

Nr. 04 | April 2025



# BRANDNEU

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



# Inhalt

Adobe Stock ©Studio Romantic



4

Leitartikel  
"Die Lage im Konzern"



7

Die JAV stellt sich vor

©Julian Rettig



8

IG Metall Aktionstag

Adobe Stock ©stokkete



24

Kolumne  
"Ich will ja nicht meckern"

Adobe Stock ©Vegefox.com



18

BR-Sprechstunde

## 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:

Liane Papaioannou, 1. Bevollmächtigte IG Metall Stuttgart, Theodor-Heuss-Str. 2, 70174 Stuttgart,

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

Druck: ROI Brand GmbH

Bilder (sofern nicht anders vermerkt): ©Betriebsrat Mahle



Liebe Leserin, lieber Leser,

in dieser Ausgabe der BRandneu stehen alle Zeichen auf Erneuerung.

Der Leitartikel auf Seite 4 blickt auf das Projekt "Orga25", in dessen Verlauf der Konzern umstrukturiert werden soll. Weiterhin geht es um die Themen Zukunftstarifvertrag, Transformation und Beschäftigungssituation in Deutschland im Allgemeinen und Stuttgart im Besonderen.

Über die Einführungswoche auf dem St. Georgenhof mit den neuen Lernenden berichtet die Ausbildungsabteilung auf Seite 14. Hier kommen auch einige neue Lernende zu Wort, die schildern, wie sie die Einführungswoche erlebt haben.

Auf Seite 7 stellt sich die neue Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) vor, die im November gewählt wurde. Wir wünschen ihr viel Erfolg und ein gutes Händchen bei den Themen, die (nicht nur) für die Jugend wichtig sind. Die JAV hat auch das Preisrätsel für die vorliegende Ausgabe gestaltet. Also, schnappt euch eure Kugelschreiber und rätselt los!

Seit 1. Februar 2025 haben wir bei MAHLE einen neuen Betriebsbetreuer der IG Metall. In einem persönlichen Interview hat Detlef Schwoon von seinem interessanten Weg erzählt, wie es ihn aus der Produktion von Mercedes in Untertürkheim zur IG Metall verschlagen hat.

Neu ist auch die Betriebsvereinbarung und das neue Formular zum Thema Gefährdungsanzeige, an der der Betriebsrat aktuell arbeitet. Mehr dazu lest ihr auf Seite 17.

Diese und weitere Themen findet ihr auf den folgenden Seiten. Für Anregungen, Tipps und Feedback, sind wir wie immer offen.

Schreibt uns an: [betriebsrat.w1.info-ausschuss@mahle.com](mailto:betriebsrat.w1.info-ausschuss@mahle.com)

Viel Spaß beim Lesen wünschen

*Susanne Filipčić*

**Susanne Filipčić**  
Vorsitzende Ausschuss für Öffentlichkeitsarbeit  
und das ganze Redaktionsteam



Das Redaktionsteam v.l. Isabel Kirchner, Klaus Beutin, Matthias Kern, Susanne Filipčić, Ingo Kübler, Morena Wagner, Benjamin Seibold

# Die Lage im Konzern, Deutschland

## Finanzen – Beschäftigung – Transformation

Bekanntlich hängt alles miteinander zusammen. Komplizierte Sachverhalte beeinflussen sich wechselseitig und können nicht isoliert betrachtet werden. Trotzdem sollte man angesichts dieser Komplexität nicht zögern, sondern ohne Illusionen beherzt und gemeinsam an den Zielen arbeiten, für die die Betriebsräte und die Industriegewerkschaft Metall bei MAHLE stehen: **Zukunft für die Beschäftigten und für die Standorte in Deutschland.** Hier ein Überblick über drei wichtige Themen. Zu Beginn geht es ums Geld, die leider fast alles entscheidende Komponente in unserem Wirtschaftssystem.

### **Mageres Konzernergebnis**

Zunächst aber eine gute Nachricht, die beruhigt: Die aktuelle Kassenlage des Unternehmens ist kurz- und mittelfristig gesichert. Trotz inzwischen einiger Jahre, in denen der MAHLE-Konzern deutlich zu geringe Erträge erzielte. Die Gründe dafür sind eine vermehrte Konzentration auf das Cash-Management, eine vorausschauende Kreditpolitik und die Tatsache, dass MAHLE ein Unternehmen mit großer ökonomischer Substanz war, sprich eine überdurchschnittliche Eigenkapitalquote besaß. Davon zehrte der Konzern finanziell einige Jahre.

### **Geschäftsfelder sehr unterschiedlich erfolgreich**

Das operative Konzernergebnis ist davon geprägt, dass der mit Abstand größte Geschäftsbereich Thermal sowie das Zukunftsfeld Electrification vorsichtig formuliert weiterhin deutlich hinter den Planungen zurückliegen. Das „Verbrennergeschäft“ sowie das Ersatzteilgeschäft (Aftermarket) erbringen dagegen erhebliche positive Beiträge. Das sogenannte Finanzergebnis des Konzerns, d.h. der Verkauf von Grundstücken oder die Veräußerungen

von Unternehmensbeteiligungen sind inzwischen ebenfalls wichtige Maßnahmen, um die finanzielle Lage von MAHLE zu stabilisieren. Letztere sind allerdings Einmalaktionen, die keinesfalls wiederholbar sind. Tafelsilber kann nur einmal verkauft werden.

Vorerst zusammengefasst ist die kleine, schwarze Null, die MAHLE mittlerweile nach der Corona-, Lieferketten-, Rohstoff- und Energiekrise wieder erreicht hat, zu gering. Gerade angesichts der beschriebenen Sondermaßnahmen und angesichts dessen, was MAHLE eigentlich in Zeiten der Transformation investieren müsste. Die allgegenwärtigen, aber in ihrer Wirkung zweifelhaften Sparmaßnahmen, sind reine Notmaßnahmen und ersetzen auf Dauer kein richtiges Geschäftsmodell. Langfristig sind das zufriedene Kunden, denen MAHLE innovative Produkte verkauft.

### **Positives Ergebnis in Deutschland mit Beigeschmack**

Die Umsatzrenditen der einzelnen Standorte in Deutschland variieren zwar stark, liegen aber in Summe beträchtlich über dem Konzerndurchschnitt. Diese durchaus erfreuliche Tatsache, die auch mit der Auszahlung von Erfolgsprämien (früher „Juni-Geld“) verbunden war, ist nur äußerst bedingt als zukunftsweisend einzustufen. Die guten Betriebsergebnisse resultieren nicht nur aus der besonderen Leistung der Beschäftigten in den Werkhallen und Büros. Sondern auch daraus, dass nur noch wenig in die deutschen Standorte investiert wird und so gut wie keine Kostenverrechnungen aufgrund neuer Produkte oder neuer Aufträge mehr anfallen. Das spart natürlich Kosten und erhöht das Betriebsergebnis. Für eine nachhaltige Entwicklung ist das allerdings ein süßes Gift. Ein



**Jennifer Thieskes**  
Vorsitzende BR



**Boris Schwürz**  
Stellv. Vorsitzender BR  
Vorsitzender  
Gesamtbetriebsrat MAHLE



**Marco Reinsberger**  
2. stellv. Vorsitzender BR

# und Stuttgart

weiterer Faktor sind Einmalzahlungen von Kunden, die zumeist in zähen Verhandlungen durch die Vertriebsorganisation quasi „erkämpft“ werden. Auch diese sind in den nächsten Jahren – zumal in diesem Umfang – kaum zu wiederholen.

## Fellbach als Ertragsperle

Per Definition können die Stuttgarter Zentralbereiche als globaler Dienstleister im MAHLE-Konzern weder Verluste noch große Gewinne machen, weshalb es eine fortwährende Diskussion um Betriebsergebnisse wie in den Produktionswerken in dieser Form nicht gibt. Sparzwänge und der Kostenvergleich und Konkurrenzdruck gegenüber Billiglohnländern sind trotzdem ein Dauerthema. Das Kolbenwerk in Fellbach gehört zu den profitstärksten Standorten in Deutschland und wahrscheinlich weltweit bei MAHLE. Die Formel 1 und weitere Rennsportklassen sind ein lukrativer Spartenmarkt. Die stabile Nachfrage für Motorenteile sportlicher Straßenfahrzeuge (Luxusklasse) ist ebenfalls margenstärker als das übliche Großseriengeschäft. Hier profitiert MAHLE von einem allgemeinen gesellschaftlichen Trend, dass die Luxusgüter- und die Rüstungsindustrie wachsende Sektoren in den Volkswirtschaften darstellen.

## Arbeitsplätze – der Trend geht abwärts

Die Automobilverbände melden, dass seit 2019 etwa 50.000 Arbeitsplätze in der Zuliefererindustrie in Deutschland verloren gingen. MAHLE trägt zu diesem Trend schon seit vielen Jahre bei: 2014 arbeiteten noch fast 14.000 Beschäftigte für MAHLE in Deutschland. Zehn Jahre später sind es noch knapp 10.000 Stellen. Einige Beispiele für den Personalabbau jüngerer Datums sind Werkschließungen

in Öhringen (2018), Freiberg (2021) oder Gaildorf (2024), Personalabbauprogramme wie „New Normal“ (2020) oder Veräußerungen ganzer Standorte wie Berga (2024). Der offizielle Ausblick bis 2029 sieht für die deutschen Werke als vorläufige Prognose bereits jetzt eine Reduzierung weiterer rund tausend Arbeitsplätze vor. Übrigens verringerte MAHLE im vergangenen Jahr weltweit seine Belegschaft um zirka 4.800 Köpfe. Davon 35 Prozent einfach per Verkaufsvertrag (BHTC, Thermostate). Ein Rekord in der MAHLE-Historie. Die Leitlinie der Geschäftsführung ist dazu einfach erklärt. Diese folgt ohne Alternative einem vermeintlich ökonomischen Zwang: Die Personalzahlen müssen dem Umsatzrückgang strikt angepasst werden.

