

Mahle-Info

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

Nr. 52 Juli 2016

Werk 3:

Schichtverhandlungen für die Serie

Langwierige und sehr harte Verhandlungen mit dem Arbeitgeber um eine Ausweitung der bestehenden 15 Schicht für die Kleinserie, Kleinmenge und die Harrant Abteilung im Rennsport Werk in Fellbach stehen jetzt kurz vor dem Abschluss.

Das Werk Fellbach ist im Serienbereich in der vergleichsweise glücklichen Lage eine Vollausslastung zu haben. Investitionen in eine zweite Fertigungsreihe (Kleinserie II) haben nur kurzfristig dazu geführt, die Bedarfe unserer Kunden abzudecken. Der an sich gute Umstand,

dass unsere Kunden die Abrufzahlen für die Kolben von sportlichen Straßenfahrzeugen weiter erhöht haben, bedingt aber auch, dass fertigungsseitig Anpassungen notwendig sind.

Dies soll nicht dazu dienen Kolben zu fertigen sondern auch um die Bedingungen und vor allem die Belastungen für die Mitarbeiter in einem vernünftigen Rahmen zu regeln. Der Arbeitgeber setzt auf ein 18 Schicht Modell, bei dem mit 4 Schichtgruppen gearbeitet wird und nur noch der Sonntag einigermaßen arbeitsfrei ist. Dazu muss aber Fachpersonal aufgebaut werden. Weiterhin sollen die Mitarbeiter bei den Messaufgaben durch einen anderen organisatorischen Ablauf entlastet werden. Gleich-

zeitig muss aber auch der Maschinenpark angepasst werden, um die Kleinmenge technisch auf die Kleinserien I+II aufzurüsten.

Waren das schon genügend Punkte um eine für die Mitarbeiter erträgliche Lösung in einer Betriebsvereinbarung festzuhalten?

Zusätzlich ergab sich mit einer weiteren Ausweitung und Nutzung der Maschinen auch ein Problem an den Arbeitsplätzen im Erdgeschoss, die einer Regelung bedurften. Da die Halle nie für intensive Maschinennutzung ausgelegt war, gibt es dort kein Lüftungssystem, wie es eigentlich notwendig wäre, um den hohen Wärmeeintrag der Maschinen in den Raum

Fortsetzung auf Seite 2

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Schlagworte wie Open Office, Space Office, mobiles Arbeiten und Desk Sharing kommen auch bei MAHLE in den letzten Tagen und Monaten immer wieder mal vor. Der neue Trend von Unternehmen scheint zu sein, dass in ihren Büros moderne Büro- und Büroraumkonzepte realisiert werden sollen.

Allerdings ist hierbei aus unserer Sicht entsprechende Vorsicht geboten, weil in diesen Bereichen vielfach Modeerscheinungen und sinnvolle Innovationen dicht beieinander liegen.

Es möchte und kann zwar niemand bestreiten, dass die Arbeit im Büro in den letzten Jahren in den meisten Fällen einen Wandel erfahren hat und auch noch erfahren wird, doch es ist zu bedenken, welche vermeintlichen Innovationen einen tatsächlichen Nutzen bringen. Hinter solchen Konzepten steht ein klarer Plan Bürokosten für Flächen und Möblierung einzusparen. Nicht viele Unternehmen in Deutschland verfügen bereits über langjährige Erfahrungen mit modernen Büro- bzw. Büroraumkonzepten, und auch Untersuchungen dieser Konzepte sind bisher noch nicht von „neutralen“ Fachleuten vorgenommen worden, sodass bisherige Ver-

