

# Mahle-Info

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

Nr. 54 Mai 2017

## Platz für die Zukunft

Es kommt mehr Bewegung in die Arbeitsplätze. Im Sommer sollen die Buchhaltung und die anderen Finanzabteilungen in das „Gelbe Haus“ umziehen. Dies ist eines der Gebäude, die Mahle von der Firma Eckhardt links und rechts der oberen Glockenstraße gekauft hat.

Bis zu einem Einzug ist noch einiges an Renovierungsarbeiten in diesem Gebäude nötig. Aber es besteht die Aussicht, dass sich mit diesem Umzug auch die Lage in der Zentrale insgesamt etwas entspannt. Vermutlich wird diese Entspannung allerdings nicht lange anhalten. Denn in der Zentrale werden wir immer mehr. Nicht nur in der MIG, auch die Zentralen der 3 Unternehmensbereiche wachsen. Insgesamt sind über 4600 Menschen in Stuttgart bei MAHLE beschäftigt.

Die Entspannung dürfte also nicht lange anhalten. Seit längerem wird am „Mahle-Cam-

pus“ geplant, mit Neubauten sollen rund hunderte Arbeitsplätze neu eingerichtet werden. Dies kann und soll der große Wurf werden. Mit dem Begriff „Campus“ wird ausgedrückt, dass das ganze Mahle-Areal ausgedehnt wird und einen offenen Charakter erhalten soll.

Aber es geht nicht nur um viele Arbeitsplätze, sondern auch um flexible Flächenstrukturen, die neue und unterschiedliche Arbeitsplatzformen ermöglichen. Aber solche Neubauten brauchen Zeit. Bis sie einmal fertig sind, dürften diese Plätze dringend nötig sein.