## Weniger Personal hat Folgen

Der quantitative Personalabbau wirkt sich darüber hinaus negativ auf die qualitative Dimension der Beschäftigung aus. Das ist gerade auch in den Stuttgarter Zentralbereichen zunehmend spürbar: Stress und Leistungsverdichtung nehmen zu. Wer geht oder gehen muss, wird nicht ersetzt. Zumindest nicht in Deutschland. Zusätzliche Arbeit wird schlicht im Team verteilt. Stellennachbesetzungen verlaufen nur schleppend. Befristete Beschäftigte, die sich bewährt haben, fest zu übernehmen, ist nicht machbar. Es fällt den Mitarbeitenden schwerer, Überlastung und Reibungsverluste zu adressieren, wenn die fachliche und die disziplinarische Führung geteilt ist und/oder sich teilweise im Ausland befindet. Vermehrte zusätzliche Aufgaben, wie zum Beispiel temporäre IT-Projekte, sind weitere Stressfaktoren. Mitunter scheinen für die gewerblichen Bereiche einige Grundregeln vergessen zu sein. So zum Beispiel, dass Schichtsysteme auf Dauer nur mit einer ausreichenden „Mannstärke“ funktionieren.

## **Transformation – die Beschäftigungsbombe tickt**

Der langfristige Bestand fast aller deutschen MAHLE-Produktionswerke ist an den Erfolg des Zukunftstarifvertrages (ZTV) MAHLE gebunden. Entweder werden jetzt Alternativen entwickelt, oder es wird in wenigen Jahren sehr schwer für die Standorte und die Beschäftigten. Bei einigen etwas früher (2026-28), bei anderen in einer etwas späteren Phase (2028-30). Je nach Produktmix (PKW/LKW), Wettbewerbssituation und der weiteren Entwicklung der politischen Regulation. Das betrifft ein Dutzend Werke in Deutschland, die zumeist noch immer ausschließlich Produkte für den Verbrennungsmotor produzieren.

## **Zukunftstarifvertrag MAHLE als Innovator**

Die bisherige Umsetzung des ZTV MAHLE bewirkte eine Menge positiver Dinge. Zunächst eine neue Transparenz und ein Bewusstsein an den Standorten über zwei maßgebliche Themen: Was ist die tatsächliche Entwicklungsperspektive für die nächsten Jahre und was sind die technischen Möglichkeiten hinsichtlich alternativer Produkte oder neuer Geschäftsfelder. Wie erwartet konnte dieser Diskussions- und Erkenntnisprozess aus unterschiedlichen Gründen nicht an allen Standorten gleich intensiv betrieben werden. Trotzdem stellt der ZTV MAHLE insgesamt eine neue Qualität dar, wie die Standortteams (Betriebsräte und örtliche Arbeitgeber-Vertreter) versuchen, ihre Zukunft zu gestalten. Gleichzeitig beförderte er erstmalig seit die BU-Strukturen existieren eine übergreifende Zusammenarbeit, was eigentlich eine wegweisende Vorwegnahme des aktuellen Konzernumbaus ist. So wurde zum Beispiel im Rahmen des ZTV begonnen, systematisch zu prüfen, was die BUs auch füreinander produzieren können, d.h. Stärkung der konzerninternen Wertschöpfungskette.

## **Neue Produkte sind „dicke Bretter“**

MAHLE entwickelt nicht annähernd ausreichend neue Elektroprodukte für die Verbrennerwerke. Das ist eine ernüchternde Feststellung, macht aber die Suche nach Alternativen umso dringlicher. Die Handlungsspielräume der Werke sind generell durch deren hochspezialisierte Ausrichtung technisch beschränkt, was Produkte und die dazugehörigen Produktionsprozesse angeht. Das macht die Umstellung

nicht einfacher. Ebenso wie die derzeit nur begrenzt vorhandenen Investitionsmöglichkeiten von MAHLE. Trotz dieser Voraussetzungen sind einige Standorte dabei, konkrete Alternativprodukte zu identifizieren und zu entwickeln. Das kostet viel Mühe, läuft nicht ohne Rückschläge ab und finale Erfolge sind leider noch nicht festzustellen. Es ist beeindruckend, mit wie viel Engagement und Herzblut die Kolleginnen und Kollegen in den ZTV-Standortteams um die Zukunft der Arbeitsplätze ringen. Dagegen entsteht leider manchmal der Eindruck, dass nicht die gesamte Geschäftsführung mit letzter Konsequenz die Aktivitäten innerhalb des ZTV MAHLE angemessen fördert und unterstützt.

## **Sondersituation Stuttgarter Zentralbereiche**

Auch wenn der Fokus in der Transformations-Diskussion zumeist den Produktionswerken gilt: Der ZTV MAHLE gilt auch für die Stuttgarter Zentralbereiche. Diese Beschäftigten brauchen auch Zukunft und sind in der Transformation zwar anders, aber letztlich genauso stark betroffen wie die produzierenden Einheiten. Die thematischen Schwerpunkte konzentrieren sich eher auf Fragen wie Prozesse, Digitalisierung, Dienstleistungen, Schnittstellen, Zentralisierung versus Dezentralisierung. Der Sales-Bereich ist hier mit etlichen, agilen Projektteams ein Vorreiter in der Konzernzentrale. ONE MAHLE CAMPUS oder der aktuelle Konzernumbau (Projekt Orga25) verkomplizieren vordergründig diese Initiativen. Der Gesamtbetriebsrat denkt dagegen, dass der ZTV MAHLE genau das richtige Instrument wäre, diese Themen gemeinsam mit den Beschäftigten zu gestalten.

## **Fortführung ZTV MAHLE: gewünscht und notwendig**

Die Transformation der Automobilindustrie passiert nicht über Nacht. Die Laufzeit des ZTV MAHLE endet 2025. Der Gesamtbetriebsrat MAHLE und die IG Metall streben an, dass dieser Tarifvertrag für mindestens ein weiteres Jahr fortgeführt wird. Die begonnenen Transformationsaktivitäten dürfen an den MAHLE-Standorten in Deutschland nicht vorzeitig enden. Die politischen und wirtschaftlichen Entwicklungen sind dafür auch viel zu dynamisch. Wir hoffen, dass die Geschäftsführung im Sinne der Beschäftigten und im Sinne des Geistes, der MAHLE erst groß gemacht hat, diesen Weg mitgeht.



## Mitbestimmung von morgen

# Die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) stellt sich vor

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir, die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV), setzen uns für die Interessen und Anliegen der Auszubildenden und jungen Beschäftigten in unserem Unternehmen ein.

Unser Ziel ist es, eure Ausbildung zu verbessern, eure Fragen und Probleme ernst zu nehmen und gemeinsam mit dem Be-

triebsrat für gute Arbeitsbedingungen zu sorgen.

Wer sind wir, wofür stehen wir, und wie könnt ihr uns erreichen? In dieser Ausgabe möchten wir uns euch vorstellen.

### Eure JAV



#### Pierre Marekovic

» Ich heiße Pierre Marekovic, bin 25 Jahre jung und bin im ersten Ausbildungsjahr zum Industriemechaniker. Ich bin für Gleichberechtigung bei der Arbeit, egal ob Azubi, Student oder Fachkraft.



#### Morena Wagner

» Ich bin Morena Wagner und bin im dritten Lehrjahr zur Mediengestalterin im Medien Center. Ich möchte euch Nachwuchskräfte unterstützen, denn mir ist es wichtig, dass eure Anliegen gehört werden und wir gemeinsam die Ausbildung verbessern. Wenn ihr Fragen, Ideen oder Probleme habt – kommt gerne persönlich auf uns zu oder meldet euch über Teams!



#### Julia Karl

» Ich bin Julia Karl und als Stellvertretende Vorsitzende der JAV seit dieser Amtsperiode tätig. Ich bin 19 Jahre alt und duale Studentin. Aktuell studiere ich im zweiten Semester Wirtschaftsingenieurwesen mit der Vertiefungsrichtung Elektrotechnik. Gerne stehe ich euch jederzeit bei euren Anliegen als Jugend von MAHLE zur Unterstützung zur Verfügung.



#### Zümra Yilman

» Ich bin Zümra Yilman und im ersten Lehrjahr zur Industriekauffrau. In der JAV bin ich als Ersatzmitglied dabei und freue mich, mich für die Azubis einzusetzen.

#### Ebru Eftelia Güngör

» Ich bin Eftelia Güngör, im ersten Lehrjahr meiner Ausbildung zur Industriekauffrau und als Ersatzmitglied in der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) tätig. In der JAV setze ich mich für die Verbesserung der Ausbildungsqualität und die Förderung der Gleichstellung ein.



#### Annika Paulus

» Ich heiße Annika Paulus, bin 20 Jahre alt und aktuell in meinem zweiten Ausbildungsjahr zur Industriekauffrau. Als Vorsitzende freue mich auf die Arbeit in der JAV und finde es wichtig, mich aktiv für die Interessen und Anliegen der Azubis und jungen Mitarbeiter einzusetzen.



#### Isabella Hübsch

» Ich heiße Isabella Hübsch, 20 Jahre alt und mache eine Ausbildung zur Mechatronikerin im ersten Lehrjahr. Ich bin zuständig als Schriftführerin bei der JAV und dazu noch G-JAV- Entsandte der BU1 in Stuttgart.



#### Dario Maganic

» Ich bin der Dario Maganic, bin 18 Jahre alt, bin im zweiten Ausbildungsjahr zum Industriemechaniker und bin für ein gutes Arbeitsklima, da man nur so Spaß an der Arbeit hat.



