

# BRANDNEU

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



# Inhalt

4



Zukunftstarifvertrag  
MAHLE

6



Das neue BEM-Team

12

**TEAM  
IG METALL**

Vertrauensleutewahl  
2024

14



Fachkräftemangel

20



Kolumne  
"Ich will ja nicht meckern"

## Impressum:

IG Metall, Wilhelm-Leuschner-Str. 79, 60329 Frankfurt Vertreten durch den Vorstand, 1. Vorsitzende: Christiane Benner

Kontakt: [vorstand@igmetall.de](mailto:vorstand@igmetall.de)

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

Alexander Hasselbächer, 1. Bevollmächtigter IG Metall Stuttgart, Theodor-Heuss-Str. 2, 70174 Stuttgart

Kontakt: [stuttgart@igmetall.de](mailto:stuttgart@igmetall.de)

Druck: ROI Brand GmbH

Bildquellen: Adobe Stock S. 1 ©peterschreiber.media, S. 2 ©Dilok, ©magele-picture, ©freshidea, ©stokkete

”

**Liebe Leserin, lieber Leser,**

über eure zahlreichen positiven Rückmeldungen zur ersten Ausgabe der **BRandneu** haben wir uns sehr gefreut. Vielen Dank dafür! Lob spornt ja bekanntlich an. Und so haben wir die Ärmel hochgekrempt und die Ausgabe Nr. 2 mit hoffentlich wieder vielen interessanten und spannenden Themen für euch erstellt.

Sozusagen als Fortsetzung der letzten Betriebsversammlung hat unser GBR-Vorsitzender Boris Schwürz den Zukunftstarifvertrag noch näher beleuchtet, wie ihr im Leitartikel lesen könnt. Außerdem stellen sich die neu gewählte SBV und das BEM-Team vor. Zur anstehenden Vertrauensleute-Wahl der IG Metall konnten wir eine unserer aktiven Vertrauensfrauen im Betrieb interviewen.

Einen interessanten Gastbeitrag von einem Kollegen aus der Belegschaft zum Thema Fachkräftemangel findet ihr ebenfalls in dieser Ausgabe. Ganz besonders freut es uns, dass wir euch in diesmal auch zwei Beiträge aus der BU2 präsentieren können. Diese und weitere Beiträge runden den bunten Blumenstrauß aus Themen ab. Last, but not least hat unser Kolumnist auch dieses Mal wieder nichts zu meckern.

Wie immer freuen wir uns natürlich über euer konstruktives Feedback, denn nur, wenn wir wissen, was euch gefällt und interessiert, können wir eine gute Zeitung für euch machen. Schreibt uns, dem Ausschuss für Öffentlichkeitsarbeit, an [betriebsrat.w1.info-ausschuss@mahle.com](mailto:betriebsrat.w1.info-ausschuss@mahle.com).

Viel Spaß beim Lesen wünscht

*Susanne Filipčič*

**Susanne Filipčič**  
Vorsitzende Ausschuss für Öffentlichkeitsarbeit



“



Ein Teil des Redaktionsteams (v.l. Hermann Berger, Klaus Beutin, Susanne Filipčič, Nadine Brückner) – es fehlen Lazar Odabašić, Thomas Eichinger, Isabel Pino und Ingo Kübler.

# Zukunftstarifvertrag MAHLE Keine Garantie - aber Chancen

**Kurz vor der Sommerpause trat am 1. August der „Ergänzungstarifvertrag zur Zukunftssicherung der deutschen MAHLE Standorte“ - kurz Zukunftstarifvertrag MAHLE - in Kraft. Die Umsetzung dieses Tarifvertrages beginnt zum Jahreswechsel und die vorbereitenden Maßnahmen sind dazu längst angelaufen. Warum ist dieser Zukunftstarifvertrag so wichtig für die deutschen Standorte und was ist daran neu?**

In der Präambel des Zukunftstarifvertrages MAHLE heißt es: „Gemeinsam arbeiten Mitarbeitende, Betriebsräte mit der IG Metall und das Management daran, die MAHLE Standorte in Deutschland durch gezielte Maßnahmen und deren Umsetzung zukunftsfähig aufzustellen.“ Diese zentrale Aufgabe des Zukunftstarifvertrages basiert seitens der Betriebsräte und der IG Metall hauptsächlich auf drei Grundgedanken:

Erstens der Überlegung, dass im Kapitalismus sichere Jobs auf Dauer nur funktionieren mit Produkten, die eine ausreichende Marge erzielen und Produktionsstandorte mit ausreichender Auslastung. Vereinbarungen, die lediglich für wenige Jahre vor betriebsbedingten Kündigungen schützen, sind zwar gut, aber langfristig gesehen leider zu wenig. Das



Bild: Mahle GBR

**Kick-Off Zukunftstarifvertrag MAHLE**  
v.l. Matthias Fuchs (IG Metall) / Dr. Beate Bungartz (Arbeitsdirektorin) / Boris Schwürz (GBR-Vorsitzender) / Arnd Franz (CEO) / Elke Delfs (Personal Deutschland)

zeigen deutlich die Erfahrungen der letzten zwanzig Jahre bei MAHLE. Oftmals schlossen Werke, wurden verkauft und Arbeitsplätze abgebaut, wenn gerade eine Vereinbarung zum Kündigungsschutz auslief. Die betriebswirtschaftlichen Aussichten oder das Geschäftsfeld des betroffenen Standortes sahen die Geschäftsführung und die Anteilseigner als nicht mehr zukunftsfähig an, und für kurzfristige Sanierungs- oder Alternativmaßnahmen war es dann oftmals zu spät. Der Zukunftstarifvertrag bildet dagegen die Basis für eine langfristige und nachhaltige Strategie.

## Transformation als Existenzfrage

Der zweite Grundgedanke ist die Tatsache, dass für mehr als ein Dutzend Produktionsstandorte in Deutschland, d.h. für tausende Beschäftigte, die nächsten Jahre bei realistischer Betrachtung quasi die letzte Chance sind. Das sind Werke, deren Produktpalette zu achtzig Prozent oder mehr vom Verbrenner abhängen und bei denen es bis dato noch fast keine Planungen für Ersatzprodukte gibt. Ein traditionell hoher LKW-Anteil dämpft und verzögert die Auswirkungen der Elektromobilität. Trotzdem sind die Entwicklungen in technologischer, politischer und wirtschaftlicher Hinsicht rasant und unberechenbar, wie die letzten Jahre leider zeigten. Der Markt für Verbrennerprodukte wird sicher schrumpfen und in Europa wesentlich schneller als global. Aber was bedeutet das für die Marktanteile von MAHLE, wenn Wettbewerber vielleicht vorzeitig verschwinden? Zu bedenken gilt auch, dass die Etablierung und das Hochfahren neuer Produkte eher eine Frage von Jahren und nicht von Monaten ist.

## „Wir sind MAHLE“

Das einführende Zitat aus der Präambel des Zukunftstarifvertrages spiegelt den dritten Grundgedanken wider: Techniker, Arbeiter, kaufmännische Angestellte, Ingenieure oder ITler, sprich die gesamte MAHLE-Belegschaft, machen die Transformation, gestalten die Zukunft und sollen deshalb bei deren Umsetzung und Richtung mitwirken und mitbestimmen. Die gewählten Interessensvertretungen der Mit-

