiten sind vorbei, dass Einzelne sich der Themen annehmen. Der Weg des neuen Betriebsrates ist ein breit aufgestelltes Team. Deshalb nutzen wir möglichst die Hauptbühne, auf der das Spiel der Mitbestimmung stattfindet. Das bedeutet für uns, aus dem Betrieb heraus zu denken. Wir als Gremium können eine noch so solidarische Gruppe sein, und doch haben auch die Einzelnen andere Ansichten. Dies ist das Alltägliche und gehört auch dazu und kann Chancen bieten, alle Sichtweisen zu erkennen.

Neue Zeiten und neue Wege sind also in unserem Interesse. Und genau diese Zeiten, in denen der Zusammenhalt des Gremiums stark auf die Probe gestellt wird, werden immer wichtiger. Die Karten wurden neu gemischt, die Rollen neu verteilt. Nachfolgend greifen jetzt auch neue Beziehungsnetzwerke im Unternehmen sowie im gewerkschaftlichen und politischen Umfeld und verändern bestehende Loyalitäten. Konflikte und emotionale Dynamiken im täglichen Handeln sind heutzutage normal. Diesem Thema kann man nicht auszuweichen.

Was heißt das für unsere Arbeit? Wir nutzen sie bei strategischen Planungen in der Arbeit im Betriebsrat. Wir greifen Konflikte auf, um dann daraus Lösungen zu finden. Ein erster Schritt, uns von der Hinterbühne auf die Hauptbühne zu bringen, ist ein wichtiger Punkt, den richtigen

entrale

Spurwechsel zu finden. Recht stolz sind wir, dass uns dies Stück für Stück immer mehr gelingt. Ein wichtiges Thema ist dabei die Öffentlichkeitsarbeit und der ständige gemeinsame Austausch. Solch ein produktiver Prozess im Gremium setzt aber auch voraus, dass man sich gegenseitig versteht. Hierzu gehört, dass man sich beizeiten mit seinen Wünschen und Ängsten, Erwartungen und Bedenken, Hoffnungen und Zweifeln auseinandersetzt, um innerlich für den anstehenden Wechsel gewappnet zu sein.

Hier ist der Spurwechsel nun am wichtigsten. **Die Transformation von MAHLE geht voran.** Für den einen oder anderen sicherlich zu spät. Aber sollten wir gar nichts tun? Nein – im Gegenteil. Zukunft ist das, was wir für unseren Standort und auch für alle deutschen Standorte brauchen. Daher wird es auch immer wichtiger werden, gemeinsam über unsere Zukunft zu debattieren. Sei es die Zukunft für das Werk 2, die ständig steigende Arbeitsverdichtung, die verschiedensten Personal- und Entgeltthemen und viele andere Ausschussthemen. Ja, die Arbeit der Betriebsräte ist sehr vielfältig. Hier ist es aber auch wichtig, dass der Betriebsrat regelmäßig Feedback von euch erhält. Gerne kann man hier immer auf uns zukommen. Nur gemeinsam kann man die kommenden und stetigen Themen bewältigen. **Dies kann nur mit Solidarität funktionieren!**



Jennifer Thieskes
Vorsitzende BR



Boris Schwürz
Stellv. Vorsitzender BR
GBR-Vorsitzender



Digital Detox

Morgens mit dem Smartphone-Wecker aufwachen, der Kalender mit Warnfunktion erinnert an den Tagesablauf. Schnell noch über die App ein Carsharing-Fahrzeug buchen und die Handy-Navigation zeigt uns den Weg zur Arbeit. Über die Notiz-Funktion rasch die Gedanken aufschreiben, um diese später für das anstehende Meeting nicht zu vergessen. Übersetzungsfunktionen, sowie Nachschlagewerke auf dem Handy sind nicht mehr wegzudenkende Alltagshelfer. Auf dem Weg zur Arbeit zwischendurch noch kurz die Social Media-Plattformen checken, die Post-App erinnert an eine Paketlieferung, die zur Abholung in der Packstation bereit liegt. Für das After-Work-Event mit den KollegInnen schnell noch einen Tisch online reservieren, ausstehende Rechnungen mit der Banken-App online begleichen und dabei gleich den Kontostand prüfen. So kann der Tag starten.