#### Ömer Yildirim

» Ich bin Ömer Yildirim, 26 Jahre alt und aktuell im zweiten Ausbildungsjahr zum Industriemechaniker. Für mich ist ein gutes Arbeitsklima besonders wichtig, denn nur in einem angenehmen Umfeld kann man wirklich Spaß an der Arbeit haben und gemeinsam erfolgreich sein.



**Eure JAV.** Von links unten: Dario Maganic, Ömer Yildirim, Isabella Hübsch, Annika Paulus, Morena Wagner.  
Von rechts unten: Pierre Marekovic, Julia Karl, Ebru Eftelia Güngör, Zümra Yilman

EUER KONTAKT  
ZUR JAV:





## 25.000 Menschen demonstrieren in Stuttgart für ihre Arbeitsplätze und eine gute Zukunft

Die Industrie in Deutschland steckt inmitten eines tiefgreifenden Wandels. Viele Arbeitsplätze drohen, ins Ausland verlagert oder ganz abgebaut zu werden. Der Wirtschaftsstandort ist in Gefahr. Der Wohlstand der Menschen steht auf dem Spiel. Das nahmen am 15. März rund 25.000 Metallertinnen und Metallarbeiter aus Baden-Württemberg und Bayern zum Anlass, um ihre Forderungen an die Arbeitgeber und an die künftige Bundesregierung lautstark kundzutun. Unter dem Motto "Weil das jetzt zählt! Mein Arbeitsplatz. Unser Industrieland. Unsere Zukunft!" hat die IG Metall zu einem bundesweiten Aktionstag in fünf Städten aufgerufen. Insgesamt beteiligten sich fast 81.000 Beschäftigte an den Kundgebungen in Frankfurt, Hannover, Köln, Leipzig und Stuttgart.

Die Großdemonstrationen in fünf Städten sind eine lautstarke Erinnerung an die nächste Bundesregierung. Denn noch ist kein Problem gelöst – auch wenn Union und SPD ein großes Investitionspaket angekündigt haben. Beschlossen ist noch nichts. Und viele Pläne sind noch unkonkret oder reichen nicht aus.

Und dann sind da noch die Arbeitgeber. Viele setzen weiter auf alte Reflexe: Stellen abbauen, kürzen und verlagern. Nötig ist aber genau das Gegenteil: offensive Unternehmensstrategien, die Innovation und Wachstum bringen, die Arbeitsplätze erhalten und schaffen.

### Forderungen der IG Metall: Investitionen und faire Verteilung der Kosten

Konkret fordert die IG Metall von den Unternehmen und der künftigen Bundesregierung ein klares Bekenntnis zum Standort, eine Modernisierung der Infrastruktur und Beschleunigung von Genehmigungs- und Antragsverfahren, Investitionen in öffentliche Infrastruktur und eine Abkehr der Schuldenbremse sowie einen wettbewerbsfähigen Industriestrompreis, damit auch in Zukunft die Innovationen und Zukunftstechnologien aus Deutschland kommen.

Für musikalische Unterhaltung sorgten der Stuttgarter Singer-Songwriter Max Herre und die Soul- und R&B-Sängerin Joy Denalane sowie der junge Ludwigsburger Rapper Egzon. Gemeinsam heizten sie der Menge ordentlich ein.

Fotos ©Julian Rettig



## Interview mit Detlef Schwoon

# „Es braucht Begegnung auf Augenhöhe“

Seit 1. Februar 2025 haben wir bei MAHLE in Stuttgart einen neuen Betriebsbetreuer der IG Metall, Detlef Schwoon. Gerne hat sich Detlef bereit erklärt, unserer Kollegin Susanne Filipčić zu seiner Person, seinem Werdegang, seiner Tätigkeit bei der IG Metall und bei MAHLE Rede und Antwort zu stehen.

### Bist du eigentlich schon immer bei der IG Metall gewesen?

Nein. Ich bin sogar erst relativ spät zur IG Metall gekommen. Ich habe am 17. Juni 1991 im zarten Alter von 25 Jahren bei Mercedes in Untertürkheim angefangen und bin am selben Tag Mitglied der IG Metall geworden. Das weiß ich deshalb noch so genau, weil das das erste Jahr war, in dem der 17. Juni nicht mehr Tag der Deutschen Einheit war. 1993 wurde ich dann bei Mercedes zum Vertrauensmann gewählt und war dann irgendwann auch Mitglied in der Vertrauenskörperlleitung.

### Und wie bist du als Betriebsbetreuer bei der IG Metall gelandet?

2001 hatten wir bei Mercedes in Untertürkheim einen Streik zum Thema Quali-TV. Dort bin ich dem damaligen Betriebsbetreuer der IG Metall wohl aufgefallen. 2002 wurde ich gefragt, ob ich mir vorstellen könnte, bei der IG Metall anzufangen. Also habe ich von 2003-2004 in Frankfurt an der Akademie der Arbeit ein Studium begonnen mit Schwerpunkt Arbeitsrecht, Volkswirtschaftslehre und Betriebswirtschaftslehre.

### Was ist die Akademie der Arbeit?

Das ist ein Institut mit einer 100-jährigen Geschichte, dessen Gründungsgedanke es war, ArbeiterInnen, die kein Abitur haben, eine teiluniversitäre Ausbildung zu ermöglichen. Nach dieser Ausbildung hatte ich am 1. Mai 2004 meinen ersten Arbeitstag bei der IG Metall in Stuttgart. Dort habe ich 16 Jahre lang Betriebsratsneugründungen begleiten dürfen.

### Und jetzt bist du also seit Februar exklusiv für MAHLE zuständig?

Nein. Ich bin schon seit 2021 zuständiger Betreuer für Bosch in Feuerbach, die Bosch BKK und Bosch Rexroth am Löwentor. Diese Betriebe betreue ich weiterhin.

### Unterscheidet sich die Betreuung von MAHLE von der in anderen Betrieben?

Bei großen Betrieben wie zum Beispiel Daimler, Bosch oder auch MAHLE eher nicht. Dort gibt es einen Betriebsrat, einen funktionierenden Vertrauenskörper, eine Arbeitsplanung für das ganze Jahr und und und. Bei vielen kleineren Betrieben, insbesondere bei Betrieben ohne Betriebsrat, läuft das ganz anders. Dort fängt man teilweise bei Null an. Bei kleineren Betrieben gibt es zum Beispiel oftmals gar keine regelmäßige Betriebsratssitzung oder diese fällt öfters aus. Bis ein neuer Betriebsrat „laufen gelernt“ hat, kann es unter Umständen drei bis vier Jahre dauern.



Susanne Filipčić im Gespräch mit Detlef Schwoon

### Das heißt, mit MAHLE und Bosch bist du schon voll ausgelastet?

Die Betreuung von Bosch Rexroth läuft demnächst aus, da der Betrieb am Löwentor verlagert wird. Das Schöne ist, dass bei MAHLE schon gewachsene Strukturen vorhanden sind, die es dann einfacher machen. Allerdings mache ich zusätzlich zur Betreuung der Betriebe auch noch ERA-Beratung für Betriebsräte und Mitglieder. Trotzdem braucht ihr keine Angst zu haben, dass ich für MAHLE nicht genug Zeit habe.

### Wie ist dein erster Eindruck von MAHLE?

Was ich bis jetzt bei MAHLE mitbekommen habe, ist, dass MAHLE in einer sehr schwierigen Lage ist. Obwohl ihr den Zukunftstarifvertrag habt, ist mein Eindruck, dass der Arbeitgeber eigentlich gar nicht mit den Betriebsräten zusammenarbeiten will. Meine feste Überzeugung ist, dass MAHLE aus der Talsohle nur herauskommt, wenn der Arbeitgeber, der Betriebsrat, die Gewerkschaft und die Belegschaft zusammenarbeiten und zwar auf Augenhöhe und nicht von oben herab. Die Erfahrungen und Kompetenzen der Mitarbeiter müssen berücksichtigt werden. Wenn das nicht passiert, sehe ich schwarz.

### Was ist aus heutiger Sicht dein Fokus?

Ich bin der Überzeugung, dass die Vertrauensleute-Arbeit im Betrieb sehr wichtig ist und auf jeden Fall intensiviert werden muss, und wir brauchen mehr aktive Vertrauensleute. Zudem wollen und müssen wir die Anzahl der IG Metall-Mitglieder in den MAHLE-Betrieben in Stuttgart erhöhen, um auch in Zukunft stark zu sein und Beschäftigung in Deutschland zu halten.

### Dann lass uns das doch gemeinsam anpacken. Vielen Dank für das Interview.

Sehr gern.

# „Die Politik muss jetzt liefern!“

Der Aktionstag war geprägt von Entschlossenheit und Optimismus. Egal, ob in Hannover, Stuttgart, Köln, Frankfurt oder Leipzig – in allen fünf Städten war der starke Wille der Metallerrinnen und Metaller spürbar, etwas zu bewegen und gemeinsam die Transformation zu gestalten. Den Rücken stärkt ihnen dabei die IG Metall – und seit Ende Januar nun mit einer neu gewählten Geschäftsführung der IG Metall Stuttgart: der Ersten Bevollmächtigten Liane Papaioannou, die bereits seit März 2024 als Zweite Bevollmächtigte in Stuttgart tätig war, Tamara Hübner, die die Rolle der Zweiten Bevollmächtigten übernommen hat, und dem neuen Kassierer Antonio Potenza. Die BRandneu-Redaktion hat nach dem Aktionstag mit der neuen Spitze der IG Metall Stuttgart über die Großdemonstration gesprochen und gefragt, was aus ihrer Sicht jetzt passieren muss.