# PAST

# LE: nce!



**Boris Schwürz**  
Gesamtbetriebsratsvorsitzender und  
Stellvertretender Vorsitzender am  
Standort Stuttgart-Bad Cannstatt

arbeitenden leiten und organisieren zusammen mit der Geschäftsführung diesen Prozess. Alle Beteiligten müssen dabei bedenken, dass eine erfolgreiche Transformation vor allem eine Kulturfrage ist, und Kultur braucht Vertrauen. Folglich liegt der Akzent des Zukunftstarifvertrages durchgehend auf den Begriff „gemeinsam“. Ohne diese Basis wird dieser neue Weg bei MAHLE äußerst schwierig. Die Presseerklärung zum Zukunftstarifvertrag vom 9. August von Geschäftsführung, Gesamtbetriebsrat und IG Metall, sowie die gemeinsame Kick-Off-Veranstaltung vom 20. Oktober stellen erste Schritte dazu dar, die aber in den nächsten Monaten weiter intensiviert werden müssen. Eine Beschäftigungssicherung bis Ende 2025, d.h. der Ausschluss von betriebsbedingten Kündigungen, umrahmt diesen Transformationsprozess und soll diesem Stabilität und Sicherheit geben. Eine Veräußerung von Geschäftsfeldern oder Standorten schließt der Zukunftstarifvertrag nicht aus. Er enthält aber Regelungen, wie die Betriebsräte vor einer finalen Verkaufsentscheidung einzubinden sind und verpflichtende Beratungen speziell zu den Themen: Erhalt der Tarifbindung und Beschäftigungssicherung. Der Gesamtbetriebsrat und die IG Metall betrachten solche externen Lösungen immer nur als eine letzte mögliche Option. Falls diese Ausnahmemöglichkeit den vereinbarten Transformationsprozess für die deutschen Standorte dominieren sollte, wäre allerdings die eigentliche Grundlage und der Geist des Zukunftstarifvertrages schnell in Frage gestellt. Das gleiche gilt für den Fall, wenn dessen praktische Umsetzung durch unkooperatives Verhalten zur Hängepartie oder Beschäftigungstherapie an den Standorten wird.

### Zielbildprozess – der Transformations-Fahrplan

Der Zielbildprozess besteht bis Mitte 2025 aus vier Phasen. Gestartet wird im ersten Quartal 2024 mit einer Analyse, d.h. ein Standort-/Projektteam erfasst die Auswirkungen der Transformation für den Standort und erstellt eine Kompetenzanalyse. Für die zu erfassenden Daten und Themen wird den Werken dazu ein einheitliches Template zur Verfügung gestellt. Auf dieser Grundlage definiert das Stand-

ort-/Projektteam ein Zielbild, ein Zukunftskonzept und die dafür erforderlichen Maßnahmen und Umsetzungsschritte. Diese können beispielweise sein: zukünftige Standortstrategie und -rolle, Wettbewerbsfähigkeit, neue Produkte oder notwendige Investitionen und Qualifikationsmaßnahmen. In der dritten Phase ab zirka Ende 2024 erfolgt die Freigabe der Zukunftskonzepte durch den Entscheiderkreis des Gesamtprojektes. Dieser Entscheiderkreis ist insbesondere mit dem CEO, CFO, der ArbeitsdirektorIn und den GBR-Vorsitzenden „hochkarätig“ besetzt. In der vierten und letzten Phase des Zielbildprozesses werden bis Mitte 2025 die für die Umsetzung der Zukunftskonzepte erforderlichen Vereinbarungen final abgestimmt und beschlossen, so dass die vereinbarten Maßnahmen starten können.

Das Neue an diesem Zielbildprozess ist die von Beginn an enge Einbindung der Konzern-Geschäftsführung, das ausdrückliche Ziel, das BU-Silodenken zu überwinden und bei Bedarf die Unterstützung der Standorte durch ein zentrales Supportteam, das aus Vertretern zum Beispiel des In-house-Consulting, Controlling, Sales, Corporate-Planning oder der Vorausentwicklung besteht. Mit einem speziell definierten Prozess wird zudem sichergestellt, dass die deutschen Standorte bei der Vergabe von kommenden Aufträgen (neue Produkte und Bestandsportfolio) im Akquiseprozess BU-übergreifend informiert und berücksichtigt werden.

### Zukunftstarifvertrag – jetzt anpacken!

Der Zukunftstarifvertrag ist keine Garantie, aber eine gute Chance für die Standorte in Deutschland, ihre Zukunft langfristig zu gestalten. Jetzt kommt es darauf an, diese Chance zu nutzen. Gewiss sind die Bedingungen im MAHLE-Konzern derzeit alles andere als ideal (Stichwort finanzielle Lage), was eine engagierte und beherzte Herangehensweise und Umsetzung für die Zukunft der betroffenen Kolleginnen und Kollegen umso notwendiger macht!

Weitere Informationen zum Zukunftstarifvertrag:  
[buero.gesamtbetriebsrat@mahle.com](mailto:buero.gesamtbetriebsrat@mahle.com)

# FUTURE



# Fragen über Fragen Das Betriebliche Eingliederungsmanagement

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

ihr seid krank gewesen. Jetzt bekommt ihr eine Einladung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement und ihr wisst damit nichts anzufangen?

Was ist ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) überhaupt und warum bekomme ich die Einladung hierzu? Hier klären wir Euch gerne in den wesentlichsten Stichpunkten auf.

Vorab das Wichtigste: Das Betriebliche Eingliederungsmanagement ist kein Ersatz für ein Krankenrückkehrgespräch mit dem Vorgesetzten. Manch einer glaubt auch, das Betriebliche Eingliederungsmanagement sei identisch mit der nach langer Ausfallzeit häufig angestrebten stufenweisen Wiedereingliederung. Nein, das ist es nicht, auch wenn letztere daraus eine Maßnahme sein könnte. Doch dazu später mehr.

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement ist ein gesetzlich vorgeschriebenes Pflichtangebot des Arbeitgebers, zu dem er auf Grundlage des §167 Abs. 2 Sozialgesetzbuch IX verpflichtet ist. Das BEM muss er allen Beschäftigten anbieten, welche die Voraussetzungen hierfür erfüllen.

## Welcher Voraussetzungen bedarf es?

Das Angebot zum BEM richtet sich an alle Beschäftigten des Unternehmens, die innerhalb von zwölf Monaten länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig waren. Abwesenheiten durch Rehabilitationsmaßnahmen zählen hier ebenfalls dazu.

## Wovon könnt ihr als Betroffene nun aus einem BEM heraus profitieren?

Ein BEM dient der Unterstützung der Beschäftigten bei der Überwindung bestehender Arbeitsunfähigkeiten. Das BEM soll aber auch zur Vorbeugung erneuter Arbeitsunfähigkeit und der Förderung der Gesundheit und der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit dienen. Oft stellt sich nach einer schweren Erkrankung oder einer Verunfallung heraus, dass das BEM eine hilfreiche und entlastende Unterstützung sein kann.

Eure Teilnahme am BEM ist absolut freiwillig. Die gesetzliche Regelung sieht vor, dass ohne Einverständnis von euch keine BEM-Gespräche durchgeführt werden dürfen bzw. durchgeführt werden können. Auch besteht die Möglichkeit, eine bereits erteilte Einwilligungserklärung für die Zukunft zurückzunehmen und es steht euch offen, das BEM jederzeit zu beenden.

Ferner werden alle Gespräche in absoluter Vertraulichkeit geführt. Ihr allein bestimmt, wer über die Inhalte informiert werden darf bzw. wer grundsätzlich am Gespräch beteiligt und zur Maßnahmenfindung hinzugezogen werden soll. Am BEM können mehrere Personen und Stellen innerhalb und außerhalb des Unternehmens beteiligt sein. Zunächst natürlich ihr selbst als Beschäftigte. Ihr habt auch das Recht, eine Person eures Vertrauens dabei zu haben. Das BEM-Team besteht grundsätzlich aus einem BEM-Ansprechpartner der Personalabteilung als Vertreter des Arbeitgebers sowie – frei wählbar – einem BEM-Ansprechpartner des Betriebsrates und einem BEM-Ansprechpartner der Schwerbehindertenvertretung. Ferner könnten bei Bedarf der Betriebs- bzw. Werksarzt, aber auch externe Beteiligte wie beispielsweise der Rehabilitationsträger, die Krankenkasse oder das Integrationsamt bzw. der Integrationsfachdienst hinzugezogen werden.

Sofern ihr innerhalb von zwölf Monaten länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt erkrankt wart, bekommt ihr von der Personalabteilung automatisch eine Einladung zu einem BEM-Gespräch. Bitte nicht wundern – diese Einladung kann euch bereits erreichen, wenn ihr noch im Krankenstand seid. Mit dem Anschreiben erhaltet ihr alle Informationen zum Ablauf des BEMs, seine Ziele, mögliche Maßnahmen sowie die Hinweise zum Datenschutz.