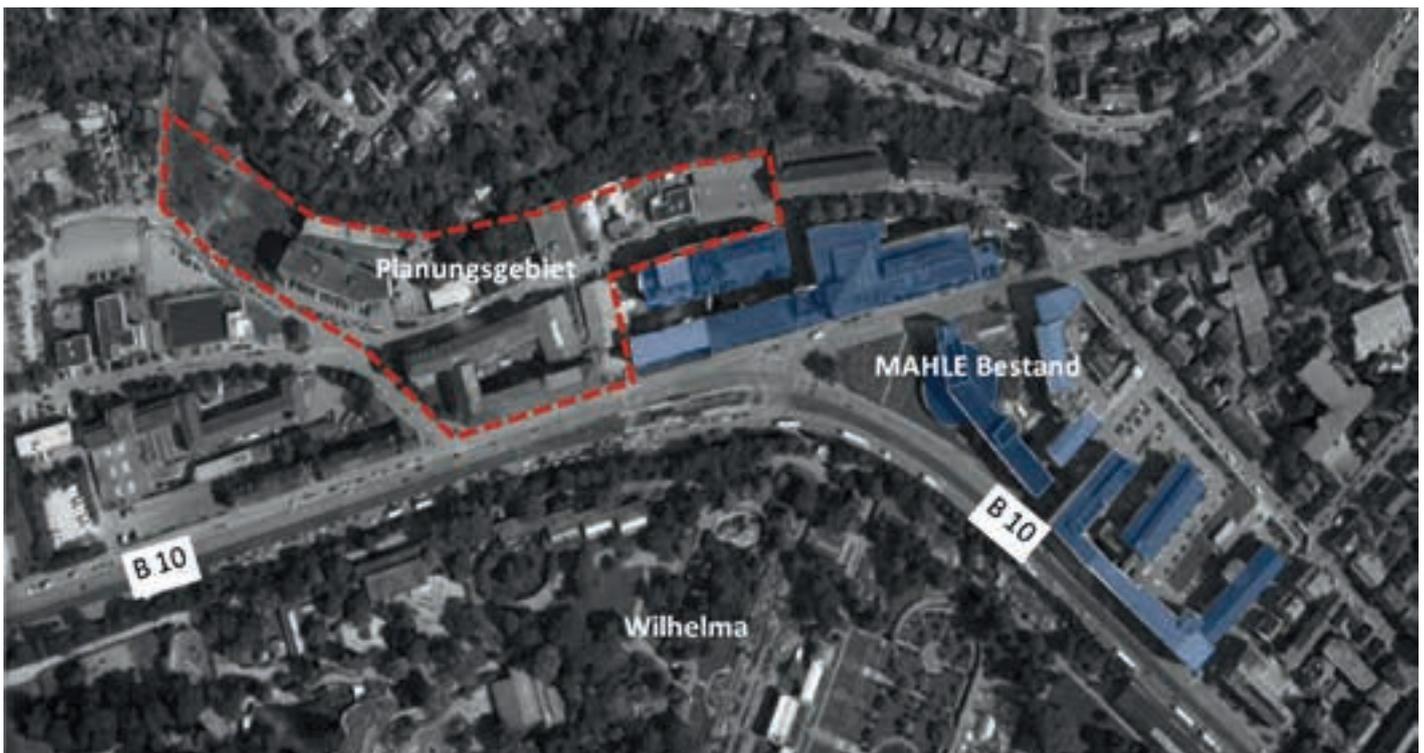
### Zögern und Zaudern

Anstatt aber jetzt zügig voran zu machen, befällt die Mahle-Chefs die Angst vor der Zukunft, von der sie sonst gerne erklären, dass wir uns ihr stellen müssen. Anstatt mit voller Kraft voraus zu fahren, werden erstmal wieder Ausweichmöglichkeiten geprüft.

Das erinnert stark an den Bau des Hauses A vor vielen Jahren, als kurz vor Baubeginn der ganze Bau noch ein paar Meter schmaler und niedriger umgeplant wurde, um etwas Geld und viele Arbeitsplätze einzusparen.

Als Betriebsrat wissen wir nur zu gut, wie eng es in vielen Bereichen zugeht. Wir sind auch an vielen Stellen in die neuen Planungen eingebunden und begrüßen die Ideen, die da bearbeitet werden: Campus-Charakter der Anlage, viele schöne Besprechungszimmer, zentrale Küche, neue Kita, flexible Raumkonzepte und Offenheit für Verkehrskonzepte und –mittel. Da könnte was entstehen, was im Sinne der Beschäftigten ist.

Aber bitte jetzt vorwärts gehen und nicht wieder um viele Ecken. Es gibt die Pläne für die Zentrale, sie müssen angegangen und umgesetzt werden. Kein Zittern und Zaudern bitte!



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

aufgrund der immer deutlicher werdenden Änderungen möchten wir Euch gerne einen kurzen Überblick zur aktuellen Lage geben. Nicht nur sichtbare Neuerungen wie der MAHLE-Campus sind geplant, auch die bisherige gewohnte Arbeitsweise soll sich bei MAHLE ändern. Nach Multi-Space Office und Social Collaboration wurde nun das Projekt HR-Boost an die Betriebsräte herangetragen.

All diese Themen stehen für eine offene, soziale und transparente Arbeitswelt die MAHLE nach außen als attraktiven, modernen und flexiblen Arbeitgeber darstellen soll. Jedoch ist dies mit der jetzigen Unternehmenskultur nicht vereinbar, im Gegenteil! Wir beobachten zwar zunehmend Veränderungen, jedoch leider häufig in die andere Richtung:

Befristete MAHLE Mitarbeiter, deren Arbeitskraft durchaus benötigt und von Schnittstellen sowie Kollegen wertgeschätzt wird, sollen nicht verlängert werden. Die Beschäftigung von Mitarbeiter/Innen die aus Elternzeit, Entsendungen zurückkehren oder Übernahme von Auszubildenden/DHBW Studenten ist oftmals bis zum letzten Tag unklar. Um eine hohe Flexibilität zu gewährleisten, werden bevorzugt Leiharbeitnehmer und „Werkverträge“ eingesetzt.

Arbeiten in Teilzeit ist zudem häufig nicht gewünscht. Das Problem stellt immer wieder diese Kopfzahl Rechnung oder neudeutsch Headcount Philosophie dar! Keine Abteilung kann sich mehrere Teilzeitkräfte leisten, zählen Sie doch wie Vollzeitkräfte Parallel findet jedoch ein Audit zur Zertifizierung von MAHLE bezüglich „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ statt. Hier prallen zwei Welten aufeinander!! Abmahnungen werden deutlich früher und öfter ausgesprochen. Nicht etwa wegen unzumutbarem Verhalten oder ähnlichem, Nein! Weil sich wenige Minuten verspätet bzw. abwesend

gemeldet wird.

Arbeiten bis ans Limit und darüber hinaus steht bei uns leider auf der Tagesordnung. Wer nicht mehr die Mindestforderung von 150% erfüllen kann, sinkt in der Leistungsbeurteilung, zählt nicht mehr zu den „High Performern“ in der Abteilung oder wird auf einen Aufhebungsvertrag angesprochen.

Auch Mitarbeiter die sich trotz schwerer und teilweise langwierigen Krankheiten für MAHLE einsetzen und sich bemühen so gut und so oft es geht zu arbeiten, werden eher an den Rand gedrängt oder sollen neuerdings krankheitsbedingt gekündigt werden anstatt eines nachhaltigen Unterstützungsangebots.