**BRandneu-Redaktion: 81.000 Demonstrierende bundesweit, 25.000 Menschen allein aus dem süddeutschen Raum auf dem Stuttgarter Schlossplatz – ein voller Erfolg, oder wie schätzt ihr das ein?**

**Liane:** Dass so viele tausend Menschen auf die Straße gegangen sind und einen Weckruf an Politik und Arbeitgeber gesendet haben, ist ein starkes Zeichen. Die Metallerrinnen und Metaller haben sich mit diesem Aktionstag in die laufenden Koalitionsverhandlungen eingemischt. Sie haben Druck gemacht für die Anliegen der Beschäftigten, und das ist auch dringend nötig. Von einem vollen Erfolg können wir aber erst sprechen, wenn sich die Politik bewegt und unsere Forderungen Gehör finden. In den nächsten Monaten entscheidet sich die Zukunft unserer industriellen Arbeitsplätze und damit die Zukunft hunderttausender Menschen. Der Zick-Zack-Kurs der letzten Jahre hat dazu geführt, dass notwendige Investitionen der Unternehmen aufgeschoben wurden. Das muss sich ändern. Hier muss die Politik jetzt liefern.

**Der bundesweite Aktionstag hat ein deutliches Signal in Richtung Politik und Wirtschaft gesendet. Wie geht es jetzt weiter?**

**Liane:** Die Erfahrung zeigt, dass nur das, was im Koalitionsvertrag festgeschrieben steht, auch umgesetzt wird. Das Sondierungspapier der angehenden neuen Bundesregierung gibt nur eine grobe Richtung vor. Konkretisierungen und Ergänzungen finden bei den Koalitionsverhandlungen statt. Mit dem Aktionstag haben die Mitglieder der IG Metall flächendeckend Druck gemacht, damit die Themen der Beschäftigten berücksichtigt werden. Zusätzlich fordern wir mit der Petition „Zukunft statt Kahlschlag“ von Unternehmen und Politik ein klares Bekenntnis zu Standorten, Beschäftigungssicherung und sozialer Verantwortung.

**Neben dem Aktionstag hat die IG Metall sich bereits im Vorfeld der Bundestagswahl eingemischt. Wie schätzt ihr jetzt das Maßnahmenpaket der neuen Bundesregierung ein? Werden die Forderungen der IG Metall aufgegriffen?**

**Tamara:** Wir begrüßen das Finanzpaket, insbesondere das Sondervermögen und die Reform der Schuldenbremse. Diese Maßnahmen sind ein guter, erster Aufschlag, der viele unserer Forderungen widerspiegelt. Dazu gehören der Ausbau des Netzes, Kaufanreize für E-Mobilität sowie die Unterstützung der Halbleiter- und Batterieproduktion. Allerdings sind die Maßnahmen in den Sondierungspapieren grundsätzlich nur grob umrissen. Besonders die Förderung der Dekarbonisierung ist bisher nur schwach beleuchtet, insbesondere die Auswirkungen und Möglichkeiten für die Menschen kommt hier noch deutlich zu kurz. Hier erwarten wir detailliertere und konkretere Schritte. Klar ist, dass die wirtschaftliche, gesellschaftliche und geopolitische Situation Weitblick erfordern. Dazu zählt auch, dass Investitionen in technische und industrielle Infrastruktur, Sicherheit und Verteidigung nicht zu Lasten von Sozialleistungen gehen dürfen.

**Antonio:** Das Sondervermögen für Infrastruktur beurteilen wir grundsätzlich positiv, auch wenn die Details noch unkonkret sind. Es ist wichtig, dass eine gute Balance zwischen Investitionen in öffentliche, industrielle und soziale Infrastruktur gefunden wird. Im Sondierungspapier ist bisher noch keine Umverteilung erkennbar, was wir kritisch sehen. Zudem gibt es Einigungen, die zulasten von BürgergeldempfängerInnen und MigrantInnen gehen. In der Arbeitsmarktpolitik begrüßen wir das Bekenntnis zur aktiven Arbeitsmarktpolitik, auch wenn die Formulierungen noch unkonkret bleiben. Positiv hervorzuheben sind die geplante Erhöhung des Mindestlohns auf 15 Euro, die Stärkung der Mitbestimmung und Tarifbindung durch ein Bundestaiftrreugesetz sowie die Verbesserung der frühen Berufsorientierung. Der Fokus des Sondierungspapiers liegt jedoch auf dem Rückbau des Bürgergeldes zu einer Grundsicherung für Arbeitssuchende. Dies beinhaltet unter anderem die Wiedereinführung des Vermittlungsvorrangs und den vollständigen Leistungsentzug bei wiederholter Arbeitsverweigerung. Hier sehen wir noch erheblichen Diskussionsbedarf, um eine faire und nachhaltige Lösung zu finden.

**Liane:** In der Arbeitszeitpolitik und im Gesundheitsschutz begrüßen wir zwar die Verbesserung der Barrierefreiheit am Arbeitsplatz. Eine Abschaffung des 8-Stunden-Tages zugunsten einer wöchentlichen Höchst Arbeitszeit sowie die steuerliche Förderung von Mehrarbeit sehen wir aber kritisch. Überlange Arbeitszeiten stellen ein Gesundheitsrisiko dar und stärken nicht die Vereinbarkeit von Beruf und Privat-

## Petition "Zukunft statt Kahlschlag"

Mit der Petition "Zukunft statt Kahlschlag" sammelt die IG Metall seit Wochen Unterschriften, um ihren Forderungen Nachdruck zu verleihen. Diese soll der neuen Bundesregierung nach deren Amtsübernahme übergeben werden.



HIER GEHT'S  
ZUR PETITION



leben. Arbeiten im Alter und eine sichere Rente sind ebenfalls wichtige Punkte für uns. Schon heute bestehen weitreichende Möglichkeiten, über die Regelaltersgrenze hinaus zu arbeiten. Der Fokus sollte jedoch auf guter altersgerechter Arbeit liegen. In der Alterssicherung setzen wir uns für die Stabilisierung des Rentenniveaus ein. Der Erhalt der Rente nach 45 Beitragsjahren, auch bekannt als „Rente mit 63“, ist für uns von großer Bedeutung. Ebenso sprechen wir uns deutlich für eine umfassende Erwerbstätigenversicherung aus. Bisher sehen wir hier aber nur einen kleinen Schritt in diese Richtung.

**Was wird die IG Metall ihrerseits tun, um auch nach dem Aktionstag Politik und Wirtschaft in die Verantwortung zu nehmen? Wie bringt ihr euch als Geschäftsstelle Stuttgart ein? Sind weitere Aktionen oder Initiativen geplant, um die Themen des Aktionstags weiter voranzutreiben?**

**Liane:** Ohne die beharrliche Arbeit der IG Metall wäre der Paradigmenwechsel, den die Sondierungspapiere zeigen, in der Politik nicht möglich gewesen. Wir werden weiterhin an dieser Beharrlichkeit festhalten, denn jetzt ist es entscheidend, den Mut zu Investitionen in den Betrieben zu fördern. Wir werden unseren Einfluss nutzen, um die Betriebspolitik aktiv mitzugestalten und sicherzustellen, dass die notwendigen Veränderungen auch in den Unternehmen umgesetzt werden. Der Zukunftstarifvertrag (ZTV) bei MAHLE mit den vorgesehenen Zielbildern für die deutschen Standorte ist ein gutes Beispiel dafür, wie wir mit Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen Einfluss auf strategische Unternehmensentscheidungen nehmen können.

**Tamara:** Wir üben auf allen Ebenen unsere Einflussmöglichkeiten aus, sei es, dass unsere Betriebsräte ihre Mitbestimmungsrechte nutzen und gemeinsam mit unseren Vertrauensleuten betriebspolitisch aktiv sind, sei es in den verschiedenen Ebenen der Politik und natürlich als Mitmachgewerkschaft mit unseren Mitgliedern. Nichtsdestotrotz stehen die Unternehmen vor Herausforderungen wie Digitalisierung, Dekarbonisierung und demografischem Wandel. Hier haben wir den klaren Anspruch, dies und die Arbeitswelt von heute und morgen mitzugestalten. Denn nur mit uns können hier nachhaltige und zukunftsorientierte Schritte entwickelt werden.

**Antonio:** Die IG Metall hat darüber hinaus weitere Möglichkeiten, ihre Interessen effektiv zu vertreten und politische Veränderungen zu bewirken. Wir betreiben beispielsweise

aktiv Lobbyarbeit, indem wir unsere Positionen und Forderungen direkt an politische Entscheidungsträger kommunizieren. So stellen wir sicher, dass die Anliegen unserer Mitglieder Gehör finden.

**Liane:** Durch diese vielfältigen Maßnahmen werden wir sicherstellen, dass Politik und Wirtschaft auch nach dem Aktionstag in die Verantwortung genommen werden und die Interessen unserer Mitglieder gewahrt bleiben. Die Beteiligung unserer Mitglieder ist dabei entscheidend, um unsere Forderungen kraftvoll zu vertreten, sowohl im Betrieb als auch gegenüber der Politik. Dabei zählt jedes einzelne Fahne auf dem Aktionstag, jedes einzelne stolz getragene Käppi auf dem Warnstreik und jede einzelne Kollegin und jeder einzelne Kollege im Werk.

#### Kurzinformation zu den Personen:



**Liane Papaioannou** ist seit 2005 für die IG Metall tätig und neu gewählte Erste Bevollmächtigte und Geschäftsführerin der IG Metall Stuttgart. Papaioannou ist Anfang 2024 zur Zweiten Bevollmächtigten der IG Metall Stuttgart gewählt worden. Zuvor war sie Erste Bevollmächtigte der IG Metall Pforzheim. Seit 2022 ist sie Mitglied des Aufsichtsrats bei MAHLE.