Spätestens jetzt sollte uns klar sein, dass auch wir von digitalem Stress betroffen sind. Dies spiegelt sich immer mehr im beruflichen Alltag wider.

Auf der Betriebsversammlung habe ich über digitalen Stress berichtet und dargestellt, was digitaler Stress ist und wie man diesen erkennen kann. Mit diesem Artikel möchte ich das Thema vertiefen und einen Weg aufzeigen, was man gegen digitalen Stress tun kann und wie man hierfür ein Bewusstsein entwickelt, um eine gesunde Balance aufzubauen und gesund zu bleiben.

Moderne Technologien begleiten uns inzwischen ganz selbstverständlich durch den Alltag. Die „Always-on“-Men-

talität, der ständige Griff zum Smartphone und der Blick in den Rechner sind für die meisten von uns Standard. Handys sind quasi im Dauergebrauch, Videochats beliebt wie nie zuvor. Es ist inzwischen für viele von uns zur Normalität geworden, sich Freunde, die Kollegen oder die Familie nach Hause auf den Bildschirm zu holen.

Diese Reizüberflutungen und Gewohnheiten können auf Dauer Stress auslösen, für Unausgeglichenheit sorgen, oder sogar ernsthaft krank machen. Aus diesen Gründen ist es ratsam, sich gelegentlich eine digitale Auszeit zu nehmen.

Die richtige Balance

Wortwörtlich übersetzt bedeutet Detox „Entgiftung“. Ich würde nicht so weit gehen und Technologie als Gift bezeichnen, das geht vielleicht doch einen Schritt zu weit. Bei verantwortungsvollem Umgang mit Smartphone und Co. erleichtern diese unser Leben erheblich. Ein Detox kann allerdings dabei helfen, das digitale Leben bewusster zu führen. Das Ziel sollte sein, die richtige Balance zwischen online und offline zu finden. Genau hierbei möchte ich euch helfen und euch unterstützen, hierfür ein Bewusstsein zu schaffen und einen Weg zur richtigen Balance zu finden.

Aber lohnt sich so ein Detox denn überhaupt?

Ja, sagen Wissenschaftler. Nackenschmerzen, erhöhte Augenbelastung, verringerte Aufmerksamkeitsspanne, Stress und Depressionen, all das sind Nebenwirkungen von übermäßigem Technologiekonsum. Auch unsere Schlafgewohn-



heiten leiden. Das blaue Licht der Bildschirme hindert den Körper an der Bildung des Schlafhormons Melatonin. Vor dem Zubettgehen sollte man daher sowieso auf alle elektronischen Geräte verzichten. Wer das Internet in Form des Smartphones ständig griffbereit hat, verschlechtert damit obendrein seine Problemlösefähigkeiten. Warum selbst nachdenken, wenn man einfach googlen kann?

Der Smartphone-Verzicht hingegen fördert Kreativität und Produktivität seiner Nutzer.

Ein weiterer wichtiger Aspekt: Ständiger Smartphone-Konsum wirkt sich negativ auf das Zusammensein mit Freunden und Familie aus. Viel schöner ist es doch, wenn nicht alle auf ihre Handys starren, sondern ins Gesicht des Gegenübers. Die Zeit, die sonst für Smartphone, Internet & Co. verwendet wird, lässt sich für viele andere wertvolle Dinge einsetzen: Entspannung und Selbstfürsorge, soziale Kontakte, Sport, Hobbies oder einfach mal Durchatmen in der freien Natur.

Habt ihr euch selbst in meinem Artikel wiedererkannt? Seid ihr euch unsicher, ob ihr eine richtige Balance für euch gefunden habt?

Ich möchte euch einladen, an einer anonymen Umfrage teilzunehmen. Am Ende der Umfrage habt ihr für euch den ersten Schritt getan und wisst, ob ihr eine funktionierende Balance gefunden habt oder ob es Zeit wird, sich einfach mal eine Auszeit aus der digitalen Welt zu gönnen.