### **Richtlinien unserer Gründer Ernst & Hermann MAHLE: „An 1. Stelle steht der Mensch!“**

Auch mit uns Betriebsräten ändert sich die bislang angemessene Kommunikation und Information leider nicht ins Positive. In brisante und wichtige Themen, die vor allem Änderungen der Arbeitswelt betreffen, werden wir erst nach umfangreicher Ausarbeitung und Vorbereitung des Arbeitgebers involviert, anstatt wie gesetzlich vorgeschrieben rechtzeitig vorab.

Sobald eine Mitgestaltung eingefordert wird, hören wir wiederholt „der Betriebsrat blockiert und steht notwendigen Innovationen und Neuerungen im Wege“. Dass jedoch unsere Aufgabe darin besteht die berechtigten Interessen der Belegschaft zu vertreten und somit alle Gesichtspunkte sowie eventuellen Risiken zu beleuchten und Gefahrenquellen so gering als möglich zu halten, wird gerne vergessen. Auch wir sind häufig der Meinung, dass MAHLE in Bezug zu Innovationen etc., die Arbeit betreffend, weit hinterher ist. Einige

Technologien werden von anderen Unternehmen bereits jahrelang eingesetzt oder gar schon wieder abgeschafft. Statt dann zumindest auf die Erfahrungswerte dieser Unternehmen zurückzugreifen und somit zu profitieren, „erfindet MAHLE die Welt neu“ und begeht ähnliche „Fehler“ welche durchaus vermeidbar gewesen wären und im Endeffekt Nerven und Geld geschont hätten.

Daher ist unsere Bitte und Forderung an den Arbeitgeber:

### **Bezieht die Belegschaft ein! WIR WOLLEN MITGESTALTEN!**

Um diese Forderung durchsetzen zu können benötigen wir die Unterstützung ALLER Mitarbeiter! Engagiert euch für eine moderne Arbeitsumgebung in der der Mensch die Hauptrolle spielt!!!

#Betriebsratswahl 2017



**Jürgen Kalmbach**  
Vorsitzender des Betriebsrates



**Boris Schwürz**  
Stellv. Vorsitzender des Betriebsrates

## **Impressum**

### **Herausgeber:**

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

### **Verantwortlich:**

Uwe Meinhardt, 1. Bevollmächtigter

### **Redaktion:**

Rebekka Henschel (IGM), Betriebsrat und VKL, Mahle Gesellschaften Bad Cannstatt

### **Bildquellen:**

S. 5 © Franz - Fotolia; S. 7 © PAWEL KAZMIERCZAK; S. 8 © anyaberkut - Fotolia, © M. Schuppich - Fotolia

### **Herstellung:**

SZ Mediengestaltung, Nagold

# Eine starke Interessenvertretung hat bei MAHLE lange Tradition. Damit dies auch so bleibt benötigen wir Ihre/Deine Unterstützung!

BETRIEBSRAT  
Mahle

Ein Betriebsrat kann für die Beschäftigten dank gesetzlicher Vorgaben einiges bewegen. Wir als Beschäftigte haben durch die Wahl eines Betriebsrates die Chance, die umfangreichen Rechte zur Mitgestaltung zu nutzen, darauf darf man nicht verzichten! So kann bei viele Themen mitgesprochen und – gestaltet werden.

Ziel ist Arbeitsplätze sicherer und gerechter zu gestalten. Der Betriebsrat hat z. B Mitbestimmung in allen Themen der Arbeitszeit, prüft Gehälter und ist der Verhandlungspartner für die Beschäftigungssicherung. Ebenso berät er bei Änderungen im Betrieb mit dem Arbeitgeber wie diese umgesetzt werden sollen und achtet auf die Einhaltung von Gesetzen, Tarifverträgen, Verordnungen, Richtlinien und betrieblicher Vereinbarungen. Die Belegschaft wird durch den Betriebsrat über aktuelle Themen sowie anstehende Änderungen informiert.

Auf unserer letzten Betriebsversammlung haben wir bereits angekündigt, dass dieses Jahr vorzeitig Betriebsratswahlen stattfinden, da einige Betriebsräte ausgeschieden sind. Da die Belegschaft auch stark gewachsen ist, wird unser Betriebsrat auch größer und wir brauchen Menschen, die ihr Umfeld aktiv mitgestalten wollen und dies nicht anderen überlassen wollen!

Spannende Themen wie neue Arbeitsformen und Arbeitszeiten, der MAHLE Campus aber auch die Industrie 4.0 und die Herausforderungen durch die sich verändernde Mobilität brauchen kluge Köpfe und Kreativität im neuen Betriebsrat.

**BETRIEBSRATS-  
WAHL 2017**



# Mitarbeiterentsendung ins Ausland

!  
Arbeits-  
sicherheit

Die Unsicherheit auf der Welt nimmt zu. Kriege nehmen zu, Terror und Gegenterror breiten sich aus. Für Mahle als weltumspannender Konzern bringt das Probleme, insbesondere auch für die zahlreichen Mitarbeiter/-innen, die reisen müssen.