**Tamara Hübner** ist seit 2015 für die IG Metall tätig und neu gewählte Zweite Bevollmächtigte und Geschäftsführerin der IG Metall Stuttgart. Hübner war vor ihrem Wechsel nach Stuttgart Erste Bevollmächtigte der IG Metall Aalen und Schwäbisch Gmünd. Zuvor war sie Zweite Bevollmächtigte der IG Metall Ingolstadt.



**Antonio Potenza** ist seit 2016 für die IG Metall tätig und neu gewählter Kassierer und Geschäftsführer der IG Metall Stuttgart. Potenza war zuletzt politischer Sekretär der IG Metall Stuttgart. Vor seinem Wechsel zur IG Metall war er freigestellter Betriebsratsvorsitzender bei einem Automobilzulieferer.

# MAHLE | BKK – Klasse statt Masse!

Für eine exzellente Versorgung, die jeden Beitrag wert ist.

Ein herausforderndes Jahr liegt hinter uns, und die Gesundheitsversorgung in Deutschland steht auch weiterhin vor großen Herausforderungen. Besonders die finanzielle Lage der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) ist ein viel diskutiertes Thema.

„Wir müssen aufräumen! Statt weiter steigender Zusatzbeiträge brauchen wir eine nachhaltige Finanzierungsstrategie, eine gerechte Kostenverteilung und mutige politische Entscheidungen.“ sagt Nicole Müller-Coonan, Vorstandin der MAHLE BKK. „Die Bundesregierung muss jetzt handeln – ohne Leistungskürzungen, aber mit klaren Reformen.“



Ihre Gesundheit ist das Fundament eines glücklichen und aktiven Lebens. Doch wer ist an Ihrer Seite, wenn es wirklich zählt? Wenn es darauf ankommt, brauchen Sie mehr als Standardlösungen. Sie brauchen einen Partner, der Ihre Bedürfnisse versteht und Ihnen zuverlässig den Rücken stärkt. Seit über 70 Jahren sind wir daher der Gesundheitspartner, auf den Sie sich verlassen können.

## MAHLE BKK: Besser versichert. Gesünder sein.

Um unseren Versicherten eine hochwertige Gesundheitsversorgung bieten zu können, setzen wir als MAHLE BKK auf individuelle Betreuung, schnelle Hilfe und erstklassige Zusatzleistungen, damit Sie in jeder Lebenslage bestens versorgt sind. Ob Zahnreinigung, Orthopädie, Schwangerschaftsbegleitung oder Auslandsabsicherung – hier stehen Ihre Bedürfnisse im Mittelpunkt.

Erfahren Sie, wie wir Ihnen den Rücken stärken können und warum sich eine Versicherung mit echten Mehrwerten lohnt.

### Persönlich und nah – so wie Sie es brauchen

Bei uns haben Sie Ihren direkten Ansprechpartner, der Fragen schnell und unkompliziert klärt – ohne Warteschleifen oder Bürokratie. Ob vor Ort an unseren Servicestellen oder digital, wir sind für Sie da.

### Zahnreinigungs-Plus: Noch ein Grund mehr zu lächeln

Lassen Sie Ihre Zähne auf Hochglanz bringen – zweimal im Jahr und ohne zusätzliche Kosten bei unseren Partnerzahnärzten. Falls Sie zu Ihrem eigenen Zahnarzt möchten, erstatten wir Ihnen **zweimal knapp 70 Euro**. So bleibt Ihr Lächeln gesund und makellos.

### Orthopädie-Plus: Wir stärken Ihnen den Rücken

Vergessen Sie lange Wartezeiten! Mit unserem **Orthopädie-Vertrag Stuttgart** bekommen Sie innerhalb von 48 Stunden einen Termin und innerhalb von 72 Stunden eine Diagnose – ganz ohne Überweisung.

### Mama-Plus: Perfekt versorgt von Anfang an

Schwangerschaft ist eine besondere Zeit – wir machen sie noch besser! Mit unserem **Schwangerschaftsbudget** von bis zu **650 Euro** unterstützen wir Sie bei Geburtsvorbereitung, bieten eine Hebammenrußbereitschaft und sogar für verschriebene Mineralstoffen und Vitamine erhalten Sie von uns bis zu **100 Euro**.

# MAHLE BKK: KLASSE STATT MASSE!

Für eine exzellente Versorgung,  
die jeden Beitrag wert ist.

Besser  
versichert.  
Gesünder  
sein.

[www.mahle-bkk.de](http://www.mahle-bkk.de)

MAHLE | BKK

### **Osteopathie-Plus: Sanfte Hilfe für Ihren Körper**

Ein verspannter Rücken, Kopfschmerzen oder Bewegungseinschränkungen? Mit unserem Osteopathie-Plus können Sie bis zu **360 Euro jährlich** für sechs Behandlungen zurückbekommen. So unterstützen wir Sie, wieder schmerzfrei durchzustarten.

### **Reise-Plus: So wird Ihr Urlaub zum Genuss**

Reisen Sie sorglos in den Urlaub – wir sichern Sie bei medizinischen Notfällen ab. Mit der **kostenfreien MAHLE BKK Auslandsreise-Krankenversicherung** sind Sie für bis zu sechs Wochen weltweit abgesichert.

### **Impfungen-Plus: Für Ihre Gesundheit – auch auf Reisen**

Schützen Sie sich und Ihre Familie mit **100 Prozent Kostenübernahme** für alle STIKO-Impfungen. Damit Sie entspannt verreisen können, übernehmen wir auch für Urlaubsimpfungen wie Hepatitis A/B oder Tollwut die Kosten.

### **Psychische Gesundheit-Plus: Hilfe, wenn Sie sie brauchen**

Warten war gestern! Dank unserer Online-Psychotherapie starten Sie Ihre Behandlung innerhalb von **vier Wochen** – und in dringenden Fällen noch schneller. In Baden-Württemberg garantieren wir zusätzlich einen Erstkontakt innerhalb von zwei Wochen.

### **Premiumleistungen mit echtem Mehrwert**

Ja, Qualität und Service haben ihren Preis – aber die Vorteile sprechen für uns!

Schauen Sie gerne bei uns vorbei und entdecken Sie viele weitere PLUS-Leistungen, die Sie bisher vielleicht noch nicht kannten.

Gesundheit bedeutet mehr als nur die Abwesenheit von Krankheit. Es geht um Lebensqualität, Sicherheit und das gute Gefühl, bestens versorgt zu sein.

**Vereinbaren Sie gerne einen persönlichen Termin und erfahren Sie mehr über unsere Leistungen:**



**Matthias Schwarz**

Mobil: +49 151 159 421 92

E-Mail: mschwarz@bkk-mahle.de

HIER GEHT'S ZU  
UNSEREN  
LEISTUNGEN  
VON A-Z



# Kennenlern-Woche auf dem St. Georgenhof auf de

**Der erste Schritt ins Berufsleben ist ein besonderer Meilenstein voller neuer Eindrücke, Herausforderungen und Chancen. Damit unsere neuen Auszubildenden und Studierenden von Anfang an bestens vernetzt sind und sich als Team finden, setzen wir bei MAHLE auf einen intensiven und erlebnisreichen Start.**

Für viele begann die Ausbildung bzw. das Studium mit der Kennenlern-Woche. Neben Teambuilding-Aktivitäten standen auch besondere Highlights auf dem Programm: eine Kanufahrt auf der Donau, gemeinsame Themen-Abende und sogar eine Nachtwanderung im Wald.

Was unsere neuen Lernenden in ihrer ersten Woche bewegt hat, erzählen sie hier selbst:

”

Besonders schön war, dass wir uns als Gruppe schnell vernetzt haben. Auch die gemeinsamen Spiele haben dazu beigetragen, dass wir uns besser kennenlernen und über das Studium hinaus verbinden konnten. Ein echtes Highlight war die gemeinsame Kanufahrt, bei der wir nicht nur Teamgeist bewiesen, sondern auch jede Menge Spaß hatten.

**Ann-Kathrin Finkbeiner**

“

Schaut euch gerne mal das  
After-Movie der  
Einführungswoche an:



”

Fünf Tage auf dem St. Georgenhof mit allen dualen MAHLE-Studierenden waren eine perfekte Gelegenheit, sowohl MAHLE als Unternehmen als auch die anderen dualen Studierenden kennenzulernen. Wir hatten viel Spaß bei den Teamspielen, die uns nicht nur dabei geholfen haben, uns richtig kennenzulernen, sondern uns auch als Team gefordert haben. Das gute Essen und die vielen gemeinsamen Aktivitäten haben zu einer guten Stimmung beigetragen. Am Ende blicken wir alle auf eine tolle Woche zurück, in der wir viele neue Bekanntschaften gemacht haben.

**Jakob Broenner**

“



”

Unsere Abende waren geprägt von Spaß, guter Gemeinschaft und guten Gesprächen. Außerdem haben wir abends sehr leckeres Stockbrot am Lagerfeuer gebacken, was den Tag sehr schön ausklingen ließ. Ein besonderes Erlebnis war die Nachtwanderung im Wald mit unseren Ausbildern, bei der wir sehr viel Spaß hatten, uns aber auch unseren Ängsten stellen mussten.

Abschließend lässt sich festhalten, dass uns allen die Einführungswoche Spaß gemacht hat, wir viele Informationen über unsere Ausbildung erhalten haben und es ein gelungener Start in die Ausbildung war.

**Lena Hoellwarth**

“



Sucht am Arbeitsplatz

# Nicht wegsehen sondern helfen, vorbeugen und aktiv werden

**Suchterkrankungen, die man zu den psychischen Erkrankungen zählt, haben ein hohes Gewicht, wenn man die Gründe für ebendiese Erkrankung erforscht.**

In den letzten Jahren nehmen die Mehrfachabhängigkeiten, insbesondere Alkohol-, Medikamenten- und Drogenabhängigkeit in Kombination zu.