Bei Langzeiterkrankungen macht es Sinn, ein BEM schon vor einer stufenweisen Wiedereingliederung zu starten. Ihr habt euch nun also nach all den Informationen dafür entschieden, an einem BEM-Gespräch teilzunehmen? Gute Entscheidung!

Dann vereinbart mit dem BEM-Beauftragten des Arbeitgebers einen Termin für das Erstgespräch, und dann kann das aktive BEM schon starten. In einem vertraulichen Gespräch wird nun gemeinsam mit euch nach Maßnahmen und Lösungsansätzen gesucht, um zu erörtern, mit welchen Maßnahmen die Probleme, die für euch nach eurer Arbeitsunfähigkeit entstanden sind, gemeinsam bewältigt werden können.

„Gemeinsam“ ist an dieser Stelle sehr wichtig, denn ohne eure aktive Mithilfe ist eine produktive Verbesserung der Gesamtsituation kaum möglich. Insbesondere könnt ihr eigene Vorschläge einbringen. Denn wer kennt euren Arbeitsplatz, euer Arbeitsumfeld und eure Arbeitssituation besser als ihr selbst? Nur so können wir am Ende sinnvolle Maßnahmen und Lösungsansätze für euch generieren.

Mögliche Maßnahmen können z.B. sein: eine stufenweise Wiedereingliederung, die technische Umrüstung des Arbeitsplatzes, eine Anpassung der Arbeitsorganisation, Qualifizierungsmaßnahmen zur beruflichen Weiterbildung, medizinische Rehabilitation oder allgemeine Maßnahmen zur Gesundheitsförderung.

### **Abschließend noch eine für euch sicher wichtige Frage: „Wie sind meine Daten geschützt“?**

Alle im Rahmen des BEM erhobenen Daten werden ausschließlich zum Zweck der Eingliederung verwendet. Die Inhalte der vertraulichen BEM-Gespräche unterliegen der Schweigepflicht und werden nicht in der Personalakte abgelegt.

Noch ein letzter, aber sehr wichtiger Punkt: Ihr hattet noch keine wie oben beschriebene krankheitsbedingten Ausfallzeiten, spürt aber, dass euch eure berufliche Situation gesundheitlich zunehmend stark belastet und euch zunehmend gesundheitliche Probleme bereitet? Dann könnt ihr im Sinne der Prävention selbst ein Betriebliches Eingliederungsmanagement anstreben. Die Abläufe sind dieselben, außer dass ihr ein BEM über die Personalabteilung aktiv einfordern müsst.

Wir wünschen euch, dass dies nie zum Thema für euch wird. Falls doch, wisst ihr nun, um was es beim Betrieblichen Eingliederungsmanagement geht. Aber bitte bleibt gesund!

Solltet ihr noch Fragen haben, könnt ihr euch gerne vertrauensvoll an die BEM-Ansprechpartner wenden. Weitere Informationen findet ihr im MAHLE-Intranet unter Stuttgart-Betriebliches Eingliederungsmanagement:



#### **Gabriele Reussner-Müller**

BEM-Ansprechpartnerin Betriebsrat bei der MAHLE GmbH, MIG, MPT, MAG-Stuttgart, MAHLE-ZG

Kontakt: [gabi.reussner-mueller@mahle.com](mailto:gabi.reussner-mueller@mahle.com)

Tel.: +49 711 501-12573



#### **Helga Witt**

BEM-Ansprechpartnerin Betriebsrat bei der MAHLE Filtersysteme GmbH

Kontakt: [helga.witt@mahle.com](mailto:helga.witt@mahle.com)

Tel.: +49 711 501-20205



#### **Davorka Hasani**

BEM-Ansprechpartnerin

Schwerbehindertenvertretung

Kontakt: [davorka.hasani@mahle.com](mailto:davorka.hasani@mahle.com)

Tel.: +49 711 501-12958

# Die Schwerbehindertenvertretung bei MAHLE in Stuttgart



**Davorka Hasani**  
Schwerbehinderten-  
Vertrauensperson



**Harald Wierer**  
1. Stellvertreter



**Thomas Bender**  
2. Stellvertreter



**Erkan Koc**  
3. Stellvertreter

Die Schwerbehindertenvertretung ist Ansprechpartner für alle Kolleginnen und Kollegen mit gesundheitlichen Einschränkungen, schwerbehinderte oder gleichgestellte oder von Behinderung bedrohte Menschen.

Die Schwerbehindertenvertretung unterliegt der Schweigepflicht, d.h. alle mit ihr geführten Gespräche werden **absolut vertraulich behandelt** und nur in Absprache mit dem Betroffenen weitergegeben.

Die Schwerbehindertenvertretung sorgt für die Durchführung und Beachtung von Gesetzen, Vereinbarungen und Vorschriften wie dem Sozialgesetzbuch **SGB IX**, dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement (**BEM**), dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (**AGG**) und dem Kündigungsschutzgesetz.

Sie arbeitet innerbetrieblich zusammen mit

- dem Betriebsrat
- dem Beauftragten des Arbeitgebers
- dem Betriebsärztlichen Dienst
- der Personalabteilung (HR)
- und der Fachkraft für Arbeitssicherheit

sowie außerbetrieblich mit

- der Agentur für Arbeit
- der Deutschen Rentenversicherung
- dem Integrationsamt
- dem Integrationsfachdienst
- der Berufsgenossenschaft
- und verschiedenen Interessenverbänden

Die SBV nimmt in ihrer Vermittlerrolle Beschwerden (Schwer-)Behinderter oder von Behinderung bedrohter Menschen entgegen und wirkt durch Verhandlungen mit dem Arbeitgeber auf eine Lösung hin.

Alle Kontaktdaten eurer Schwerbehindertenvertreter bei MAHLE findet ihr auch im Intranet unter:



# Wechsel in den Gremien in Stuttgart

Wie ihr bereits den Aushängen sowie dem Intranet entnehmen konntet, hat sich unser überaus geschätzter Kollege **Klaus Peter Nies** zum 30.09.2023 in die wohlverdiente Altersteilzeit-Passivphase verabschiedet.

Alles ist stets in Bewegung, so auch unsere interne Organisation, nichts bleibt für immer erhalten. Leider auch nicht die wertvollen Kollegen, so wie Klaus Peter. Sein langjähriger besonderer Einsatz verdient Dank und Anerkennung. Kollege und Freund – in ihm vereinten sich alle Facetten. Für viele war er ein großartiges Beispiel für Arbeitseinsatz und stete Hilfsbereitschaft.

Diese Ära ist nun zu Ende gegangen. Stattdessen erwartet ihn die ersehnte Zeit des „Unruhestandes“, in der er eine andere Rolle übernehmen und sich mehr mit den angenehmen Dingen des Lebens beschäftigen wird. Wir wünschen Klaus Peter für die Zukunft alles erdenklich Gute und bedanken uns für die vertrauensvolle Zusammenarbeit.

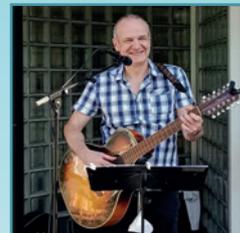
So traurig es auch sein mag, dass unser Kollege Klaus Peter nun nicht mehr Teil unseres Gremiums ist – nichts ist ja so negativ, dass es nicht auch etwas Positives hat – so freuen wir uns, dass unser langjähriger Betriebsratskollege **Hermann Berger**, der nach der letzten BR-Wahl 2022 auf der ersten Nachrücker-Position gelandet war, nun wieder ordentliches Betriebsratsmitglied ist.

Hermann packt tatkräftig im Arbeitsplatzausschuss und im Gleichstellungsausschuss mit an, außerdem in den Ausschüssen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Öffentlichkeitsarbeit und im Ausschuss für Soziales und Kantinenangelegenheiten.

Falls ihr wissen möchtet, wie ihr Hermann erreichen könnt, schaut gerne ins Internet unter der Rubrik „Euer Betriebsrats-Team“.

■ **Autorin: Ines Stevanovski**

**Klaus Peter Nies**



©kebox



**Hermann Berger**

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wie Charles Darwin einst sagte „Nichts in der Geschichte des Lebens ist beständiger als der Wandel“.