In vergangenen Jahren waren bei der Vorbereitung der Auslandsentsendung und der Betreuung vor Ort eine Vielzahl arbeitsrechtlicher Aspekte und auch steuer- und sozialversicherungsrechtliche Besonderheiten zu berücksichtigen.

Trat im Gastland eine Krisensituation auf, so sollten im Entsendevertrag zuvor detaillierte Vereinbarungen über eine Ausreise im Krisenfall, eine Wiederbeschäftigung im Unternehmen und die Behandlung des Vergütungsanspruchs gemacht werden.

Die aktuelle weltpolitische Lage fordert den Arbeitgeber jedoch auf, diesen Prozess zu Ende zu denken.

- Wie verhalten sich Beschäftigte präventiv auf Bahnhöfen, Flughäfen oder Veranstaltungen?
- Wie verhalten sich Beschäftigte, wenn sie einen Terroranschlag miterleben?
- Wie verhalten sich Beschäftigte nach einem Terroranschlag?
- Wie verhalten sich Beschäftigte nach einer Verhaftung?
- Wie wird bemerkt, dass der/die Beschäftigte „fehlt“? Wie können sie sich melden?
- Wie und mit welchen Maßnahmen reagiert die Firma? Wer nimmt Kontakt zu Behörden auf, besorgt einen Rechtsbeistand, wer ist zuständig für die Krankenhausbehandlung?

Hier ist ein umfassender, funktionierender Alarmplan mit detaillierten Handlungsanweisungen für alle Beteiligten notwendig.

Dies alles soll nicht als Vollkasko Rundumschutz verstanden werden, sondern ist im Rahmen der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers seinen Beschäftigten gegenüber wie eine Gefährdungsbeurteilung zu behandeln.

Henry Faissler

Eine Stellenausschreibung für diese Tätigkeit sähe so aus:

## Der Betriebsrat sucht Sie/Dich!

Du bist mindestens 18 Jahre alt, seit mindestens sechs Monaten bei MAHLE beschäftigt und verfügst über folgende Eigenschaften:

- Teamfähigkeit
- Freude an der Gestaltung unserer „MAHLE Arbeitswelt“
- Bereitschaft auf fachlicher und rechtlicher Ebene Interessantes zu lernen
- Gute Kontakte oder gute Vernetzung
- Soziales Engagement

## WIR BIETEN:

- Herausforderungen außerhalb Ihrer/Deiner Abteilung weit über das Fachliche hinaus
- Mitgliedschaft in einem tollen Team
- Informationen aus erster Hand über MAHLE
- Weiterbildung auf rechtlicher, sozialer und wirtschaftlicher Ebene
- Weiterentwicklung Ihrer/Deiner Kompetenz

## INTERESSE geweckt?

Dann melde Dich doch bei uns zu einem unverbindlichen Gespräch.

+49 711 501-12098

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

Bei all den Rechten und Pflichten, die der Betriebsrat hat, darf man das Wichtigste nicht vergessen: Betriebsratsarbeit macht Spaß! Sie können für sich und Ihre Kollegen eine Menge anstoßen und erreichen, erhalten mehr Einblick in Ihr Unternehmen und können sich durch intensive Schulung persönlich weiterentwickeln, z. B. in der professionellen Verhandlungsführung.

Boris Schwürz

# Mahle Impuls - Ideenmanagement

## IMPULS

Das Ideenmanagement umfasst die Generierung, Sammlung und Auswahl geeigneter Ideen für Verbesserungen und Neuerungen.

Ziel des Ideenmanagements sollte es sein die Mobilisierung von Leistungsreserven durch die Förderung eines kreativen Arbeitsklimas, um unter Einbeziehung aller Mitarbeiter die Wettbewerbsfähigkeit der Organisation zu stärken. Richtig eingesetzt ist das Ideenmanagement gleichermaßen ein Mittel zur Innovationsförderung, Kostenersparnis und Mitarbeitermotivation. Zudem kann Ideenmanagement zu einer offenen, von Vertrauen geprägten Unternehmenskultur beitragen. Eines der bleibenden zentralen Ziele ist die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit, wozu auch nachweisbare Einsparungen gehören.

Soweit die Idee und das Grund Konzept da-

hinter, aber wie setzt Mahle das um.....

Am 01. Oktober 2008 wurde eine umfangreiche Gesamtbetriebsvereinbarung zu diesem Thema abgeschlossen. In dieser Vereinbarung wurden die grundlegenden Voraussetzungen beschrieben, sowie Verantwortlichkeiten definiert, ebenso wurden Beispiele aufgelistet die im Sinne der GBV eine beurteilungsfähige Idee definieren.