Süchte bzw. Konsum von Suchtmitteln stellen für den Süchtigen, seine Kollegen, aber auch für das nähere Umfeld des Süchtigen ein sehr ernstes Problem dar. Nicht nur die gängigen Abhängigkeiten wie Alkohol, Drogen und Tablettensucht belasten das Arbeitsumfeld. Zunehmend wirken sich die heutigen Medien (Internet, Social Media, Glücksspiele, etc.) verstärkend auf das Suchtverhalten Betroffener aus.

Sucht am Arbeitsplatz ist ein Thema, das für Personen mit unterschiedlichem beruflichem Hintergrund große Bedeutung hat. Es geht betroffene Beschäftigte und deren Umfeld etwas an, aber auch Arbeitgeber und Personalverantwortliche von Unternehmen. Weiterhin befassen sich Beratungs- und Ansprechpersonen wie auch Arbeitnehmervertretungen mit der Vorbeugung, Beratung und Hilfe zur Suchtbewältigung.

Schon seit 2010 ist hier bei MAHLE eine Gesamtbetriebsvereinbarung zum Thema Suchtprävention und die Hilfe für suchtkranke bzw. suchtgefährdete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Kraft, aber auch zum Umgang mit abhängigen Kranken. Deren Ziele sind die Erhöhung der Arbeitssicher-

heit, die Erhaltung der Gesundheit sowie die Unterstützung der Mitarbeiter in Lebenskrisen. Das alles soll einen Beitrag leisten, um Suchtverhalten oder einen Missbrauch von Suchtmitteln zu verhindern.

In dieser Gesamtbetriebsvereinbarung ist auch ein detailliertes Hilfsangebot in Form eines Fünf-Stufen-Plans für Süchtige niedergeschrieben. Hier wird auch geregelt, wie man dem Süchtigen helfen kann, einen Ausweg aus seiner Sucht zu finden.

Je nach Interventionsstufe (Gesprächsstufe entsprechend dem Fünf-Stufen-Plan) werden mit unterschiedlichen Personen und dem Betroffenen geeignete Maßnahmen beraten und beschlossen. Meister, Abteilungsleiter, Ausbilder und auch Jugend- und Auszubildendenvertreter können sich durch geeignete Einrichtungen wie Suchtberatungsstellen oder Berufsgenossenschaften zum Thema Suchtmittelmissbrauch schulen lassen. Der Schulung der Vorgesetzten kommt hierbei eine besondere Bedeutung zu. Denn oft sind sie es, die die Betroffenen im Rahmen ihrer Verantwortung auf die Sucht-Problematik ansprechen müssen, damit ebene Hilfsmaßnahmen eingeleitet werden können.

Oft aber ist nicht der Vorgesetzte derjenige, dem ein verändertes Verhalten bei einem Mitarbeitenden auffällt, sondern in der Regel sind die Kollegen die Ersten, denen Veränderungen auffallen. Der wichtigste Schritt im Betrieb ist es daher, genau hin- und nicht wegzuschauen, wenn die Kollegin oder der Kollege sich auffällig verhält und sich verändert.

Werden Sie aktiv! Sie helfen damit vielleicht einem Kollegen, der aus seiner Situation allein vielleicht gar nicht mehr heraus kommt. Sollten Sie sich in solch einer Situation befinden, scheuen Sie sich nicht, den ersten Schritt zu tun. Es könnte der erste Schritt in ein neues, besseres Leben sein.

**Ganz klar ist, dass alle Gespräche absolut vertraulich behandelt werden!**



INFORMATIONEN ZUM  
FÜNF-STUFENPLAN

Autoren: Hermann Berger/Mark Schmidberger

## ! Ansprechpartner bei Suchtproblematiken:

**Mark Schmidberger**  
betrieblicher Suchtberater MAHLE

**Anette Götzl**  
Sozialberatung MAHLE

**Dr. Andreas Blum, Alexander Beni**  
Betriebsärzte

**Steffi Makurath**  
arbeitsmedizinische Assistenz

**Jacqueline Decker-Koelbl**  
arbeitsmedizinische Assistenz

**Anita Rojko**  
arbeitsmedizinische Assistenz

# Die Gefährdungsanzeige – oder auch die Hilfe zur Selbsthilfe

Wer kennt sie nicht, die Widrigkeiten, die der Arbeitsalltag mit sich bringt und im schlimmsten Fall unsere eigene Gesundheit oder die der KollegInnen beeinträchtigt. Oft sind es unverschuldete Situationen, die uns dazu treiben, unkonzentriert zu werden und Fehler zu begehen. In der heutigen Zeit sind Personalmangel, hoher Zeitdruck, Leistungsdruck und Dauerstress zunehmend Indikatoren für ebensolche Fehler. Diese Fehler sind dann also nicht dem eigenen Unvermögen geschuldet, sondern entstehen oft aus veränderten – zumeist schlechter gewordenen – Rahmenbedingungen.

Ein Mittel, dieser Situation entgegenzuwirken, ist die Gefährdungsanzeige. Sie bietet die Möglichkeit, auf kritische Situationen aufmerksam zu machen und den Mitarbeitenden zu entlasten, damit ihm keine gesundheitlichen und dem Arbeitgeber keine wirtschaftlichen Schäden entstehen, welche dann dem Mitarbeiter angelastet werden könnten.

Nicht selten führt Arbeitsüberlastung nicht nur zu einer Gefährdung, sondern auch zu einem Sach- bzw. Gesundheitsschaden bei Dritten. Diese können finanzielle Ersatzansprüche oder arbeitsrechtliche Maßnahmen wie Abmahnung, Schadensersatz oder sogar einer Kündigung zulasten der Beschäftigten nach sich ziehen. Damit es gar nicht erst so weit kommt, kann der Mitarbeiter eine Gefährdungsanzeige stellen und sich so schützen.

## Arbeitsgefährdung anzeigen ist Pflicht

Eine Gefährdungsanzeige ist der schriftliche Hinweis an den Arbeitgeber bzw. den unmittelbaren Vorgesetzten, dass eine ordnungsgemäße Durchführung der Arbeit nicht mehr gewährleistet ist und dadurch potenzielle Schäden oder Ausfälle zu befürchten sind. Wichtig hierbei ist, dass die kritische Situation in der Gefährdungsanzeige ausführlich beschrieben ist.

Oft sind Arbeitgeber der irrtümlichen Meinung, Mitarbeiter hätten gar nicht das Recht, eine solche Gefährdungsanzeige zu schreiben. Doch hier liegen sie falsch: Die Mitarbeitenden sind sogar dazu verpflichtet, Situationen, die zu Gefährdungen führen, dem Arbeitgeber zu melden. Dies ergibt sich in der Regel aus dem Arbeitsvertrag, andererseits aus Teilen des Arbeitsschutzgesetzes (§§ 15 und 16 ArbSchG) und Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB; Haftungsrecht). Ist eine Gefährdungsanzeige erst einmal gestellt, hat der Arbeitgeber die unmittelbare Aufgabe, entsprechende Maßnahmen zur „Gefahrenabwehr“ einzuleiten.

## Der Betriebsrat unterstützt

Die Annahme, der Betriebsrat könne eine Anzeige im Namen von KollegInnen stellen, ist falsch. Hier sind wirklich die Mitarbeitenden selbst gefordert. Der Betriebsrat bekommt eine Kopie der gestellten Gefährdungsanzeige. Viele Ursachen von Gefährdungen, wie zum Beispiel Überstunden oder Personalmangel hat der Betriebsrat zwar auf dem Schirm, die Gefährdungsanzeigen unterstützen ihn jedoch zusätzlich in den Diskussionen mit dem Arbeitgeber zu Themen wie Arbeitszeit, Schichtregelungen und psychischen Gefährdungsbeurteilungen.

Eine feste Form, wie eine solche Gefährdungsanzeige auszusehen hat, gibt es nicht. Mindestanforderungen hingegen schon. Um Themen wie Form, Ablauf, Zuständigkeiten, Handlungsauftrag an den Arbeitgeber zu regeln, arbeitet der Betriebsrat aktuell an einer Betriebsvereinbarung hier am Standort.

Als erster Schritt wird ein standardisiertes Formular eingeführt. Sobald dieses Formular freigegeben ist, findet ihr es im Masterlayout und im Intranet.

Autor: Hermann Berger



# Die Betriebsratssprechstunde

## Die direkte Art der Kommunikation

**Über ein Jahr ist es jetzt her, dass wir die Betriebsratsprechstunden ins Leben gerufen haben. Die Idee dazu kam uns, weil wir auch mit den Bereichsleitern in regelmäßigem Austausch stehen.**

Am Anfang stand ein gutes Jahr, in dem wir viel Kapazität und Energie in die Planung gesteckt haben, um die Sprechstunden zu organisieren. Es hat sich herausgestellt, dass es gar nicht so einfach ist, aktuelle Mitarbeiterlisten zu bekommen und daraus Mail-Verteiler zu kreieren, die dann auch noch stimmen. Wir haben uns zu keinem Zeitpunkt demotivieren lassen und haben mit viel Fleißarbeit alle Verteiler selbst zusammengestellt. Leider waren diese nicht immer fehlerfrei, aber zumindest auf einem Niveau, mit dem wir starten konnten.

Als dann alle Vorbereitungen erledigt waren und wir die Einladungen verschickt hatten, kam auf einmal völlig echauffiert der Arbeitgeber um die Ecke und wollte uns verbieten, uns mit euch im Rahmen solcher Sprechstunden zusammenzusetzen. Mit großem Engagement und viel Überzeugungsarbeit konnten wir dieses Vorhaben stoppen.

Nach den schweren Coronajahren stand eines für uns fest: Wir wollen und müssen wieder mit euch in einen regelmä-

ßigen direkten Austausch kommen. Die Frage war, wie wir das bewerkstelligen können, nachdem sich die Arbeitswelt so drastisch verändert hat. In Zeiten der fortschreitenden Digitalisierung und dem Zuwachs der mobilen Arbeit sicher keine leichte Aufgabe. Schnell hat sich herausgestellt, dass nur eine hybride Lösung Erfolg haben kann. Schlussendlich hatten wir den richtigen Riecher.