Mit dem Wandel sah sich auch das Betriebsratsgremium der BU2 Anfang August 2023 konfrontiert. Wie sicherlich die meisten von euch bereits auf dem einen oder anderen Weg mitbekommen haben, hat sich **Uwe Schwarte** in seine wohlverdiente Passivphase der Altersteilzeit verabschiedet. Aus diesem Anlass fanden im Betriebsrat Neuwahlen statt, mit denen sich der Vorsitz sowie die Ausschüsse neu konstituiert haben.

Mit **Michael Böhringer** hat das Gremium einen neuen Betriebsratsvorsitzenden und mit **Markus Layer** einen neuen stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden gefunden.

In diesem Rahmen möchten wir ebenfalls Uwe Schwarte für sein außerordentliches Engagement der letzten Jahre danken und wünschen ihm für seinen neuen Lebensabschnitt alles erdenklich Gute.

■ **Autorin: Nadine Brückner**



**v.l. Michael Böhringer (Betriebsratsvorsitzender), Nadine Brückner (Assistenz), Markus Layer (Stellvertretender Betriebsratsvorsitzender)**

# ZEIT FÜR ZUKUNFT



25. ORDENTLICHER  
GEWERKSCHAFTSTAG  
22. – 26.10.2023

Bild: Christian von Polentz



## Die IG Metall stellt sich neu auf

Auf dem gerade zu Ende gegangenen Gewerkschaftstag der IG Metall wurde Geschichte geschrieben.

Der Gewerkschaftstag ist das höchste beschlussfassende Gremium der IG Metall. Die über 400 Delegierten aus ganz Deutschland haben sich intensiv mit Zukunftsfragen auseinandergesetzt und die künftige inhaltliche Ausrichtung diskutiert.

Wie können die Arbeits- und Lebensbedingungen der Beschäftigten in Zeiten von Transformation und nicht enden wollenden globalgalaktischen Krisen verbessert werden? Das war die zentrale Frage für die Delegierten.

Zum Auftakt jedoch wurde Gewerkschaftsgeschichte geschrieben. Die Delegierten wählten zum ersten Mal in der über 130-jährigen Geschichte mit **Christiane Benner** eine Frau in das höchste Amt der Gewerkschaft. Wir bei MAHLE kennen Christiane, da sie bereits einmal zu Gast zum internationalen Frauentag war. Neben der Vorsitzenden wurden weitere vier geschäftsführende Vorstandsmitglieder gewählt. Hier gratulieren wir besonders **Nadine Boguslawski**, die uns als Bevollmächtigte der IG Metall Stuttgart bekannt ist.



Bilder: Michael Seehase



Christiane Benner löst Jörg Hoffmann als erster Vorsitzender der IG Metall ab.

# Man sieht sich immer zweimal im Leben oder You always meet twice

Von 2016 bis 2020 war unser Kollege **Michael Kocken** von der IG Metall Stuttgart für uns im Betrieb, aber auch als sogenannter Unternehmensbeauftragter für den Gesamtbetriebsrat (GBR) zuständig. Seit Oktober 2023 hat er die Betreuung des GBR wieder übernommen.

Nach seinem Ausscheiden gab es aus organisatorischen Gründen verschiedene Wechsel. Für uns am Standort sind zurzeit die Kolleginnen **Rebekka Henschel** und **Nora Leser** die Ansprechpartnerinnen der IG Metall Stuttgart. Sie unterstützen uns Betriebsräte und Vertrauensleute, stehen aber auch allen unseren Mitgliedern gerne mit Rat und Tat zur Seite.

Kollege Kocken arbeitet seit Anfang 2023 für die IG Metall im Transformationsnetzwerk CARS 2.0. Das Transformationsprojekt soll in den Regionen Stuttgart und Neckar-Alb Zulieferbetriebe und Maschinenbauer bei der Bewältigung der Transformation unterstützen. Da auch MAHLE und die MAHLE-Betriebsratsgremien diese Unterstützung gut gebrauchen können, konnten wir Kollege Kocken gewinnen, wieder als Unternehmensbeauftragter für uns tätig zu werden. Nach dem erfolgreichen Abschluss eines Zukunftstarifvertrages bei MAHLE heißt es nun: „**Ärmel hochkrempeln und Anpacken**“. Dabei wird es auf eine starke und gut koordinierte Unterstützung durch die IG Metall ankommen. Mit dem Zukunftschek der IG Metall und den Zielbildprozessen an den Standorten wollen wir gemeinsam unsere Zukunft gestalten.

v.l. Michael Kocken, Yvonne Jendretzke (Betriebsrätin BU<sub>3</sub>), Lazar Odabašić (Betriebsrat BU<sub>1</sub>), Tina Wittendorfer (GBR-Büro)



# Die IG Metall

## im Betrieb

Neben den Betriebsräten gibt es noch weitere Interessensvertreter im Betrieb – **die Vertrauensleute der IG Metall**. Sie informieren und bilden das Bindeglied zwischen Betrieb und IG Metall. Sie sind Ansprechpartner für ihre Kolleginnen und Kollegen und setzen sich ehrenamtlich für deren Interessen ein.

Sie sind direkt aus der Basis im Betrieb und haben somit auch den direkten Draht in die Abteilungen. Gewählt werden die Vertrauensleute von den Mitgliedern der IG Metall im Betrieb. In vielen großen Betrieben gibt es einen sogenannten „Vertrauenskörper“, der auch dazu dient, die Betriebsräte der Zukunft zu finden. So auch bei MAHLE.

Leider ist unser Netzwerk während der Pandemie nicht mehr so regelmäßig zusammengekommen. Wir versuchen nun mit den nächsten Wahlen Anfang 2024 wieder einen Neustart und suchen engagierte neue Vertrauensleute, die uns unterstützen wollen.

**Deshalb möchten wir an dieser Stelle dazu aufrufen, zu kandidieren, Wahlen durchzuführen und sich zu engagieren.**

Nachfolgend eine kurze Stellenbeschreibung:

- Du hast Lust darauf, die **Zukunft bei uns im Betrieb mitzugestalten** und hältst **Gewerkschaften für unverzichtbar**?
- Du findest, dass **Tarifverträge, Gesetze und Vereinbarungen dazu da sind, dass man sie einhält**?
- Du kannst es nicht leiden, wenn über die Köpfe der Leute hinweg entschieden wird und **es nicht gerecht zugeht**?
- Du bringst die Dinge gerne im **Team** nach vorne und **möchtest dich auch für deine Kolleginnen und Kollegen einsetzen**?
- Du vertrittst deine **Position klar und verantwortungsvoll** und **scheust auch eine Auseinandersetzung mit dem Arbeitgeber nicht**?

- Du hast **Spaß an vielseitigen Tätigkeiten**, weil „immer dasselbe“ auch irgendwann langweilig wird?
- Du bist der festen Überzeugung, **dass es ohne Solidarität nicht geht**?

**DANN WISSEN WIR, WO DU HINGEHÖRST.  
ZU DEN IG METALL-VERTRAUENSLEUTEN.**

Und wenn du jetzt denkst: „Aber das kann ich doch gar nicht!“, sagen wir dir:

**Doch**, das kannst du. Denn alles, was du dazu brauchst, hast du schon! Siehe oben ... Und was eventuell an Expertise noch fehlen könnte, bekommst du von uns. Das ist versprochen.

**JETZT MUSST DU DICH NUR NOCH MELDEN, DEN REST BESPRECHEN WIR DANN.**

### Kontakt:



armin.maurer@  
mahle.com

oder



gabi.reussner-mueller@  
mahle.com

Besucht auch gerne für weitere Informationen unseren Intranetauftritt:



WARUM  
**KANDIDIERST DU**  
EIGENTLICH **FÜR DAS TEAM IG METALL?!**  
NICHT

**TEAM**  
**IG METALL**



Bild: MAHLE BR

Interview mit Brigitte Holländer

## Eine Vertrauensfrau bei MAHLE kommt zu Wort

**Susanne:**

**Brigitte, du bist eine unserer aktiven Vertrauensfrauen im Betrieb. Wie lange bist du schon Vertrauensfrau bei MAHLE und warum hast du dich damals dafür entschieden, Vertrauensfrau zu werden?**

**Brigitte:**

Als ich während der letzten Wirtschaftskrise 2009 der IG Metall beigetreten bin, habe ich mich dazu entschieden, auch Vertrauensfrau zu werden. Gerade in der Krisenzeit fand ich es wichtig, Kolleginnen und Kollegen zu vertreten, die Angst hatten, ihre Jobs zu verlieren und die sich nicht getraut haben, selbst Fragen zu stellen oder ihre Meinung kundzutun. Als Vertrauensperson hat man auch mehr Einblick in das Geschehen in der Firma.