öffentlichungen, vor allem in Zeitschriften, von Büromöbelherstellern, Unternehmensberatern, Büroausstattern oder Büroraumplanern stammen, die diese Konzepte am Markt oftmals lediglich mit Glaubensbekenntnissen verkaufen möchten. Diesen Veröffentlichungen ist hinsichtlich ihrer „Neutralität“ sicherlich mit einer gewissen Skepsis zu begegnen, da in ihnen diese Konzepte als wahre „Kosten- und Produktivitätswunder“ bezeichnet werden, mit denen, quasi nebenbei, „Flexibilisierung“ und „Bewusstseinswandel“ bei Beschäftigten und Führungskräften erzielt werden sollen. Beim Desk-Sharing lassen sich zwei unterschiedliche Konzepte charakterisieren. Zum einen territoriales und zum anderen non-territoriales Desk-Sharing. Bei beiden Konzepten teilen sich mehrere Beschäftigte einen Arbeitsplatz und die entsprechenden Arbeitsmittel. Der Betriebsrat befasst sich derzeit intensiv mit diesen Themen. Ist ein solches Konzept sinnvoll oder nicht? Der Arbeitgeber hat in mehreren Workshops diese Themen breit diskutiert. Der Betriebsrat ist bisher in verschiedenen Workshops dabei gewesen, jedoch ersetzen solche Workshops nicht die Betriebsverfassungsrechtlichen Informations- und Beratungsrechte des Betriebsrates. Nachdem es bereits eine Pilotabteilung gibt,

in der solche neuen Arbeitsplatzgestaltungen erprobt werden sollen, laufen derzeit hierzu Verhandlungen über eine Regelungsabrede, die das Pilotprojekt klar beschreiben soll. Der Betriebsrat muss hier besonders auf das Wohl der Beschäftigten achten und abwägen, welche Konzepte wirklich auch für zukünftige Projekte sinnvoll sind oder eben nicht.

„Es geht nicht nur darum, dass man die richtigen Dinge tut, sondern man muss die Dinge auch richtig tun.“

Zitat Peter Drucker

In diesem Sinne wünschen wir allen Kolleginnen und Kollegen eine erholsame Urlaubszeit



Jürgen Kalmbach
vorsitzender
des Betriebsrates



Boris Schwürz
stellv. Vorsitzender
des Betriebsrates

zu bewältigen. Gleichzeitig sind immer mehr warme Tage zu registrieren, was das Problem dann noch verstärkt.

In den beiden vergangenen Jahren waren Versuche mit einem Anbieter zwar von guter Wirkung, hatten aber große Nachteile durch viele technische Schwierigkeiten wie z.B.

Kondenswasser in großen Mengen. Dieses Jahr hat der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat schon früh einen neuen Anbieter ausgewählt und wir waren uns in der Durchführung recht schnell einig. Leider sah sich der Arbeitgeber nicht in der Lage das Konzept vor einer Einigung durch eine Betriebsvereinbarung umzusetzen, was an den vergangenen heißen Tagen zu sehr großen Belastungen und Unmut bei den Mitarbeitern und zu ebensolchen Problemen bei den Maschinen führte.

Der Betriebsrat hofft sehr, dass die letzten kleinen Hürden nun ausgeräumt werden können und die Schicht zum „laufen“ kommt. Werksseitig wird nun mit der Installation der Luftkühlanlage begonnen, parallel wird der Betriebsrat Verhandlungen zur einer weiteren Betriebsvereinbarung, diesmal zur „Raumtemperatur an heißen Tagen an den Arbeitsplätzen“, aufnehmen um die Regelungen im Werk festzuhalten und die Bedingungen dauerhaft zu verbessern.

Maschinenbau: Garant für Technologie-Führerschaft

Mahle hat einen Spitzenplatz unter den Autozulieferern durch innovative Produkte erreicht. Aber nicht nur die Produkte müssen innovativ sein, auch die Fertigungsmethoden sind wichtig. Über Jahrzehnte war der Maschinenbau ein Garant dafür, dass Mahle Kolben auch besser fertigen konnte als andere Hersteller.

Die Klassiker unter den Eigenfertigungen waren deshalb die Feindrehmaschine FD und die Formbohrmaschine FB. Kolben sind im Querschnitt nicht rund sondern leicht oval und auch in der Bewegungsrichtung leicht ballig, nicht gerade. Im Drehvorgang muss also der zu drehende Durchmesser, der Abstand zur Drehachse ständig verändert werden. Dies geschah

anfangs durch mechanische Steuerung, später durch computergestützte Steuerung. Beim Formbohren gelang es Mahle schon früh unrunde Bohrungen herzustellen. Dies geschieht durch computergestützte Steuerung in Echtzeit mit speziell gelagerten Spindeln. Später entwickelte der Maschinenbau eine Nockenwellenfügemaschine. Darüber hinaus hatte der Maschinenbau eine Inbetriebnahme und einen Service, der dafür sorgte, dass Bediener und Instandhalter vor Ort mit optimal aufgestellten Maschinen optimal fertigen konnten und Störungen nachhaltig behoben wurden. Der in Zusammenarbeit mit der Vertriebsabteilung des Maschinenbaus auch dafür sorgte, dass technische Weiterentwicklung in alle Werke übertragen wurde. Schon seit über zehn Jahren ist der Mahle-Maschinenbau nicht mehr die weltweite Mahle-Versorgungsquelle. Es wurde die Direktive ausgegeben, dass die Produktionswerke sich