Heute können wir sagen, dass die Betriebsratsprechstunden und der damit einhergehende vertrauensvolle Austausch zwischen euch und uns ein voller Erfolg sind. Aus unserer Sicht ist es sehr wichtig, uns regelmäßig mit euch zu treffen und euch einen geschützten Raum zu geben, in dem ihr eure Anliegen bei uns platzieren könnt. Nur so bekommen wir mit, wie es euch geht, wo der Schuh drückt und wie wir euch unterstützen können. Auch außerhalb der Betriebsratsprechstunden stehen wir euch für Fragen, bei Sorgen oder Problemen zur Verfügung – auf Wunsch auch unter vier Augen.

Dieses Format steht und fällt mit euch. Nehmt diese Möglichkeit wahr und tretet mit uns in den Austausch. Wir freuen uns über jede/n Einzelne/n, egal ob in Präsenz oder über Teams. Es ist sehr wichtig für uns alle, damit wir auf dem Laufenden bleiben.

An dieser Stelle bedanken wir uns für die rege Beteiligung und für euer Vertrauen uns gegenüber. Wir konnten durch eure Anregungen in vielen Fällen schnell und unbürokratisch eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen erreichen. Leider sind wir bei manchen Themen auch von anderen Schnittstellen abhängig und müssen mehr Geduld aufbringen, bis wir Abhilfe schaffen können.

Vielen Dank an euch alle, bleibt gesund und gebt auf euch acht.

Autor: Lazar Odabašić



SPRECHSTUNDE

# Mitmachen und mitgestalten – Die Betriebsratswahl 2026

**„Für Mitbestimmung ist eine Stimme nötig, die man erheben muss, um sich Gehör zu verschaffen. Eine Stimme verleiht Macht und führt zu Veränderungen.“**

Jutta Allmendinger (Deutsche Soziologin)

Zwischen März und Mai 2026 finden bundesweit in den meisten Betrieben die nächsten Betriebsratswahlen statt. So auch bei MAHLE. Bei der Betriebsratswahl habt ihr als Beschäftigte die Chance, euer Arbeitsumfeld aktiv mitzugestalten.

Doch warum ist ein Betriebsrat so wichtig? Wie stärkt eine hohe Wahlbeteiligung die Verhandlungsposition der Beschäftigten?

## Die Bedeutung des Betriebsrats

Der Betriebsrat ist das zentrale Organ der Mitbestimmung in Unternehmen. Er vertritt eure Interessen gegenüber dem Arbeitgeber und sorgt dafür, dass eure Rechte gewahrt bleiben. In Deutschland sind diese Rechte im Betriebsverfassungsgesetz verankert, das den Beschäftigten demokratische Mitbestimmung am Arbeitsplatz sichert.

Der Betriebsrat ist euer Ansprechpartner und Berater für alle betrieblichen Belange und spielt eine entscheidende Rolle bei der Gestaltung von Arbeitsbedingungen, der Sicherstellung von Arbeitsschutzmaßnahmen und der Förderung von Chancengleichheit.

## Mitbestimmung wahren

Mitbestimmung bedeutet, dass ihr in einem demokratischen Wahlverfahren eure VertreterInnen selbst bestimmt. Dies stärkt nicht nur die Demokratie im Unternehmen, sondern sorgt auch dafür, dass eure Belange ernst genommen werden. Euer Betriebsrat kann beispielsweise bei der Einführung neuer Technologien, bei Umstrukturierungen oder bei der Gestaltung von Arbeitszeiten mitbestimmen. So wird sichergestellt, dass eure Interessen berücksichtigt werden.

## Hohe Wahlbeteiligung stärkt die Verhandlungsposition

Eine hohe Wahlbeteiligung bei der Betriebsratswahl ist ein starkes Signal an den Arbeitgeber. Sie zeigt, dass ihr hinter eurem Betriebsrat steht und dessen Arbeit unterstützt. Dies stärkt die Verhandlungsposition des Betriebsrates, da dieser dann mit einer breiten Rückendeckung von euch auftreten kann. Ein Betriebsrat, der von einer großen Mehrheit der Beschäftigten gewählt wurde, hat mehr Gewicht in Verhandlungen und kann die Interessen der Beschäftigten effektiver vertreten.



Adobe Stock © hkama

## FAZIT

Die Betriebsratswahl 2026 ist eine wichtige Gelegenheit für euch, eure Stimme zu nutzen und die Zukunft eures Arbeitsumfelds mitzugestalten. Nutzt euer Wahlrecht und tragt dazu bei, dass eure Interessen im Unternehmen vertreten werden.

Du kannst dir vorstellen, selbst zu kandidieren? Dann melde dich ab sofort bei [betriebsrat.w1@mahle.com](mailto:betriebsrat.w1@mahle.com).

Du möchtest die Betriebsratswahl mit organisieren? Dann ist der Wahlvorstand oder das Amt des Wahlhelfers das Richtige für dich.

Damit ihr eine Vorstellung bekommt, wie eine Betriebsratswahl zeitlich abläuft, hier beispielhaft der Zeitstrahl. Aktuell steht das genaue Datum für die Wahl noch nicht fest.

Weitere Details zur Betriebsratswahl findet ihr wie gewohnt auch im Intranet.



# Betriebsräte im Interview

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



## Anke Tóth

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

Ich bin jetzt fast 30 Jahre bei MAHLE. In der Zeit ist viel passiert. Privat und beruflich um mich herum. Also dachte ich mir: „Gestalte mit, statt immer nur getrieben zu sein durch die Entscheidung von anderen!“

So ist der Gedanke entstanden, mich zur Wahl für den BR aufstellen lassen.

### Wie sind deine Erfahrungen im BR nach drei Jahren?

Es ist ein großartiges Gremium. Kollegen, die mit Leidenschaft dafür einstehen und kämpfen, damit es für **alle** in der MAHLE-Familie ein bisschen besser werden kann.

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

Die Arbeit ist sehr erfüllend, wenn man für die Kollegen auch was Positives herausholen kann. Leider hat man nicht immer Erfolg und kämpft auch oft gegen Windmühlen. Das ist dann sehr aufreibend und teilweise auch wirklich schwierig.

### Was wünschst du dir für die Zukunft?

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

Dass es MAHLE noch lange geben wird und wir auch den Familiengedanken eines „kleinen schwäbischen Familienunternehmens“ wiederfinden. Wir haben eine Bürokratie und Prozesse entwickelt, die ein undurchdringlicher Dschungel geworden sind. Wenn MAHLE wüsste, was MAHLE alles kann und leistet, wäre das richtig, richtig toll und schön. Für alle aus der MAHLE-Familie. Danke.



## Benjamin Seibold

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

In der Vergangenheit hatten wir wegen Höherauslastungen in der Produktion immer wieder Arbeitszeitänderungen, bei denen wir durch den Betriebsrat aufgrund des Mitbestimmungsrechts unterstützt wurden, für uns die bestmöglichen Arbeitsbedingungen zu erhalten. Dabei konnte ich als Sachverständiger und Vertrauensmann einen Beitrag leisten. Für mich war es wichtig, meine Erfahrung als Produktionsmitarbeiter in Drei-Schicht mit in den Betriebsrat einzubringen. Darum habe ich kandidiert.

### Wie sind deine Erfahrungen im BR nach drei Jahren?

Meine Erfahrungen in den letzten drei Jahren waren davon geprägt, viel über Betriebsratsarbeit zu lernen. Dabei habe ich für mich Schwerpunkte festgelegt, wie z.B. der Arbeitssicherheitsausschuss und der Arbeitszeitausschuss, um nur ein paar von den Ausschüssen zu nennen, bei denen ich am meisten mitwirken und gestalten möchte, um die Interessen für unsere Kolleginnen und Kollegen bestmöglich zu vertreten.

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

Als Schichtarbeiter in der Produktion ist der Spagat zwischen der Betriebsratsarbeit und meiner Haupttätigkeit in Drei-Schicht nicht so einfach unter einen Hut zu bringen, wie ich mir das gewünscht habe. Trotzdem macht es mir Freude, wenn man an Verbesserungen für die Kolleginnen und Kollegen beteiligt war.

### Was wünschst du dir für die Zukunft?

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

Ich wünsche mir, dass die Geschäftsführung erkennt, dass es sich lohnt, in den Standort Deutschland zu investieren und dass unsere Kollegen auch in Zukunft unter Beweis stellen können, wodurch MAHLE groß geworden ist. Und auch, dass wir für die künftigen Generationen Arbeitsplätze sichern können.



## Khaled Abdelli

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

Ich habe als Betriebsrat kandidiert, da es mir schon immer wichtig war, mich für meine Interessen und die meiner Kollegen einzusetzen. Für mich war es schon immer sehr interessant, einen besseren Einblick in die Firma zu bekommen und mehr Verantwortung übernehmen zu können – Voraussetzungen, die die Betriebsratstätigkeit mit sich bringt.

### Wie sind deine ersten Erfahrungen im BR?

Die Themenbereiche der Betriebsratsarbeit sind deutlich umfangreicher, als anfangs angenommen und es nimmt viel Zeit in Anspruch, sich in diese Schritt für Schritt einzuarbeiten. Es zeigt sich jedoch schnell, dass einem bei vielen Ereignissen die Hände gebunden sind und man nicht immer so viel bewirken kann, wie man sich vorgenommen hat.

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

Es ist so interessant wie ich es mir vorgestellt habe, da man frühzeitig in Planungen des Arbeitgebers eingebunden wird und somit viele neue Informationen erhält. Damit verbunden ist allerdings auch ein hoher Anteil an Bürokratie, der oftmals viel Arbeitszeit in Anspruch nimmt, die dann wiederum an anderer Stelle fehlt.