**Und woher kommt dieser Einblick?**

Wir haben regelmäßig Vertrauensleutesitzungen, bei denen auch von Betriebsräten direkt aus dem Betriebsrat berichtet wird. Manchmal sind auch unsere Betriebsbetreuer der IG Metall dabei, die uns dann über gewerkschaftliche Themen informieren.

**Woher bekommt man denn das Wissen, das man für die Vertrauensleutearbeit braucht?**

Bei der IG Metall gibt es ein großes Angebot an Fortbildungen für Vertrauensleute. In meinem Einführungsseminar für Vertrauensleute ging es u.a. um Rhetorik, Verhandlungsführung usw. Das war sehr interessant.

**Jetzt stehen ja bald die nächsten Vertrauensleutewahlen bei MAHLE an. Was würdest du jemandem sagen, der sich für die Vertrauensleutearbeit interessiert? Was sind die Aufgaben einer Vertrauensperson?**

Für mich war es immer wichtig, die Informationen, die ich in den Vertrauensleutesitzungen erfahren habe, an meine

direkten Kolleginnen und Kollegen in der Abteilung weiterzutragen, damit sie auf dem Laufenden sind. Umgekehrt sehe ich mich aber auch als Botschafterin, zu der die Kollegen kommen können, wenn irgendwo der Schuh drückt und diese Sorgen und Missstände an den Betriebsrat zu kommunizieren.

**Kann jeder im Betrieb für die Vertrauensleutewahl kandidieren?**

Nein, nur die IG Metall-Mitglieder dürfen kandidieren und auch wählen.

**Bei wem können sich Interessierte denn melden, wenn sie als Vertrauensfrau/Vertrauensmann kandidieren wollen?**

Die Kolleginnen und Kollegen können sich bei jeder Vertrauensperson melden oder auch bei der Vertrauenskörperleitung. Wer das ist, findet man im Intranet unter Betriebsrat für MAHLE GmbH, MIG, MPT, MAG Stuttgart, MAHLE-ZG > Die IG Metall und Vertrauensleute. Dort findet man die Kontaktdaten.

**Wann genau findet die Vertrauensleutewahl denn bei MAHLE statt?**

Einen festen Termin für die Wahl gibt es noch nicht. Bis Juni 2024 muss die Wahl stattgefunden haben. Die Vertrauensleute halten die Belegschaft auf dem Laufenden, ebenfalls im Intranet unter der Rubrik Vertrauensleute.

**Brigitte, vielen Dank für das Interview und viel Erfolg bei der Kandidatenfindung und der Vertrauensleutewahl!**

Vielen Dank!

Das Interview führte Susanne Filipčić

# Fachkräftemangel: Aktuelle Situation und Perspektiven

„Der Fachkräftemangel“ ist in aller Munde. Wie so oft liegen Narrativ und Realität allerdings etwas auseinander – auch in diesem Fall. Wer sich die aktuell verfügbaren Zahlen anschaut, stellt schnell fest, dass der Arbeitsmarkt tatsächlich schwieriger geworden ist. Ein Mangel ist genereller Art (noch) nicht zu verzeichnen, sondern es sind branchenspezifische Mangellagen vorhanden. Wer sich recht differenzierte Zahlen anschauen und selbst Ausbildungsstände und Industriezweige vergleichen möchte: [fachkraefte-monitoring-bw.de](http://fachkraefte-monitoring-bw.de) im Reiter „Angebot und Nachfrage“. Prognostisch könnte das ab 2027 anders aussehen, da der demographische Übergang Folgen auf den Arbeitsmarkt hat, allerdings auch ein entsprechendes Angebot vorhanden sein muss, um von einem Mangel oder einem Überschuss sprechen zu können.

Fakt ist, dass Angebot und Nachfrage nicht weit auseinander liegen und somit eine Konkurrenzsituation zwischen den Unternehmen um die Arbeitskräfte entstanden ist. Wer hier nicht reagiert, steht mittelfristig mit heruntergelassener Hose da.

Problem: Häufig steht die Mitarbeiter(neu)gewinnung im Vordergrund, während Erhalt und Pflege der „Bestandsmitarbeiter“ wenig Beachtung finden. Im Gegensatz zur Neugewinnung ist die Bestandspflege wenig im Fokus, weil sie reichlich „unsexy“ daherkommt. Schließlich muss sich das Unternehmen regelmäßig die Frage stellen, was es denn tut oder tun müsste, um den Verlust qualifizierter und motivierter Mitarbeiter zu verhindern und ob die betreffende Person gerade zufrieden ist oder nicht. Wenn mein Mitarbeiter unzufrieden ist, dann kann das viele Gründe haben – auch außerhalb des Betriebes. Ggf. bin ich als Vorgesetzter aber vielleicht der Grund und müsste mir dann quasi eine Niederlage in meiner Aufgabe eingestehen – wer macht das schon gerne?

Häufig bleibt es einige Zeit unbemerkt, dass ein Mitarbeiter dem Unternehmen mental bereits den Rücken gekehrt hat. Im Gegensatz zu einer faktischen Kündigung ist die innere Kündigung nicht immer sichtbar, zumal dann, wenn Führungskräfte hier wenig sensible Antennen besitzen. Ebenso ist es schwer zu beurteilen, ob ein Mitarbeiter

bereits verloren ist. So oder so sind präventive Maßnahmen notwendig, damit es gar nicht so weit kommt.

Um was geht es hier genau? Was sind Gründe, die die Mitarbeiterbindung bzw. die Mitarbeiterzufriedenheit in Schieflage bringen? Vergangenes Wochenende war ich mit einem Kollegen auf dem Familienfest eines Stuttgarter Automobilherstellers. Mein Kollege machte mich darauf aufmerksam, dass auf dem belebten Parkplatz kaum ein Fahrzeug des besagten Automobilherstellers stand. Jedenfalls gelingt hier wohl kaum eine Markenbindung. Die Gründe zu suchen überlasse ich gerne anderen. Häufig geht es gar nicht primär um Geld, sondern auch um Wertschätzung, d.h. emotionale Gründe.

Wir erinnern uns an die letzten Jahre. Was empfinden Mitarbeiter, die trotz genügend Arbeit auf dem Schreibtisch in Kurzarbeit geschickt wurden und in der verbleibenden Arbeitszeit eine Verdichtung ihrer Arbeit erfahren durften, verbunden mit faktischer Behinderung bei derselben (unterschiedliche Arbeitszeiten und Anwesenheiten der Abteilungen etc.)? Kollegen, die Dienstreisen mit Langstreckenflügen verrichten müssen und für Strecken wie Stuttgart-Japan dann 24 Stunden (mit Aufhalten, billigste Verbindung) unterwegs sind und dann am Ankunftsort noch möglichst gleich arbeiten sollen? Wie empfindet man als Mitarbeiter, wenn – weil die Gebühren für die Miete eines Fahrzeuges aus dem Stuttgarter Pool zu teuer sind (nur, weil sie kostenstellenbezogen abgerechnet werden) – besagter Mitarbeiter durch einen Kollegen des Außenwerkes abgeholt wird und er dann für die Woche das pauschal aufs Werk laufende Fahrzeug des Außenwerkes zur Verfügung gestellt bekommt? Das Signal sagt doch: Die Arbeitszeit zählt nichts. Es kommt nur darauf an, mit den Zahlen hübsch dazustehen. Müsste dieser Typus von Verantwortlichem sich nicht dringend fragen, ob er vielleicht seine Führungsaufgabe abgeben sollte?