gerne selbst um Maschinen und Technologie kümmern dürfen oder gar sollen. Während IT-Systeme oder Qualitätsnormen weltweit durchgesetzt werden, sind technische Verfahren zweitrangig geworden. Jahrelang wurde dem Maschinenbau eine Entwicklung versagt. Neuentwicklungen wurden nicht mehr als notwendig angesehen und die notwendigen personellen Voraussetzungen nicht umgesetzt. Trotzdem gab es neben Kurzarbeit in der Montage immer auch Überstunden in anderen Bereichen.

Jetzt wurde der Druck erhöht. Auch wenn den einzelnen Beschäftigten Alternativen angeboten werden und keiner entlassen werden kann – hier wird eine wichtige Stütze des Unternehmens weggeschlagen. Gänzlich ohne Not!

Matthias Fritz

Preisgestaltung Mittagessen und Vesper

Liebe Kollegen/Innen,

es ist schon wieder einige Zeit her als wir das letzte Mal über die Preisgestaltung im Betriebsrestaurant bzw. in den Kantinen im W 2 + 3 berichtet haben. Der Arbeitgeber weist im Intranet zu Recht auf die gestiegenen Kosten in den letzten 3 Jahren hin. Unser Verpflegungsangebot ist qualitativ und auch quantitativ sehr gut, das will der Betriebsrat auch gerne so erhalten. Die Verhandlungen, die der Arbeitgeber in den

Fortsetzung auf der nächsten Seite



Intranet „News“ angekündigt hat, haben nun begonnen. Wir sehen dabei aber nicht nur die reine Preisgestaltung, sondern auch die Absicherung unserer MAHLE eigenen Küchenmannschaft die uns dieses tolle Angebot jeden Tag bereitstellt. Bereits auf der letzten Betriebsversammlung haben wir im Rechenschaftsbericht darauf hingewiesen, dass die Sicherung keine einfache Sache ist. Um hier einen deutlichen Schritt weiter zu kommen, haben wir die Verhandlungen mit dem Angebot aufgenommen, sich dem marktüblichen Niveau anzunähern.

Mit der Bereitschaft, das Defizit der Essensversorgung zu senken, verbinden wir Betriebsräte aber auch die Forderung, unsere Küchenmannschaft dauerhaft zu sichern und auch die Zukunft der Essensversorgung auf dem geplanten MAHLE Campus in Eigenregie zu realisieren. Beim Mittagessen soll die Grundversorgung, also das Hauptgericht, weiterhin zum gleichen Preis bereit stehen. Allerdings ist die Idee, die Komponenten wie Salat, Suppe und Nachtisch separat zu berechnen. So kann auch der Materialeinsatz etwas besser gesteuert werden, was die Preisgestaltung nicht unerheblich beeinflusst.

Bei der Vesperverpflegung sind mehrere Schritte unumgänglich. Zum einen sind dort die Preise zum Teil massiv unter den marktüblichen Preisen im Umfeld und schon sehr lange nicht angepasst worden. Das soll schrittweise angepasst werden um auch hier einen vernünftigen Beitrag am Materialeinsatz zu leisten. Zum anderen muss die Menge die von den Mitarbeitern frei gewählt werden kann, z. B. beim Müsli, Obstsalat, Wurstsalat usw. Verbraucher gerecht berücksichtigt werden. Hier ist beabsichtigt, die Ware zu wiegen und wir suchen nach einem realen Preis pro 100 gr. des gewählten Produktes. Auch wird das Angebot nach der Nachfrage überprüft werden müssen.

Ein erster Schritt der Anpassung der Vesperpreise ist für den 1.9.2016 vorgesehen. Bitte vergesst nicht, dass wir damit einen Beitrag leisten, um unsere traditionelle MAHLE Küche auch weiterhin in Eigenregie zu erhalten, das sollte bei aller Belastung ein gemeinsames Ziel von uns Beschäftigten sein und auch zu verschmerzen sein. Wir zählen hier auf Ihre/Eure Solidarität.