### Was wünschst du dir für die Zukunft?

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

Für die Zukunft wünsche ich mir und meinen Kollegen, dass wir die Transformation erfolgreich meistern und Ideen für zukunftssichere Produkte erarbeiten und umsetzen können. Wichtig ist vor allem, dass wir in dieser herausfordernden Zeit zusammenhalten und uns gegenseitig unterstützen.



## Gewinner des letzten Kreuzworträtsels

Dem glücklichen Gewinner des IG Metall-Saunatuchs, Rene Dingelstadt, herzlichen Glückwunsch!

Das Lösungswort aus der BBrandneu Nr. 03 war "Hydrogenium"

Diesmal verlosen wir unter allen Einsendungen eine IG Metall-Grillschürze. Mit dem Slogan „Zeit zum Wenden“ spielt die beliebte IG Metall-Grillschürze nicht nur auf das Grillgut an, sondern auch auf die dringend nötige Wende in der Arbeitszeitkultur: mehr Zeit für Dich, mehr Zeit für Deine Freunde, mehr Zeit für Deine Familie. Die Schürze kommt aus dem Hause IBENA, wird von Metallerrinnen und Metallern hergestellt und ist aus hochwertigem und feuerfestem Material gefertigt. Besonders praktisch: Die drei großen aufgenähten Taschen

**Einsendeschluss ist der 31.08.2025**

**Eure Lösung schickt ihr an:**

[betriebsrat.w1.info-ausschuss@mahle.com](mailto:betriebsrat.w1.info-ausschuss@mahle.com)



# Kreuzworträtsel



1. In welcher Stadt hat die Ausbildungsabteilung ihren Sitz?
2. Hier müssen die Auszubildenden regelmäßig schriftlich festhalten, welche Tätigkeiten sie während der Ausbildung ausgeführt haben.
3. Was ist die Abkürzung für den Beurteilungs- und Förderbogen, welcher nach einem Abteilungseinsatz ausgefüllt werden muss?
4. Hier wird der Auszubildende für eine bestimmte Zeit in einer Abteilung eingesetzt. Wie nennt sich das?
5. In welchem Freizeitpark ging es für die Auszubildenden als Jahresabschlussausflug?
6. Für die Basis der sozialen Kompetenzen müssen die Auszubildenden bei MAHLE ein bestimmtes Praktikum durchführen. Wie nennt sich das?
7. Welche Abkürzung steht für die Ausbildungsbeauftragten der Auszubildenden?
8. Wie heißt der TikTok-Kanal der Ausbildungsabteilung?
9. Welche Art von Ausbildung wird in der Produktion angeboten?
10. Wie wird der Laden genannt, den die Auszubildenden selbstständig führen?
11. Welche Art von Mentor hat MAHLE zur Unterstützung der Auszubildenden?
12. Welcher Ausbildungsberuf wird im Medien Center angeboten?
13. Welche Möglichkeit zur internationalen Erfahrung bietet MAHLE seinen Auszubildenden an?
14. Wie nennt man Auszubildende mit besonderem Verhandlungsgeschick?
15. In welchem Gebäude befindet sich die Ausbildungswerkstatt?

# Adiós Hermann Berger

Wer die BBrandneu und auch ihre Vorgängerin, die MAHLE-Info, regelmäßig gelesen hat, ist an ihm nicht vorbeigekommen: an unserem Kollegen Hermann Berger und seinen Artikeln. Seine letzten beiden Beiträge lest ihr hier in dieser Ausgabe.

Ende 2024 hat Hermann sich nach 38 Jahren bei MAHLE in seinen wohlverdienten Ruhestand verabschiedet. Grund genug für uns Redaktions- und Betriebsratskollegen, seinen Werdegang Revue passieren zu lassen.

Hermann hat 1986 bei MAHLE in der Reihe 3 als Universalfräser angefangen. Später war er im Werk 2 als Selbsteinsteller im Fräsbereich der Rennsportabteilung beschäftigt und danach bis zur Verlagerung der Prototypenfertigung im Werk 2 als Werkstattprogrammierer. 2004 wurde er dort erstmals zum Vertrauensmann gewählt und seit 2010 war er Mitglied im Betriebsrat. Zusätzlich zu seiner Betriebsratsarbeit und seinem Job im Werk 2 hat er 2018 eine Ausbildung und Zertifizierung zum Arbeitsfähigkeitscoach für das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) absolviert und war bis 2022 BEM-Ansprechpartner des Betriebsrats.

Nicht nur im Ausschuss für Öffentlichkeitsarbeit und in der BBrandneu-Redaktion war Hermann aktiv, sondern auch in den Ausschüssen für Arbeitssicherheit und Arbeitsplatzgestaltung, Soziales und Kantine und im Gleichstellungsausschuss. Hermann wird uns im Betriebsrat sehr fehlen.

Die Anfrage, ob er uns ein paar Daten, Fakten und Fotos für diesen Artikel zur Verfügung stellen kann und will, erreichte ihn am Strand von Andalusien. Von dort sendet Hermann herzliche Grüße an uns und an euch. **Wir jedenfalls wünschen ihm für seinen (Un-)Ruhestand alles erdenklich Gute!**

Autorin: Susanne Filipčić



# Ich will ja nicht meckern

Wo soll ich anfangen? Mittlerweile hat sich das Unternehmen MAHLE sehr verändert. Aus fünf BUs sind drei geworden und ein paar leitende Angestellte haben das Unternehmen verlassen (Stand März 2025). Vielmehr ist bis jetzt nicht passiert, aber ich bin mir sicher: Das war noch nicht alles. Grundsätzlich begrüße ich die schon längst fällige Entscheidung, den Konzern anders auszurichten, denn so wie wir aufgestellt waren, ging es einfach nicht weiter. Ich will ja nicht meckern, aber ob dies schlussendlich das so oft erwähnte Silodenken beendet, bezweifle ich. Ich lasse mich aber auch gerne vom Gegenteil überzeugen. Die Zeit wird uns hier die Antwort liefern. Was mir aber in der ganzen Kommunikation wirklich fehlt, ist eine gewisse Transparenz.

Ich will ja nicht meckern, aber ist jemandem von euch bekannt, wie viel Geld MAHLE für die restlichen, übriggebliebenen Anteile der Familie Behr überweisen musste? Mir nicht! Jedenfalls war das Voraussetzung dafür, dass der Konzernumbau überhaupt stattfinden kann. Das war bestimmt nicht wenig Geld und das fehlt jetzt anscheinend auf einmal, um den ONE MAHLE CAMPUS für alle im geplanten Zeitfenster fertig stellen zu können. Zumindest ist das meine Interpretation, denn klare und ehrliche Aussagen aus der Geschäftsführung sind mir zu dieser Thematik nicht bekannt.

Ich will ja nicht meckern, aber sollte man nicht zumindest in der eigenen Familie ehrlich zueinander sein? Ich möchte hier an dieser Stelle ehrlich sein: Meine Sorgen wachsen täglich und das Vertrauen in die Geschäftsführung sinkt im gleichen Maße, denn unsere Ausrichtung 2030+ kommt mir nur noch wie ein Slogan ohne tiefgründigen Inhalt vor. Um bei einer bekannten Metapher zu bleiben: Nach meinem Empfinden fährt unser Kapitän nur noch auf Sicht. Sein erster Offizier steht ihm im Weg und sein Fernglas ist zersprungen.

Viele Entscheidungen der Geschäftsführung sind schwer nachzuvollziehen, denn es fehlt einfach an der dazugehörigen Transparenz und Kommunikation. Ich will ja nicht meckern, aber wann fangen wir endlich an, uns mit den Problemen zu beschäftigen, die uns alle betreffen und mit denen wir uns täglich herumschlagen dürfen – ausgenommen die Geschäftsführung? Wir sind ein ineffizienter Tanker geworden, der mit fragwürdigen Prozessen, schlecht eingeführten digitalen Tools und komplizierten Workflows fast ausschließlich nur noch mit sich selbst beschäftigt ist. Besonders vor dem Hintergrund, dass uns sukzessive über die letzten Jahre viele Kolleginnen und Kollegen verlassen haben, ist es wirklich sehr erstaunlich, dass immer noch Vorgaben und Ziele erreicht werden. Dafür ziehe ich meinen Hut vor meinen Kolleginnen und Kollegen und möchte meinen höchsten Respekt ausdrücken. Und es geht ja noch weiter: Die bevorstehende „Orga25“ bereitet jetzt schon große Sorgen und führt zu zusätzlichen Verunsicherungen und mentale Belastungen.

Und weil das alles noch nicht reicht, kämpfen wir täglich mit den Prozessen der IT. Hier möchte ich ausdrücklich festhalten, dass ich keine Kollegin oder keinen Kollegen aus der IT kritisiere, sondern wie sich die IT mittlerweile aufgestellt hat und Verantwortlichkeiten über die letzten Jahre in Fachabteilungen abgeschoben hat. Wir sind an einem Punkt angelangt, der aus meiner Sicht nicht mehr tragbar ist. Lustigerweise fällt das jeder neuer Kollegin oder jedem neuen Kollegen auf, die hier im Unternehmen anfangen. Traurigerweise kommt auch die Resignation sehr schnell und das Gefühl, in der Hinsicht hilflos zu sein. An dieser Stelle appelliere ich an alle Verantwortlichen, diese Hürden abzustellen und Arbeitsbedingungen zu ermöglichen, die eine effiziente Arbeit gewährleisten und nicht extreme Belastungen kreieren. Sonst muss ich nächstes Mal wirklich meckern.

Bis demnächst  
Stimme der Belegschaft – aus dem Betriebsrat