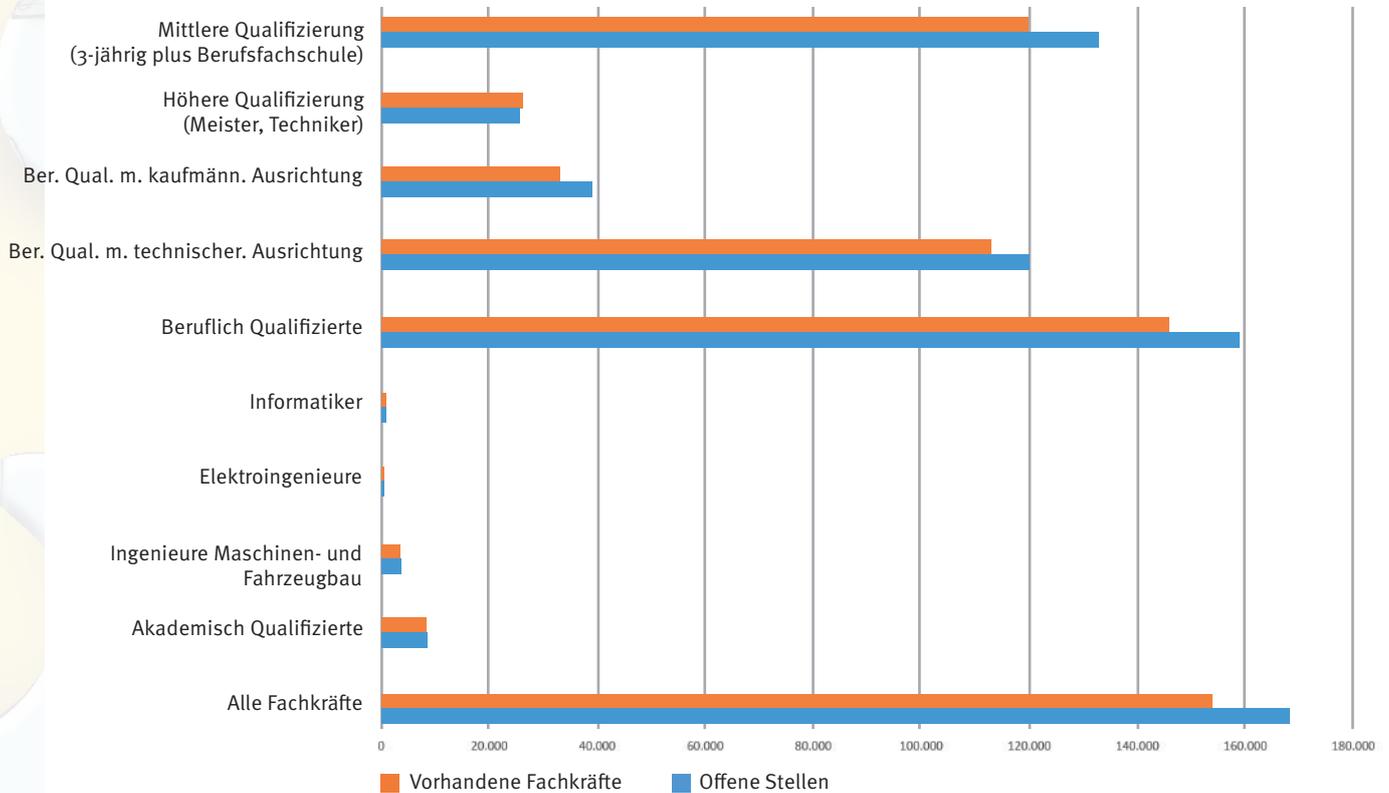
Auch das Thema Schulungen: Wenn es an Fachkräften in manchen Bereichen mangelt, ist es in höchstem Maße angezeigt, Mitarbeiter für andere Aufgaben im Konzern zu qualifizieren, funktionsbezogen unternehmensbereichsübergreifend zu arbeiten und Wissen auszutauschen und

zu nutzen. Alles andere wäre fatal im Hinblick auf die anstehenden Herausforderungen und die äußeren Rahmenbedingungen. Mitarbeiter frühzeitig in den Ruhestand zu verabschieden bzw. derartige Angebote zu machen, ist in der heutigen Zeit einfach die falsche Strategie, wenn eben keine oder nicht ausreichend qualifizierte junge Mitarbeiter vor der Pforte warten.

Es braucht dringend einen Wandel in den Köpfen und ein sich Besinnen darauf, wofür wir alle arbeiten. Geld ist viel und muss passen – es ist aber eben auch nicht alles. Die

Transformation in der wir uns befinden, beinhaltet mehr als einen technologischen Wandel, sie beinhaltet auch neue Arbeitskonzepte, ein vertrauensvolles Arbeiten auf Augenhöhe und transparente Kommunikation untereinander. Nur Mitarbeiter, die den von ihnen erwarteten Beitrag zum Unternehmenserfolg kennen und denen auch zugetraut und vertraut wird, dass sie im Rahmen ihrer Aufgaben ihren Beitrag dazu leisten, bleiben auf Dauer und reduzieren somit das Risiko, dass Mahle die Fachkräfte ausgehen oder davonlaufen.

### Metallindustrie Baden-Württemberg Arbeitsmarkt: Angebot und Nachfrage 2023



Quelle: fachkraefte-monitoring-bw.de im Reiter „Angebot und Nachfrage“

# Der Abgang der Kollegen Größer werdende Herausforderung am Arbeitsplatz

Vor mir türmt sich ein scheinbar unüberwindbarer Berg an Aufgaben. Aufgaben, die ich mir früher mit meinem Kollegen geteilt habe. Mein Kollege ist seit kurzem in der Passivphase der Altersteilzeit. Ich freue mich für ihn, auch wenn er regelrecht in die Altersteilzeit „geprügelt“ werden musste. Für mich bleibt ein bitter-süßer Nachgeschmack, denn wer soll jetzt seine Aufgaben übernehmen? Ich fühle mich seitdem oft hilflos und gestresst. Aber da bin ich in unserer Organisationseinheit, überhaupt in unserer Firma, nicht allein. Das geht vielen meiner Kolleginnen und Kollegen ähnlich.

Es ist dieses Empfinden, das einem manchmal – auch nur kurzzeitig – den Atem raubt. Mein Zeitkonto ist stark angestiegen, denn meine zeitlichen Kapazitäten reichen nicht mehr aus. Ich empfinde das als Anspannung und Stress, und das belastet mich sehr. Dabei kämpft man schon privat mit vielen Herausforderungen und Belastungen.

Wir haben ein Problem bei der Besetzung von Stellen. Den MAHLE-Mitarbeitern werden zum Teil ihre Qualifikation und Motivation nicht anerkannt. Lieber gibt man viel Geld für das Suchen und Anwerben von externem Personal aus.

Durch sogenannte Freiwilligenprogramme wurden viele Stellen abgebaut. Viele Kolleginnen und Kollegen haben dadurch – auch frustriert – von selbst gekündigt. Die, die dableiben, müssen sich die Arbeitslast der anderen aufbürden. Und das macht sich in unserer täglichen Arbeit bemerkbar: Wo früher der Kunde (der IT-Hilfesuchende) „König“ war, herrscht heute die Parole „Quantität vor Qualität“ – anders ist auch die gefühlt immer größer werdende Aufgabenliste nicht zu bewältigen.

Und leider ist es auch so, dass, auch wenn Vorgesetzte das Problem der unbesetzten Stellen erkannt haben, ihnen keine (finanzielle) Möglichkeit gegeben wird, diese nachzubesetzen.

Bei uns herrscht ein Arbeitskräftemangel. An vielen Stellen, in vielen Bereichen herrscht ein Engpass an Arbeitskräften.

Für mich sieht die Zukunft meiner Abteilung düster aus. Da braucht man sich nur unseren demografischen Wandel

anzuschauen. Das Durchschnittsalter in vielen Bereichen wird immer höher. **Wer soll hier in ein paar Jahren die Arbeit übernehmen? Was bringt die Zukunft?** Mit einer KI-Lösung kann man sich sicherlich vieles schön reden, doch davon sind wir noch weit entfernt.