Um dies umsetzungsfähig zu gestalten, hat Mahle im Intranet eine Software bereitgestellt die den Ablauf als elektronischen Workflow organisiert. Wesentliche Faktoren für den Erfolg einer solchen Umsetzung des Ideenmanagement ist die bereichsübergreifende Zusammenarbeit und der angestrebte zeitliche Rahmen, in dem ein Vorschlag abgeschlossen sein soll.

Eben hier liegen die Schwierigkeiten der

Umsetzung: lange Entscheidungs- und Realisierungszeiten, Unklarheiten bei den Verantwortlichkeiten und fehlende Transparenz für den Einreicher sind nicht zuletzt wesentliche Parameter, die sich ebenfalls in der statistischen Auswertung bemerkbar machen, als auch in den Zahlen der tatsächlich realisierten Ideen.

Ebenso ist es leider so, dass ein Großteil der Belegschaft kaum bis gar keine Kenntnis über die Möglichkeit der Verbesserungsvorschläge hat. Dies könnte ein guter Anlass für die Firma Mahle sein das bestehende System proaktiv zu bewerben und zu fördern, nicht zuletzt kann ein Großteil der platzierten Ideen zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit beitragen. Gerade jetzt im Umschwung zur E-Mobilität sind Innovationen gefragter denn je.

Marco Reinsberger

## Paragraf 90 -das unbekannte Wesen

### Arbeitsplatz-ausschuss

Betriebsräte werfen gerne mit diesem Begriff um sich, aber um was geht es dabei eigentlich?

Im Betriebsverfassungsgesetz heißt es:

„Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über die Planung

- von Neu-, Um- und Erweiterungsbauten von Fabrikations-, Verwaltungs- und sonstigen betrieblichen Räumen,
- von technischen Anlagen,
- von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen oder
- Umgestaltung der Arbeitsplätze

rechtzeitig und umfassend unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten.

Der Arbeitgeber hat mit dem Betriebsrat die vorgesehenen Maßnahmen und ihre Auswirkungen auf die Arbeitnehmer, insbesondere auf die Art ihrer Arbeit sowie die sich daraus ergebenden Anforderungen an die Arbeitnehmer so rechtzeitig zu beraten, dass Vorschläge und Bedenken des Betriebsrats bei der Planung berücksichtigt werden können. Arbeitgeber und Betriebsrat sollen dabei auch die gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse über

die menschengerechte Gestaltung der Arbeit berücksichtigen.

Viele Vorgesetzte erinnern sich während Ihren Planungen an dieses Unterrichts- und Beratungsrecht und informieren den Arbeitsplatzausschuss rechtzeitig.

Manchmal wird dies aber vergessen oder ignoriert, so werden wichtige Informationen erst im Nachgang angefordert, Informationen über Brandschutz und Arbeitssicherheit erreichen erst verspätet die zuständige Fachkraft für Arbeitssicherheit.

Dies führt zu sehr ärgerlichen Verzögerungen oder Missverständnissen und fast immer auch zu völlig unnötigen vermeidbaren Kosten die ausschließlich in der Verantwortung der Antragsteller liegen.

Dies ist aus der Sicht der Vorgesetzten sogar teilweise verständlich, denn die Kosten drücken spürbar und laut, die Verantwortung und die Haftung dagegen heimlich und leise.

Im Alltag der § 90 Unterrichtung kommt es deswegen manchmal zu kuriosen Situationen

über die man nur staunen kann, Dinge, die keinem von uns in unserem Privatleben nur ansatzweise einfallen würden, werden in die Tat umgesetzt oder zumindest versucht. Dann werden das Umweltrecht, das Wasserrecht, das Baurecht, das Arbeitsschutzgesetz oder der Brandschutz einfach ignoriert oder gar Verstöße riskiert.

Solche Aktionen haben bei einem Umweltschaden, Brand oder Arbeitsunfall für die Verantwortlichen unangenehme Folgen, denn der Gesetzgeber spricht in solchen Fällen eine deutliche Sprache.

Wir wollen nicht die Welt umdrehen, nicht blockieren oder piesacken, nein, wir wollen die Einhaltung der Vorschriften, aber so dass wir noch „schaffen“ können.

Dies ist oft eine Gratwanderung, wenn aber alle an einem Seil in dieselbe Richtung ziehen, dann erhält Mahle ein gutes Arbeitsergebnis und alle Kolleginnen und Kollegen kommen morgens gesund zur Arbeit und können abends gesund zurückkehren.

Henry Faissler

# „World Café“



Am 16. Februar 2017 waren alle Mahle Filtersysteme Mitarbeiter eingeladen an einer Veranstaltung mit dem Titel: "World Cafe/Transformationsprozess" teilzunehmen.