Wie genau die neue Preisgestaltung aussehen wird, werden wir gemeinsam rechtzeitig bekannt geben.

Jürgen Kalmbach

Vertrauensleutewahl 2016 für die Mitglieder der IG Metall



Die Vertrauensleute im Betreuungsbereich des Betriebsrates HGBRP in Stuttgart wurden am 11. und 12. Mai 2016, für die Amtsperiode 2016 – 2020, neu gewählt.

Wer in Eurem Bereich der/die zuständige Vertrauensmann/Frau ist, entnimmt bitte den Aushängen, die seit Mitte Mai an Eurer schwarzen Brettern zur Verfügung stehen.

Aus der Mitte der Vertrauensleute wird eine Vertrauenskörperleitung gewählt. Diese Wahl fand am 20.06.16 statt. Die VKL besteht aus Vorsitzendem und Stellvertreter und 6 Beisitzern.

Beisitzer:

Melita Siegel, Boris Schwürz, Armin Maurer, Ladislav Filo, Uwe Elsasser, Harald Wierer.

Gewählt wurden:



Vorsitzender:
Matthias Fritz



Stellv. Vorsitzende:
Irmgard Hauff

Auch von uns nochmals herzlichen Dank für die Unterstützung und das Vertrauen, welches Ihr uns durch die Wahl und die Mitarbeit schenkt.

Bei Fragen und Problemen, werden wir Euch hilfreich zur Seite stehen.

Eure VKL

Vertrauensleute im Bereich Mahle Filtersysteme Stuttgart



Seit dem 29.06.2016 hat Mahle Filter einen neuen Vertrauenskörper. Da es sich bei der diesjährigen Wahl des Vertrauenskörpers um eine reine Bestätigungswahl gehandelt hat, war es umso erfreulicher, dass es eine rege Wahlbeteiligung gab.

Ebenso erfreulich ist es, dass der bisherige Vertrauenskörper um 3 Personen anwachsen konnte.

Mit Andrea Robic, einer ehemaligen JAV, Maron Badt, mit Erfahrungen als Betriebsrat und Jeffrey van Delden, einem Neuling in Sachen Gewerkschaftsarbeit und den bisherigen Mitgliedern Sasun Ascioğlu, Hermann Debach, Holger Purkart, Klaus Krech und Nedžad Catic, die schon mehrere Jahre Erfahrung als VK vorzuweisen haben, bekommt der VK eine Vielfalt



Den ersten Vorsitz wird **Maron Badt** übernehmen, **Sasun Ascioğlu** den Zweiten.

an Charakteren, was unter Garantie zu einer spannenden VK Arbeit führen wird.

In der konstituierenden Sitzung am 06.07.2016 wurde die VK-Leitung gewählt.

Auf diesem Weg nochmals vielen Dank für die Unterstützung und das Vertrauen der IGM Mitglieder. Bei Fragen und Sorgen werden wir versuchen, euch so gut wie möglich zu unterstützen.

Eure VK-Filter

Unsere Jugend ist unsere Zukunft

Ein Betrieb ohne Ausbildung ist ein toter Betrieb.

Das Thema Ausbildung begleitet Mahle schon seit sehr vielen Generationen und steht auch immer wieder mal mehr, mal weniger im Fokus.

Seit der Integration von Behr in den Mahle Konzern gibt es eine gemeinsame Ausbildung aller Stuttgarter Standorte, jedoch verwaltet jeder Geschäftsbereich seine Azubis und DHBW-Studenten selbständig.

Mit der Zusammenlegung der Ausbildung geht auch ein enormer Anstieg des Verwaltungsaufwandes einher.

Zumindest hat der Arbeitgeber das schon sehr früh während der Zusammenlegung an die Stuttgarter Betriebsräte herangetragen.

Ein Ausbildungsverwaltungssystem sollte her, präsentiert als eierlegende Wollmilchsaue.

Doch was verbirgt sich tatsächlich dahinter?

Auf der einen Seite die Planung von Einsatzorten, dem Abteilungsdurchlauf und der Stammdaten der Azubis, was ja zweifelsfrei

einer besseren Transparenz und Übersicht zuträglich ist.