Marco Reinsberger
2. stellv. Vorsitzender BR



QR-Code nur mit MAHLE-Endgerät möglich

Gleitzeit in der Ausbildungswerkstatt

Wir haben großartige Neuigkeiten aus der Ausbildungswerkstatt in Bad Cannstatt, denn dort hat sich etwas Besonderes ereignet: Dank der Zusammenarbeit der Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAV) mit den Betriebsräten wurde die Einführung von Gleitzeit für alle Lernenden im Bereich der Ausbildungswerkstatt vereinbart. Dies ist ein großer Schritt für unsere Lernenden und zeigt, dass wir als Arbeitnehmervertreter auf die Bedürfnisse unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingehen. Nach aktueller Planung soll es im Juni so weit sein.

Durch Gleitzeit können unsere Auszubildenden, Studenten und Praktikanten ihre Arbeitszeiten individuell flexibler gestalten und somit besser auf persönliche Verpflichtungen und Hobbys eingehen. Dies führt zu einer höheren Motivation und einem gesteigerten Wohlbefinden am Arbeitsplatz.

Die Zusammenarbeit aller aus dem Bereich mit der JAV war dabei von entscheidender Bedeutung. Die JAV hat sich stark für die Interessen der Lernenden eingesetzt und sich für die Einführung von Gleitzeit stark gemacht. Durch den regelmäßigen Austausch und die enge Zusammenarbeit konnten wir gemeinsam eine Lösung finden, die für alle Beteiligten von Vorteil ist.

Wir sind stolz darauf, dass wir als Unternehmen in der Lage sind, auf die Bedürfnisse unserer jungen Nachwuchstalente einzugehen und sie in ihrer persönlichen Entwicklung zu unterstützen. Die Einführung von Gleitzeit ist nur ein erster Schritt auf diesem Weg und wir werden weiterhin eng zusammenarbeiten, um unsere Ausbildung bestmöglich aufzustellen.

Herzliche Grüße,

Raul Voica

Vorsitzender der JAV am Standort Stuttgart



Wenn ihr mehr
über die JAV wissen
wollt, findet ihr uns
im Intranet:



QR-Code nur mit
MAHLE-Endgerät
möglich



Psychische Gefährdungsbeurteilung

Bevor ich in die Erläuterung der psychischen Gefährdungsbeurteilung einsteige, möchte ich noch kurz die Wichtigkeit dahinter hervorheben.

Eins vorweg: Die Befragung ist zu 100% anonym und somit nicht auf einzelne Personen zurückzuführen. Es besteht also die Möglichkeit, bei einer Umfrage mitzumachen, bei der im besten Fall die Missstände und Belastungen in eurem Bereich aufgedeckt und Maßnahmen zur Verbesserung getroffen werden, ohne dass jemals irgendjemand erfährt, wer den Fragebogen ausgefüllt hat oder wie.

Die psychische Gefährdungsbeurteilung steht und fällt mit eurer Teilnahme. Deswegen bitte ich euch: Nehmt euch die fünf bis zehn Minuten und beantwortet den Fragebogen zur psychischen Gefährdungsbeurteilung. Umso höher die Teilnahme, desto aussagekräftiger die Analyse.

Kommen wir jetzt zur Erläuterung:

Die psychische Gefährdungsbeurteilung ist ein Prozess, der dazu dient, psychische Belastungen am Arbeitsplatz zu identifizieren, zu bewerten und zu minimieren. Sie ist ein wichtiger Bestandteil des betrieblichen Gesundheitsmanagements und zielt darauf ab, die psychische Gesundheit und das Wohlbefinden der Beschäftigten zu fördern und arbeitsbedingten psychischen Erkrankungen vorzubeugen.

Die psychische Gefährdungsbeurteilung ist in Deutschland gesetzlich vorgeschrieben und gehört zu den Pflichten des Arbeitgebers.

Die psychische Gefährdungsbeurteilung erfolgt in mehreren Schritten.

Identifikation von psychischen Belastungen

Im ersten Schritt werden sinnvolle Gruppen gebildet, die im Nachgang eine leichtere Analyse ermöglichen. Es werden potenzielle psychische Belastungen am Arbeitsplatz identifiziert, z.B. hohe Arbeitsbelastung, Zeitdruck, unklare Rollen und Aufgaben, Konflikte, mangelnde Unterstützung durch Vorgesetzte, Mobbing oder Diskriminierung. Dies wird durch eine Befragung der Beschäftigten mittels wissenschaftlichem Fragebogen erfolgen.