Die Überschrift verursachte im ersten Moment bei vielen Kolleginnen und Kollegen ein ungutes Gefühl im Magen.

Transformation oder auch Veränderung ist ja prinzipiell nichts Verwerfliches. Es bringt vielmehr frischen Wind rein, fördert die Kreativität, motiviert die Belegschaft, also rundum sehr positive Aspekte.

Wenn man aber an "Transformation" bei der Firma Mahle denkt, kommen leider un schöne Erinnerungen der letzten Monate bzw. Jahre hoch.

Stichwortartig sind hier zu nennen: Öhringen, BMTS, Plettenberg!  
Von insgesamt 16 deutschen Standorten sind es nur noch 11!

So war es Euch, liebe Kolleginnen und Kollegen, nicht zu verübeln, dass Ihr bei der Überschrift "Transformation" mit Angst und Bange ins Betriebsrestaurant rüber gegangen seid, wo die Veranstaltung stattfand.

Der Veränderungsprozess wurde bildlich anhand von fünf Säulen dargestellt, welche als Hülle die unverkennbaren Umrisse der Elbphilharmonie übergestülpt bekommen haben.

Man wählte bewusst die Elbphilharmonie als Symbol dafür aus, vernahm man von den Vertretern der Geschäftsleitung, die netterweise den Kolleginnen und Kollegen Frage und Ant-

wort standen.

Es ist allgemein bekannt, dass es beim Bau der Elbphilharmonie zu einigen Pannen und auch zu einer immensen Kostenexplosion kam!

Bis zur Fertigstellung im März 2017 verachteten sich die Baukosten auf rund 800 Millionen Euro. Unweigerlich stellt man sich die Frage: Wäre die ganze Problematik eventuell mit der richtigen und vorausschauenden Planung gar nicht erst entstanden??

Hoffentlich entstehen beim Transformationsprozess der Mahle Filtersysteme nicht Parallelen!

Es ist nicht auszudenken welche Konsequenzen dies hätte!

Meist verändern sich nämlich nicht die Umstände derjenigen, die Veränderung dringend nötig hätten, sondern derjenigen die am wenigsten dafür können!



# Werk 3: Viele Aufträge – viel Abträgliches

## Werk 3

**Richtig teure Autos scheinen sehr gefragt zu sein. Seit Jahren wollen unsere Kunden mehr Kolben aus dem Werk 3 für Autos aus dem Premiumsegment. Die Abrufe in den Kleinserien steigen.**

In der Krise 2009 wurden noch 10 Schichten pro Woche gefahren, kurz darauf wieder 15. Kurz darauf waren 21 Schichten nötig, das sind drei Schichten an sieben Tagen, die von vier Schichtgruppen belegt werden. Man kann erahnen, welche Belastung das für die Beschäftigten dort war, viel Arbeit am Wochenende, immer wieder Nachtschichten, der ständige Wechsel zwischen Früh- Spät- und Nachtschicht. Das Ganze mit Personal, das zahlenmäßig nicht im nötigen Ausmaß aufgebaut worden war, was zu ständigem Löcher-stopfen durch Neue-Aufreißen führte.

Der Betriebsrat hatte sich schon damals schwer getan, dies zu akzeptieren. Natürlich sollten Kundenanfragen bedient werden, das ist wichtig für Mahle und das Werk 3. Aber der Preis dafür ist hoch und den zahlt nur eine kleine Gruppe von Arbeitern, die in

einem solchen Schichtmodell arbeiten müssen. Für den Betriebsrat war deshalb wichtig die Laufzeit dieses Schichtsystems auf 18 Monate zu begrenzen und die Zeit zum Aufbau einer neuen Kleinserie 2 zu nutzen. Zusätzlich wurde eine Luftkühlung für die Sommermonate vereinbart, denn die großen Maschinen produzieren viel Abwärme.

### Neues Spiel

Das große Aufatmen nach der Rückkehr zu 15 Schichten an Montag bis Freitag hielt nicht lange. Kaum lief die neue Anlage, die Kleinserie 2, kam die Nachricht, dass die Kapazitäten erneut nicht ausreichen würden. 18 Schichten waren gefordert und wurden vereinbart. Erneut wurde auch vereinbart, dass die technischen Kapazitäten erweitert werden und anderes mehr. Die Tinte war kaum trocken, da stiegen die Kundenbedarfe erneut – plötzlich waren eine neunzehnte und zwanzigste Schicht gefordert.

Die ganze Situation war und ist schon so genug belastet: Personalmangel, hohe nervliche und physische Belastung, Probleme bei Rohlingen, Qualitätsprobleme, Maschinenausfälle und Anlaufprobleme der neuen Anlagen,

hohe Rüstzeiten und vermehrtes Umrüsten durch niedrige Bestände – all das, was in einer Produktionsanlage unvermeidbar ist, wird unter solchem Druck und solchen Begleitumständen unerträglich.