Auf der anderen Seite Noten, Berichte, Beurteilungen, Auswertungen: der gläserne Azubi??? Hier waren sich die verschiedenen Gremien einig, dass es hier eine klare Regulierung und Einschränkung geben muss.

Es kann nicht sein, dass bei unseren Azubis andere Regularien angezogen werden, die für alle anderen Kollegen nicht gelten.

Um diese einzuhalten, haben wir viele Auseinandersetzungen mit dem Arbeitgeber nicht gescheut und sind mittlerweile zu einer Einigung gekommen, hier eine Betriebsvereinbarung zu verabschieden.

Beinahe 2 Jahre hat es jetzt gedauert, aber zum Sommer wird, nach Unterzeichnung einer Regelungsabrede, die in naher Zukunft durch eine Betriebsvereinbarung ersetzt werden muss, der Pilot gestartet, der das Ausbildungsverwaltungssystem auf seinen Weg bringt.

Während dieser Phase werden die Betriebsräte weiterhin ein Auge darauf haben, um die Rechte unserer Azubis zu schützen.

Wahl zur Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)

Im Herbst 2016 findet wieder die Wahl zur JAV bei MAHLE Filtersysteme GmbH, wie auch bei der MAHLE GmbH statt.

Wer ist wahlberechtigt und wer darf sich zur Wahl aufstellen lassen?

Wahlberechtigt sind alle Azubis vom ersten bis einschließlich zum vierten Lehrjahr sowie die DHBW-Studenten, sofern sie nicht über 25 Jahre alt sind. Zur JAV-Wahl aufstellen lassen kann sich jeder, der entweder Azubi oder DHBW-Student und unter 25 Jahre alt ist.

Was macht die JAV?

Die JAV ist die Interessensvertretung aller Azubis und DHBW-Studenten bei MAHLE. Sie hat Mitspracherechte bei

wichtigen Themen, wie z.B. die Arbeitskleidung für die Azubis ausgelegt sein soll. Darüber hinaus kann man immer zur JAV kommen, wenn man Probleme in der Ausbildung hat. Mindestens ein JAV-Mitglied ist berechtigt, an den Sitzungen des Betriebsrates teilzunehmen. Die JAV und der Betriebsrat arbeiten zu verschiedenen Themen eng zusammen.

Also, falls auch du Interesse hast, bei der JAV mit zu machen, lass dich für die Wahl im Herbst aufstellen. Alle weiteren Infos erhältst du beim Betriebsrat, entweder bei MAHLE Filtersysteme im Haus E1 oder bei der GmbH, Haus B1 oder beim zuständigen Wahlvorstand.

JAV Mahle Filtersysteme GmbH,
Mahle GmbH



Die IG Metall Baden-Württemberg setzt sich für Arbeitszeitmodelle ein, die den Bedürfnissen der Beschäftigten gerecht werden und ein gesundes Arbeiten bis ins Alter ermöglichen.

Neue Trends im Arbeitsleben, zum Beispiel die Debatte um Industrie 4.0 und die sich damit verändernde Arbeitswelt dürfen nicht dazu führen, dass Leistungsanforderungen steigen.

Möglichkeiten der Flexibilisierung oder mobilem Arbeiten werden auch von Beschäftigten begrüßt, aber Betriebsräte und IG Metall müssen die Schutzrechte der Betroffenen im Blick haben.

„Arbeitszeiten gehen uns alle an“, sagt Michael Kocken von der IG Metall Stuttgart, „deswegen werden wir sehr eng mit Betriebsräten und Vertrauensleuten zusammen arbeiten und die Interessen aller Beschäftigten im Blick haben.“

Es geht im Kern um vier zentrale Themen, so der Gewerkschafter. Es geht um mehr Gerechtigkeit, mehr Sicherheit, mehr Selbstbestimmung und mehr Gesundheit.

Die IG Metall wird auf den kommenden Betriebsversammlungen über das Schwerpunktthema berichten.

Impressum

Herausgeber:

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

Verantwortlich:

Uwe Meinhardt, 1. Bevollmächtigter

Redaktion:

Rebecca Henschel (IGM)
Betriebsrat und VKL
Mahle Gesellschaften Bad Cannstatt

Bildquelle: S.2 Fotolia ©J.M. Guyon

Herstellung:

SZ Mediengestaltung, Nagold