Bewertung der psychischen Belastungen

Es wird bewertet, wie stark die identifizierten Belastungen wirken und welche Auswirkungen sie auf die Beschäftigten haben können. Hierbei können verschiedene Bewertungsmethoden verwendet werden, wie beispielsweise standardisierte Fragebögen, Skalen, Analyse von Arbeitsplatzdaten, Beobachtungen oder Experteninterviews.

Maßnahmenentwicklung

Auf Basis der Ergebnisse der Bewertung werden Maßnahmen zur Verbesserung der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz entwickelt. Diese können verschiedene Ansätze umfassen, wie beispielsweise die Verbesserung der Arbeitsorganisation, die Förderung von Kommunikation und Feedback, die Sensibilisierung für psychische Gesundheit, die Schulung von Führungskräften oder die Bereitstellung von Unterstützungsangeboten für die Beschäftigten. Alle Maßnahmen sollten darauf abzielen, die identifizierten psychischen Belastungen zu reduzieren oder zu beseitigen.

Umsetzung der Maßnahmen

Die entwickelten Maßnahmen werden in die Praxis umgesetzt und in den Arbeitsalltag integriert. Dies kann beispielsweise Schulungen für Beschäftigte oder Führungskräfte, Änderungen in der Arbeitsorganisation oder Verbesserungen der Arbeitsbedingungen umfassen.

Überprüfung der Wirksamkeit

Es wird überprüft, ob die umgesetzten Maßnahmen die gewünschten Ergebnisse hinsichtlich der Minimierung der psychischen Belastungen und der Verbesserung der psychischen Gesundheit der Beschäftigten erzielen. Bei Bedarf werden weitere Anpassungen vorgenommen.

Es ist wichtig, zu beachten, dass die psychische Gefährdungsbeurteilung ein kontinuierlicher Prozess ist und regelmäßig wiederholt werden sollte, in der Regel alle zwei Jahre, um sicherzustellen, dass die psychischen Belastungen am Arbeitsplatz angemessen bewertet und minimiert werden. Ziel ist es, ein gesundes Arbeitsumfeld zu schaffen und die psychische Gesundheit und das Wohlbefinden der Beschäftigten zu fördern. Die psychische Gefährdungsbeurteilung kann dazu beitragen, arbeitsbedingten psychischen Erkrankungen vorzubeugen und das Wohlbefinden und die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten zu verbessern.

Gebt auf euch Acht!



Lazar Odabasic

Vorsitzender Ausschuss für Arbeitssicherheit, Gesundheit und Umwelt



**Weltfrauentag bei
MAHLE am 8. März 2023
für die BU₁ und die BU₂**

Alles auf links gedreht – eine Situation, die bei MAHLE ja nicht neu ist. Aber sicher neu bei Veranstaltungen wie dem Frauentag, einem der wichtigsten Tage im Rahmen der Diversity-Anstrengungen im Betrieb heutzutage.

War die Ausrichtung dieses Tages in den letzten Jahren fest in der Hand der Vertrauensleute-Leitung beim Betriebsrat platziert, so hatte sich dieses Jahr der neu personalisierte Gleichstellungsausschuss des Betriebsrates der Planung des Frauentags angenommen.

Engagiertes Ziel war von Anfang an, den Tag zu etwas Besonderem zu machen und den Frauen eine breit angelegte Information über Möglichkeiten aufzuzeigen, welche MAHLE seiner weiblichen Belegschaft anbietet. Aber auch von außerhalb der Firma sollte Input auf die weibliche Belegschaft einfließen.

Nun hieß es also, Kontakte zu knüpfen. Und da war das ganze Team Feuer und Flamme. Natürlich bot sich die Führung der Vertrauensleute an, mit ihrem langjährigen Erfahrungsschatz in der Ausrichtung des Frauentages den Gleichstellungsausschuss tatkräftig zu unterstützen. Auch das MAHLE Diversity-Team war von Anfang an begeistert mit im Planungs-Boot. Und so wurden nach und nach Planungen realisiert und als Themenpunkte auf die Agenda des Frauentages gebracht und dort verankert. Zusätzliche Werbung in einem Intranet-Video und über Aushänge im Betrieb ließ die weibliche Belegschaft im Vorfeld auf den Tag neugierig werden. So musste der Tag am Ende einfach ein großartiger Erfolg werden.