Mal ganz davon abgesehen, dass wir aktuell viel mehr Mitarbeiter im Unternehmen benötigen, würde ich mir eine Vertrauenskultur mit mehr Empathie wünschen. Dass mehr für Qualifikation und Weiterentwicklung der Stammebelegschaft, vor allem für Frauen, junge Menschen, MigrantInnen und ältere Beschäftigte getan würde, für mehr Ausbildungsplätze und gute Aufstiegschancen für Geringqualifizierte.

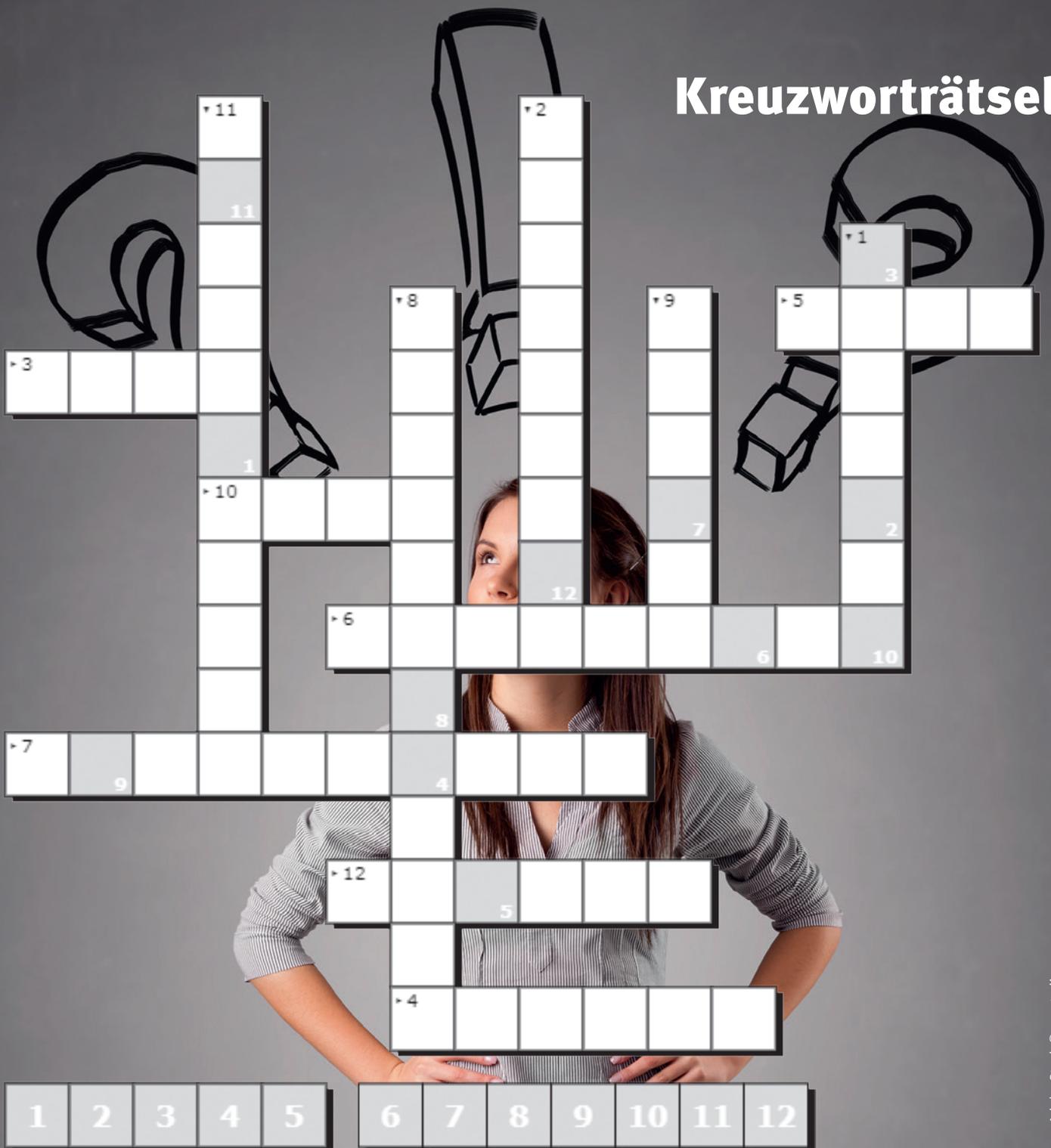
Den Ausgleich suche ich nun in Selbstreflektion und Yoga.

■ Autorin: Isabel Pino



HILFE

# Kreuzworträtsel



Adobe Stock ©raz studio

1. Wie hieß der erste Mahle Bruder im Unternehmen Hirth mit Vornamen?
2. Wo war das erste Mahle Werk beheimatet?
3. Wie heißt die Firma die 2010 im Mahle Konzern integriert wurde?
4. Mit welchem Produkt wurde Mahle groß?
5. Wie hieß das Fahrzeug, das Mahle 2017 auf der IAA vorstellte?
6. In welchen polnischen Standort wurden viele deutsche Produktionsbereiche verlagert?
7. Nenne ein Produkt der MAHLE Filtersysteme GmbH
8. Was war das bisher größtes Förderprojekt der MAHLE-Stiftung?
9. Wie heißt das MAHLE Ideenmanagement?
10. Wie heißt unser CEO mit Vornamen?
11. Welche MAHLE Gesellschaft ist in Schorndorf aber auch in Stuttgart beheimatet?
12. Welche Firma übernahm Mahle sukzessive zwischen 1972 und 1993 und integrierte es zur MAHLE Filtersysteme GmbH?

Das Lösungswort aus der **BRandneu Nr. 1** war „Wir gemeinsam jetzt“

# Neue Betriebsräte im Interview

MAHLE GmbH, MIG, MPT, MAG-Stuttgart, MAHLE-ZG



## Gabriele Reussner-Müller

### Was hat dich bewogen für den BR zu kandidieren?

Da mir die Zukunft der Firma MAHLE sehr am Herzen liegt, möchte ich mich durch die Betriebsratstätigkeit besser einsetzen.

### Wie sind deine ersten Erfahrungen im BR?

Es ist sehr interessant, wie viele Aufgaben der BR so zu bewältigen hat. Ich glaube auch, der Belegschaft ist das gar nicht bewusst. Hut ab vor den freigestellten und allen anderen BetriebsrätInnen, wie sie das bewältigen! Und es kommen ja immer noch mehr Aufgaben dazu, wie z.B. der neue One MAHLE Campus, was ein sehr großes Thema für die Zukunft der Firma MAHLE bedeutet.

### So wie du erwartet hast? Was ist anders?

Da ich ja schon länger als Vertrauensfrau tätig bin, hatte ich eine kleine Vorstellung, nur dass es so viele unterschiedliche Themen zu bewältigen gibt dann doch nicht.

### Was wünschst du dir für die Zukunft?

#### Persönlich, für die Belegschaft, für die Firma?

In allen drei Punkten, wünsche ich mir eine gute, interessante und menschliche Zukunft für die Firma MAHLE. Dass der Standort Stuttgart noch viele Jahre bestehen bleibt, und auch die Standorte in Deutschland.



## Pasquale Di Cicco

### Was hat dich bewogen für den BR zu kandidieren?

Wir haben unter den Kollegen viele Leistungsträger, die in den letzten Jahren monetär vernachlässigt worden sind.

In Italien gibt es ein Sprichwort: „Der Arm, der nimmt sollte gleichlang sein, wie der Arm der gibt!“ Gleichlange Arme, das ist mein Ziel!

### Wie sind deine ersten Erfahrungen im BR?

Ich hätte nicht gedacht, wie viel zusätzliche Arbeit dieses Amt mit sich bringt.

### So wie du erwartet hast? Was ist anders?

Ich dachte, die oben genannten Ziele schneller erreichen zu können. Die Mühlen von MAHLE mahlen langsamer als gedacht!

### Was wünschst du dir für die Zukunft?

#### Persönlich, für die Belegschaft, für die Firma?

Für die Zukunft sehe ich den One MAHLE Campus als wichtigen Schritt in die richtige Richtung. Ich hoffe und wünsche mir, dass wir gemeinsam die nötigen Veränderungen zum Wohle der Belegschaft angehen und MAHLE somit gestärkt die neuen Herausforderungen angehen kann.