Leider wurde die Situation für den Betriebsrat zusätzlich dadurch erschwert, dass Regelungen nicht zügig vereinbart werden und – wenn vereinbart – nur teilweise umgesetzt werden – leiden müssen erneut die Beschäftigten.

Die Beschäftigten, die unter diesen Bedingungen schufteten, sind zu recht sauer. Erst als im April die Lieferfähigkeit kurz vorm Abgrund stand, waren wieder konstruktive Gespräche mit dem Betriebsrat möglich. Noch aber sind die Kühe nicht vom Eis.

Für den Betriebsrat ist die Lage klar: Die Beschäftigten sind der Schlüssel – sie machen die Kolben. Entscheidend wird jetzt sein, dass für die Beschäftigten die Arbeitssituation sich spürbar verbessert und die Belastung verringert. Und das ganz schnell!

Matthias Fritz

## Mahle Beschäftigte melden sich zu Wort



**Wie wollen wir arbeiten? Wie wollen wir leben? Im Wahljahr 2017 kommt es auf die Wünsche und Bedürfnisse der Beschäftigten an. Die IG**

**Metall hat deshalb zu Beginn des Jahres die Menschen befragt - zu politischen Themen und zu ihrer persönlichen Arbeitssituation. Mehr als 680.000 Beschäftigte aus rund 7.000 Betrieben haben sich bundesweit an der Befragung der IG Metall „Politik für alle – sicher, gerecht und selbstbestimmt“ beteiligt. Bei den vier Mahle Betrieben in Stuttgart haben sich insgesamt über 2.200 Beschäftigte beteiligt. Allein bei im Mahle Werk 1-3 waren es über 1100 Teilnehmende.**

„Das ist insgesamt ein Riesenerfolg“, sagt Michael Kocken, als Unternehmensbeauftragter der IG Metall zuständig für alle Mahle Werke. Die starke Beteiligung zeige, dass die IG Metall mit den Themen der Befragung genau den



Michael Kocken, Unternehmensbeauftragter der IG Metall für alle Mahle Werke

Zeitgeist in den Betrieben getroffen hat, so Kocken weiter.

Die IG Metall hat ganz bewusst alle Beschäftigten befragt und nicht nur die Mitglieder der IG Metall. Die starke Beteiligung auch von

Beschäftigten, die noch nicht Mitglied der Gewerkschaft sind zeigt, dass die IG Metall einen beeindruckenden Stellenwert im Betrieb hat und „uns zugetraut wird, gemeinsam die Themen anzupacken und gemeinsam zu entwickeln“, so Kocken.

Ab Ende Mai stehen detaillierte Ergebnisse zur Verfügung. Dann werden die Vertrauensleute und Betriebsräte mit dem Gewerkschaftssekretär Michael Kocken die Ergebnisse speziell für Mahle auswerten, im Betrieb vorstellen und gemeinsam mit allen Interessierten im Betrieb die Umsetzung der Anliegen und Bedürfnisse anpacken.

„Mit allen Beschäftigten ins Gespräch kommen und die Menschen beteiligen – das ist unsere Stärke und zeigt, dass wir eine Beteiligungsgewerkschaft sind. Je mehr mitmachen, desto stärker die Ergebnisse“, sagt Kocken mit Blick auf die anstehenden Herausforderungen.

# Neue Vertretung für die Schwerbehinderten



Udo Eberhardt war schon fast eine Institution. Über fünfzehn Jahre vertrat er die Schwerbehinderten im Bereich der GmbH/MIG in

Cannstatt, lange Jahre war er auch Vorsitzender der Gesamtschwerbehinderten-Vertretung. In dieser Funktion unterstützte er die Schwerbehinderten vor allem an kleinen Standorten, zum Beispiel, wenn es keine Vertretung vor Ort gab oder eine solche aufgebaut werden musste. Jetzt geht Udo in den wohlverdienten Ruhestand.

Wir sprachen mit Davorka Hasani, die auf seine Position nachrückt, unterstützt von Irmi Hauff als Stellvertreterin.