Kaum war um 9 Uhr im MAHLE-Inside die Veranstaltung eröffnet, kamen viele interessierte Frauen zu sehr interessanten Vorträgen, wie den wirksamen Umgang mit Stress oder das Thema „Resilienz, was stärkt mich im Umgang mit Veränderungen“ von Frau Anette Götzl, ihres Zeichens Sozialberaterin bei MAHLE. Aber auch die Informationsstände von „Frauen bei MAHLE – Karriere & more“, „Weiterbildung bei MAHLE“ und der „BKK MAHLE“ wurden ebenso interessiert besucht wie der Informationsstand des „Weißen Ringes“, der an diesem Tag hauptsächlich auf das Thema „häusliche Gewalt gegen Frauen“ einging, und bei dem und dessen Mitarbeitern wir uns an dieser Stelle ganz besonders herzlich bedanken.

All diese Themen ergaben aber auch unter den Besucherinnen Anlass zu manch reger Diskussion. Diese fand dann außerhalb der Inforäume statt, dort wo der Gleichstellungsausschuss zu einem kleinen Umtrunk bei Kaffee, Hefezopf und diversen Kaltgetränken eingeladen hatte.

Einziger Wehrmutstropfen des Tages war der ausgefallene Selbstverteidigungskurs für Frauen, für dessen Durchführung eine Mindestteilnehmerzahl angegeben war, die aber

leider nicht erreicht wurde. Dies hätte von unserer Seite aus auch viel früher und intensiver beworben werden müssen. Diesen Schuh ziehen wir uns an und geloben für 2024 Besserung. Denn Frau Stefanie Thiel hätte mit ihrem Team sehr gerne diesen Kurs durchgeführt und hat dankender Weise schon signalisiert, im nächsten Jahr mit uns einen neuen Versuch zu starten. Es wäre doch gelacht, wenn wir das nicht hinbekommen! Also liebe Frauen, geht diesbezüglich schon mal in Vorplanung.

Apropos Vorplanung:

An dieser Stelle geht noch ein großes Dankeschön an die IG Metall, die nicht nur einen Großteil der Bewirtung finanzierte, sondern die den Frauen beim Frauentag auch eine große Anzahl von Werbegeschenken und Info-Broschüren zur Verfügung gestellt hat. Danke! Mit solch einem Partner an der Seite lässt sich so etwas gut planen.

Ein Dank geht auch an die Personalabteilung, die allen Frauen im Betrieb großzügig ermöglicht hat, dieses Event zu besuchen. Und noch schöner war es, dass viele der dort beschäftigten Frauen sich selbst die Zeit genommen haben, uns an diesem Tag zu besuchen.

Am Ende sah man rundherum nur glückliche Gesichter, ganz egal ob bei den Frauen, den Mitarbeitern der Infostände oder dem Gleichstellungs-Ausschuss, der die Glückwünsche zur gelungenen Veranstaltung sehr gerne entgegennahm, der aber ganz genau weiß, bei wem er sich am Ende zu bedanken hat. Nämlich bei denen, die die ganze Zeit über in Gesprächen mit Rat und Tat unserer weiblichen Belegschaft zur Seite standen. Und am Ende bei all den Frauen, die uns besucht haben und diese Veranstaltung zu dem gemacht haben, was er sein sollte. Ein Frauentag. Herzlichen Dank!

Aber nach dem Frauentag ist vor dem Frauentag. Und es stehen schon einige Ideen und Gedankenspiele für das kommende Jahr zur Verwirklichung ins Haus, lasst euch also überraschen. Wir sehen uns am 8. März 2024!