## Denis Hofmann

### Was hat dich bewogen für den BR zu kandidieren?

Ich wurde damals von Maron Badt auf eine mögliche Kandidatur angesprochen, da uns zu diesem Zeitpunkt auch bereits einige engagierte Kollegen im Betriebsrat verlassen haben und Kollegen gewünscht waren, die sich ernsthaft für die Themen des Betriebsrates interessieren und sich mit diesen auseinandersetzen möchten. Aufgrund der wirtschaftlichen Situation fand ich es interessant und sinnvoll, einen besseren Einblick in die Firma zu bekommen und für mich war es schon immer selbstverständlich, mich für die Kollegen einzusetzen.

### Wie sind deine ersten Erfahrungen im BR?

Es gibt viele rechtliche Themen zu erlernen, wo es viel Erfahrung und Wiederholung bedarf, um den Überblick zu behalten. Sich bei all den verschiedenen Themen in der Tiefe weiterzubilden, ist gar nicht so einfach, wohingegen es Themen gibt, die einem einfach von der Hand gehen, wenn es z.B. etwas strukturiert abzuarbeiten gibt.

### So wie du erwartet hast? Was ist anders?

Leider hat der Betriebsrat nicht immer so viel Einfluss, wie man es sich wünscht oder vorstellt. Dennoch gibt es immer wieder die ein oder andere schöne Situation, bei der man zusammen mit dem Arbeitgeber eine Lösung findet, die für beide Seiten vertretbar ist oder die sogar die objektiv sinnvollste Lösung ist, wenn man beide Seiten kennt.

### Was wünschst du dir für die Zukunft?

#### Persönlich, für die Belegschaft, für die Firma?

Dass wir die Transformation und den Weg dahin schaffen, ohne weiter viele Kollegen zu verlieren, da uns das in absehbarer Zeit handlungsunfähig macht. Bei einigen Kollegen merkt man deutlich, wie diese immer stärker unter Druck stehen, und ich würde gerne nachhaltig in die Zukunft gehen. Es wird zwar immer viel gemeckert, aber wir haben trotz einiger Probleme immer noch einen guten Stand mit MAHLE als Arbeitgeber und sollten versuchen, das Beste daraus zu machen und zu erarbeiten.



## Andreas Hermann

### Was hat dich bewogen für den BR zu kandidieren?

Kandidiert habe ich in erster Linie, um mich für meine Kollegen und deren Anliegen einsetzen zu können. Auch, dass ich aktiv an Verbesserungen und Absicherungen wie beispielsweise dem Zukunftstarifvertrag mitwirken kann.

### Wie sind deine ersten Erfahrungen im BR?

Von den Betriebsratskollegen wurde ich direkt zu Beginn großartig aufgenommen und zeitnah an die Aufgaben herangeführt. Das Einlernen in die verschiedenen Themenbereiche stellte sich herausfordernder als gedacht dar, da man auch immer den Spagat zwischen der eigentlichen Arbeit und der Betriebsratsstätigkeit meistern muss. Dennoch gibt es sehr viel Interessantes zu lernen und es ist jedes Mal eine tolle Erfahrung, wenn etwas Positives bewirkt werden kann.

### So wie du erwartet hast? Was ist anders?

Ich dachte, dass es möglich ist, noch mehr zu verändern, obwohl man in vielen Themen bereits intensiv eingebunden ist. Der Zeitaufwand, der hinter der Betriebsratsstätigkeit steckt, darf definitiv nicht unterschätzt werden.

### Was wünschst du dir für die Zukunft?

#### Persönlich, für die Belegschaft, für die Firma?

Für die Zukunft wünsche ich mir und den Kollegen, dass wir die Transformation erfolgreich bewältigen und somit langfristig sichere Arbeitsplätze in Deutschland halten können. Auch, dass die Firma MAHLE die finanzielle Situation auf lange Sicht wieder in den Griff bekommt und zu alter Stärke zurückfindet.

# Ich will ja nicht meckern

Ich will ja nicht meckern, aber einige Bemerkungen zu der neuen Unternehmensstrategie MAHLE 2030+ müssen doch sein. Eine Strategie zu verkünden, genauso wie gute Vorsätze, ist relativ einfach. Die Schwierigkeiten beginnen mit der praktischen Umsetzung. Das Dilemma dazu bei MAHLE ist schnell erklärt.

MAHLE braucht für seine Zukunft die Geschäftsfelder Elektromobilität (BU4) und Thermomanagement (BU3). Für seine aktuelle Finanzierung den Verbrenner- und Filterbereich, inklusive des Ersatzteilgeschäftes (BU1, BU2, BU6). Dass Letzteres im Kapitalismus das Entscheidende ist, merkt man schnell bei der Konkretisierung der Konzernziele. Nicht neue Geschäftsfelder oder neue Produkte sind der erste Punkt, sondern Schlagwörter wie „finanzielle Stabilität“, „Geld verdienen“ und „Umsatzrendite bis 2025 über sieben Prozent“. Spätestens jetzt wird klar, dass MAHLE um sein finanzielles Überleben kämpft. MAHLE-Stiftung hin oder her. Wirklich noch immer eine sonderbare Vorstellung. Insbesondere für die älteren Mitarbeitenden. Wo doch MAHLE traditionell eigentlich ein natürliches Recht hat, Wirtschaftskrisen zu nutzen, um andere Firmen aufzukaufen.

Der Name MAHLE 2030+, speziell das Plus, soll eine besondere Langfristigkeit unterstreichen. Irgendwie sogar noch länger als die sieben Jahre bis zum Ende der Dekade. Grob umgerechnet etwa 14 neue CEOs bis dahin (was wir nicht hoffen wollen). Zudem wird MAHLE 2030+ unterteilt in: 1 Vision, 3 Strategiefelder, 5 Konzernziele und 7 Strategie-Enabler (Möglichmacher), „in aller Kürze 1 – 3 – 5 – 7“. Merkwürdig – alles Primzahlen, quasi unteilbar die ganze Sache für die Belegschaft.

Ich will zwar nicht meckern, aber wenigsten ist der Begriff „Last-Man-Standing“ für die Verbrennerprodukte verschwunden. Das klingt immer leicht trotzig nach „bis zur letzten Patrone“. „Neue hocheffiziente, grüne Verbrennungsmotoren“ heißt es jetzt und soll die Hoffnung nähren, dass man sich fortan wieder mehr darauf konzentriert, einen Euro zu verdienen, als zu versuchen einen zu sparen.

Die sieben Strategie-Enabler sind Aktionsfelder, die jeweils von einem Projektteam bearbeitet werden. Die Projektleitenden tragen die Bezeichnung „Champion“. Wie konnte das passieren? Das kann doch nur von einer externen Unternehmensberatung kommen, hoffe ich für MAHLE. Wie heißen denn Projektverantwortliche nächstes Jahr? Generalgenies oder Supergötter? Ich stelle mir vor, ich erzähle meiner Regierung zuhause, ich habe ein wichtiges Projekt im Unternehmen übernommen und meine Bezeichnung ist offiziell „Champion“. Wenigstens wären mir dann Opas Schaukelstuhl, die Decke und viele Tassen Beruhigungstee sicher. Warum macht man sowas mit gestandenen Fach- und Führungskräften?

Im aktuellen „Schwarzbuch McKinsey“ beschreiben zwei US-amerikanische Journalisten deren Vorgehen. Der Tatvorgang ist zumeist folgender: eine kleine Bande Unternehmensberater, zumeist unerfahren und branchenfremd, richtet im Unternehmen eine zentrale Stelle ein, um ungestört und umfassend Schaden anrichten zu können. Diese zentrale Stelle bekommt oft die interne Bezeichnung „Control-Tower“. Man ahnt jetzt schon, wie es bei MAHLE zum „Cash-Tower“ gekommen ist. Beim Betriebsrat, Fachbereich Widerstand, nur der „Geldspeicher“ genannt, weil dieser – ähnlich wie Dagoberts talerbefülltes Eigenheim – äußerst skurrile Maßnahmen zur Folge hat. Aber darüber kann man mal bei anderer Gelegenheit meckern.

Bis demnächst  
Stimme der Belegschaft – aus dem Betriebsrat