**„Davorka, für dich ist diese Aufgabe ja nicht neu, aber du hast jetzt doch mehr Verantwortung. Was reizt dich an dieser Aufgabe und was kommt auf die Schwerbehinderten und Ihre Vertretung zu?“**



Davorka: „Ich setze mich gerne für meine Kolleginnen und Kollegen ein. Die Aufgabe ist schon anspruchsvoll. Wir müssen immer auf dem Laufenden sein, es gibt immer wie-

der neue Gesetze und Urteile, die für unsere Arbeit wichtig sind. So bringt das neue Teilhabe-gesetz die Chance, dass die Qualifizierung von Schwerbehinderten staatlich gefördert werden kann.“

**„Was musst du noch an Fähigkeiten mitbringen, außer Verständnis und Interesse an Paragrafen?“**

Davorka: „Man muss gut zuhören können. Schwerbehinderung ist oftmals mit einem schweren Schicksal verbunden. Das kann auch für mich selbst eine Belastung sein.“

**„Habt Ihr Pläne, wie Ihr die Arbeit weiter gestalten wollt?“**

Davorka: „Seit einiger Zeit hat ja die SBV ein eigenes Büro neben der Pforte im Gebäude B1. Aber wir wollen auch den Intranet-Auftritt verbessern. An dieser Stelle noch die Bitte an alle Schwerbehinderten: Traut Euch, die Probleme anzugehen. Kommt vorbei oder nehmt Kontakt mit uns auf!“

## Urlaubsplanung: Keine Regelung ohne Betriebsrat



Alle wissen, dass es eine gesetzliche Urlaubsdauer von vier Wochen gibt, gerechnet vier Wochen a sechs Werktagen.

Der Tarifvertrag dehnt dies auf sechs Wochen aus.

Die gesetzliche Regelung bei der Lage des Urlaubs ist nicht so bekannt: Bei jedem Konflikt ist der Betriebsrat zu informieren. Jede Regelung ist mitbestimmungspflichtig.

Die einzige Regelung in diesem Sinne, die derzeit in unseren Bereichen gilt, ist die Betriebsverein-

barung zur Betriebsruhe an Brückentagen und ähnlichem. Es gibt keine gültige Vereinbarung, die eine Höchstdauer für Sommerurlaube oder so etwas festlegt. Es gibt auch keine Anfrage für eine solche an den Betriebsrat.

Schönen Urlaub also!



# Wenn einer eine Reise tut, dann...

Entgelt-  
ausschuss

Viele Leute verbinden mit einer Reise oft Erholung, neue Kulturen kennen zu lernen oder es sich einfach mal gut gehen lassen. Auch MAHLE bietet Reisen an, leider nicht zur Erholung, sondern nur geschäftlich. Hierbei zählt auch die Reisezeit als Teil der Geschäftsreise. Abrechnungstechnisch kam es immer wieder zu Nachfragen, wenn es sich um Reisen in andere Zeitzonen handelt.

Hier werden als Reisebeginn und Reiseende immer die Ortszeiten angegeben. Dass man dabei auf einer Reisedecke mal „Zeit“ gut macht, gleicht der Rückweg so gut wie immer wieder aus.

Des Weiteren muss man wissen, dass Reisen an Sonntagen/Feiertagen grundsätzlich zuschlagspflichtig sind! Dies besagt der Manteltarifvertrag (MTV) in §9 Abs.6 : „Zuschlagspflichtige Sonn- und Feiertagsarbeit ist jede an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen zwischen 0.00 Uhr und 24.00 Uhr geleistete Arbeit.“ (Im Dreischichtbetrieb kann hiervon abgewichen werden).



Ebenso ist dies auch in einer Regelungsabrede zur Gleitzeitvereinbarung am Standort Stuttgart so hinterlegt.

Bitte achten Sie bei Ihrer nächsten Abrechnung von sonn-/feiertäglicher Reisezeit darauf, dass die Zuschläge von 50 Prozent auch

berechnet wurden.

Bei Fragen wenden sie sich bitte an Ihre/n zuständige/n Personalreferent/in oder Ihren Betriebsrat!

Klaus Beutin

## ERA-TV: Mehr Geld für Chef-Vertreten

**Ja, es gibt mehr Geld, wenn Sie Ihre/n Vorgesetzten/n vertreten. Auch wenn Sie Kolleg/innen vertreten, die eine höherwertige Arbeitsaufgabe haben.**

Die Einzelheiten sind im Entgeltrahmen-Tarifvertrag geregelt (ERA-TV §9.4).

Voraussetzung ist, dass diese Tätigkeit einen ununterbrochenen Zeitraum von sechs Wo-

chen übersteigt. Eine reine Urlaubsvertretung reicht also nicht. Wenn diese Bedingung erfüllt ist, wird rückwirkend von Anfang an eine Zulage gezahlt, die der Differenz der beiden Entgeltgruppen entspricht.

Im Tarifvertrag ist auch geregelt, dass dieser Differenzbetrag auch dann weitergezahlt wird, wenn Sie krank werden und er muss auch im Urlaubs- und Weihnachtsgelt berück-

sichtigt werden.

Nach mehr als sechs Monaten ist übrigens eine neue Bewertung der Stelle vorzunehmen. Dann kann man nicht mehr von einer vorübergehenden höherwertigen Tätigkeit ausgehen.

Matthias Fritz