Euer Gleichstellungs-Ausschuss



IG Metall Vertrauensleute

Du findest uns hier:*



Oder komm im BR-Büro vorbei, wir helfen gerne weiter.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

unser erkämpftes und wohlverdientes Tarifergebnis aus 2022 kommt nun dieses Jahr voll zum Tragen. Nachdem wir für MAHLE über den Gesamtbetriebsrat die erste Zahlung der Inflationsprämie schon 3 Monate früher erhalten haben, geht es nun im Juni schon weiter:

Es kommt endlich wieder eine tabellenwirksame Erhöhung um 5,2%!

Auch die zweite Hälfte der Inflationsprämie, die bis spätestens Februar 2024 ausbezahlt werden muss, könnte eventuell schon Ende des Jahres ausbezahlt werden. Hierzu muss noch mit dem Arbeitgeber verhandelt werden.

Wir hoffen, ihr erinnert euch: Im Herbst letzten Jahres haben sich rund 360.000 Metallerinnen und Metaller an Warnstreiks und Aktionen in und vor den Betrieben beteiligt. Auch wir von MAHLE über alle BUs waren nicht nur einmal an Aktionen beteiligt.

Allen Beteiligten, die mitgekämpft haben und auch bei allen aus den Orga-Teams, gehört unser Dank, dass nun deren Einsatz spürbar in unseren Geldbeutel landet! Auch allen, die uns zwar nicht vor Ort, aber mit ihrer Mitgliedschaft in der IG Metall unterstützen und unsere Gewerkschaft damit zu einem starken Tarifpartner machen, sagen wir „Danke“ für eure Solidarität.

Warum bist du noch nicht Mitglied? Sei es aus Anerkennung der bis heute erreichten Regelungen und Entgelte, von denen du schon lange einfach so profitierst oder auch zum Erhalt einer politisch einflussreichen IG Metall? Es gibt 100 verschiedene Gründe oder auch 100 Fragen dazu? Komm bei deinen Vertrauensleuten der IG Metall vorbei, wir beraten sehr gerne zu allen Vorteilen einer Mitgliedschaft. Es steckt noch mehr dahinter als nur ein gesichertes Entgelt.

JETZT WIRD AUSGEZAHLT! SONDERZAHLUNGEN UND ENTGELTERHÖHUNGEN IN DER M+E INDUSTRIE



**FEBRUAR:
TRAFOBAUSTEIN 18,4 %**



**MAI:
URLAUBSGELD* CA. 70 %**



**JUNI:
ENTGELTERHÖHUNG 5,2 %**



**JULI:
T-ZUG 27,5 % ZUB 18,5 %
oder freie Tage der Eck-EG**



**OKTOBER:
WEIHNACHTSGELD CA. 55 %**

* Wird auch oft direkt vor dem Jahresurlaub ausgezahlt.

Impressum: IG Metall, Wilhelm-Leuschner-Str. 79, 60329 Frankfurt, Vertreten durch den Vorstand, 1. Vorsitzender: Jörg Hofmann, Kontakt: vorstand@igmetall.de, V.i.S.d.P./Verantwortlich nach § 10 Abs. 2 MSStG Medien Registeramt, 1. Bevollmächtigter IG Metall Stuttgart, Theodor-Heuss-Str. 2, 70174 Stuttgart, Kontakt: stuttgart@igmetall.de

*QR-Code nur mit MAHLE-Endgerät möglich

**Ein Tarifvertrag hat auch
mal 30 Grad und schmeckt
nach Erdbeereis.**



**MITGLIED
WERDEN**
GEMEINSAM FÜR
EIN GUTES LEBEN

**Die IG Metall macht Urlaub:
6 Wochen nur mit Tarifvertrag.**
Deshalb Mitglied werden: [teamverstaerken.de](https://www.teamverstaerken.de)



Neue Betriebsräte im Interview



Liliana Pirrello

Was hat dich bewogen für den BR zu kandidieren?

Ich dachte, dass ich durch das Kandidieren mehr Chancen habe, etwas zu bewegen und sehe mich in diesem Fall als Sprachrohr für die Kollegen, die sich nicht selber trauen.

Wie sind deine ersten Erfahrungen im BR?

Dass es sehr schwierig ist, einen Spagat zwischen dem eigenen Arbeitsplatz und den Anforderungen an die Betriebsratsarbeit zu schaffen und allen Anforderungen gerecht zu werden.

So wie du erwartet hast? Was ist anders?

Die BR-Arbeit ist sehr, sehr viel zeitaufwändiger, als ich ursprünglich dachte. Wir bearbeiten viel mehr Themen, von denen ich gar nicht wusste, dass wir da Mitbestimmungsrechte haben. Insgesamt finde ich die BR-Arbeit sehr anspruchsvoll. Dennoch gefällt es mir sehr gut, im Betriebsrat mitzuarbeiten und mich für die Belegschaft einzusetzen.

Was wünschst du dir für die Zukunft?

Persönlich, für die Belegschaft, für die Firma?

Für die Zukunft wünsche ich mir sichere Arbeitsplätze an allen deutschen Standorten.



Matthias Kern

Was hat dich bewogen für den BR zu kandidieren?

Ich bin nun seit fast 20 Jahren bei MAHLE und hatte in der Zeit immer wieder mit dem BR zu tun. Die Tätigkeiten des BR fand ich schon immer spannend und daher habe ich kandidiert, um selbst im BR mitarbeiten zu können. Besonders die Digitalisierung des BRs ist mir wichtig und diese möchte ich helfend begleiten. Es sind oft die kleinen Dinge im Leben, die eine große Veränderung erfolgreich gestalten.

Wie sind deine ersten Erfahrungen im BR?

Die Aufnahme als Neuling im BR durch die bisherigen Mitglieder war sehr zuvorkommend und ich habe mich von Anfang an wohlfühlt. Die Arbeit im BR hat meine Sicht auf die verschiedenen Probleme bei MAHLE stark erweitert.

So wie du erwartet hast? Was ist anders?

Große Veränderungen brauchen auch im BR Zeit und oft ist unser BR auch nur einer von vielen und die Entscheidungen werden im GBR verhandelt. Daher dauern viele Prozesse und Veränderungen deutlich länger, als ich erwartet hatte.

Es ist für mich persönlich aber jedes Mal schön, wenn gemeinsam mit dem Arbeitgeber eine gute Lösung für Mitarbeiter und deren Anliegen gefunden werden kann.

Was wünschst du dir für die Zukunft?

Persönlich, für die Belegschaft, für die Firma?

Für uns Mitarbeiter wünsche ich mir, dass MAHLE wieder zu dem Unternehmen werden kann, bei dem ich mal angefangen habe zu arbeiten. Eine öffentlich anerkannte „gute Firma“, bei der jeder gerne arbeiten möchte.

Für die Firma selbst kann ich mir nur wünschen, dass wir die Ausrichtung auf die Zukunft hinbekommen und auch in Deutschland die Standorte erhalten.

Kreuzworträtsel



1. Wie viele Ausschüsse hat der BR aktuell?
2. Alle wie viele Jahre wird der BR neu gewählt?
3. Auf welcher Grundlage basiert die Betriebsratsarbeit?
4. Welcher Ausschuss im BR beschäftigt sich mit Kurzarbeit & Mehrarbeit?
5. Wie viele Frauen sind aktuell im Betriebsrat?
6. Wer ist aktuell Betriebsratsvorsitzende(r)?
7. Kommunikationstool des BR
8. An welchem Wochentag findet idR die BR-Sitzung statt?
9. In welchem Gremium sitzt der BR zusammen mit HSE?
10. Wer vertritt die Lernenden im Betrieb?
11. Wer ist im BR in den meisten Ausschüssen?
12. Wie viele ordentliche Mitglieder hat der BR aktuell?
13. Wie heißen die aktiven IG Metall-Mitglieder im Betrieb?
14. Motto der IG Metall (2 Wörter)
15. Ein Entgeltbestandteil
16. In welcher Veranstaltung informiert der BR über seine Tätigkeiten?

Die Antworten auf viele dieser Fragen findet ihr bei uns im Intranet. Die Auflösung gibt es in der nächsten "BRandneu".

Ich will ja nicht meckern

Einen schönen guten Tag wünsche ich!

Geht es euch auch so wie mir? Ich will ja nicht meckern, aber ich werde aus der Firma MAHLE nicht schlau. Wo geht die Reise hin, was ist das Ziel von MAHLE?

Eins habe ich verstanden: Wir müssen sparen!!! Das ist definitiv das Einzige, was ich aus der Geschäftsführung mitbekommen habe. Die Sparprogramme wie Cashtower oder Deliver23 sind in aller Munde, und wenn man sich ein wenig anstrengt und recherchiert, bekommt man auch heraus, was damit gemeint ist.

Leider kann ich die Überprüfung von Geschäftsreisen durch die GF keinem dieser Programme explizite zuordnen und stelle mir tatsächlich die Frage, ob die GF in unserer derzeitigen Situation nichts Besseres zu tun, hat als zu überprüfen, ob eine Geschäftsreise sinnvoll ist oder nicht. Naja, die machen bestimmt noch was anderes....

Ich will ja nicht meckern, aber ich denke in meiner Naivität, dass sich die GF mal hinstellen sollte und klar kommunizieren sollte, wo denn die Reise hingehet, vorausgesetzt es gibt überhaupt sowas wie einen Fahrplan.

Uns rennen hoch kompetente Kolleginnen und Kollegen davon, weil die GF keinen nachvollziehbaren Zukunftsplan auf den Tisch legt, der eventuell dazu beitragen würde, sich gegen einen Arbeitgeberwechsel zu entscheiden.

Aber auch die Wertschätzung für die Leistungen, die die Belegschaft in der Vergangenheit geleistet hat, ist bedenkenswert. Es ist eine Sache, offen zu formulieren, dass es ohne uns nicht geht, denn das wissen wir auch! Eine andere ist es, das auch in irgendeiner Weise zu honorieren. Und ich denke hier nicht primär an eine monetäre Honorierung, sondern an Empathie und einen gewissen Zuspruch und Verständnis für den immer größeren Workload und eine Entlastung diesbezüglich.

Die Gleitzeitkonten sind am explodieren, und wir lechzen nach Entlastung. Denn lange wird der momentan beschrittene Weg nicht gut gehen, und ich erkenne keine Ambitionen der GF, etwas daran zu ändern.

Ich will mal hier klar und deutlich festhalten, dass für die Schiefelage, in der sich das Unternehmen befindet, nur die Geschäftsführung und der Aufsichtsrat verantwortlich sind! Wird es mit dem neuen CEO und dem neuen Aufsichtsrat besser?

Leider sind mir Konsequenzen diesbezüglich nicht bekannt. Ich wüsste auch nicht einen Beitrag zur finanziellen Unterstützung des Unternehmens aus der Führungsebene. Man sollte doch immer mit gutem Beispiel voran gehen und vorleben, was man selbst einfordert.

Mich lässt auch das Gefühl nicht los, dass sich die Geschäftsführer nur auf ihre Fürstentümer konzentrieren und den Blick auf das komplette Unternehmen irgendwo verloren haben. Aber ich will ja nicht meckern, was weiß ich denn schon?

Genauso erschließt sich mir nicht, dass der Großteil der Vorausentwicklung in Kurzarbeit geschickt wird. Schließlich wird dort das Geschäft für die Zukunft generiert. Und das ist doch eines unserer primären Probleme: Dass wir kein Produkt haben, mit dem wir unsere Kolleginnen und Kollegen beschäftigen können, nachdem das letzte Verbrennerprodukt in Deutschland ausgeliefert wurde. Ich mache mir ernsthafte Sorgen um MAHLE, und ich bin nicht der Einzige.

Ich will ja nicht meckern, aber ist das Führungskonstrukt der Firma MAHLE noch zeitgemäß? Und ist die Aufstellung in Business Units noch sinnvoll? Schließlich hat uns diese Aufstellung in diese prekäre Lage gebracht, in der wir stecken. Aber was weiß ich denn schon?

Wie gesagt, ich will ja nicht meckern. Und bevor ich jetzt zum Thema ONE CAMPUS komme, wünsche ich euch lieber einen wundervollen Tag und lege euch allen nahe, heute mal etwas früher nach Hause zu gehen und eure kostbare Zeit mit euren Liebsten zu verbringen.

Bis demnächst
Stimme der Belegschaft – aus dem Betriebsrat