

# Mahle-Info

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

Nr. 57 Mai 2018

## DA wär noch Potential bei der Kommunikation...

Die Verlagerung des Aftermarkets nach Schorndorf... bei den betroffenen Kolleginnen und Kollegen hier in Cannstatt ruft das Thema immer mehr Unverständnis, Unmut und Kopfschütteln hervor. Die Kommunikation der Projektleitung ist nur schwer nachzuvollziehen, auf Town-Hall Meetings werden Regelungen präsentiert und zementiert, ohne die Mitarbeiter hier mit zu nehmen... aber dass es ja Kommunikationsprobleme in der MAG geben soll, hat uns die Geschäftsführung ja schon als einen Grund für die Verlagerung genannt...



Was denken die Betroffenen, welche Fragen beschäftigen sie, welche Befürchtungen bestehen???

Wir haben direkt nachgehakt (Zitate aus den Abteilungen)

„Feste Pausenzeiten sind für unseren Bereich Regelungen aus der Steinzeit, wir alle haben Kundenkontakt.“

„Wir sollen andere, verlängerte Arbeitszeiten in Schorndorf bekommen, nur weil die Jobs in Schorndorf und nicht mehr in Cannstatt sind und wir die gleiche Arbeit machen wie bisher. Das hat noch niemand plausibel erklärt. Eine Frechheit und Provokation.“

„Ist meine Arbeit in Schorndorf weniger wert als in Bad Cannstatt?“

„Ich empfinde das Gebaren der Verantwortlichen - insbesondere in Town Hall Meetings - als denkbar ungeschickt: Glaubt das Management wirklich, die Aftermarket-Mannschaft mental positiv auf den Umzug einzustimmen, indem man sich mal mit trotzigem, mal mit herablassendem Auftreten präsentiert?“

„Die Wertschätzung der Mitarbeiter im Aftermarket geht gegen Null. Wenn einem gesagt wird, dass man ja gehen kann wenn es einem nicht passt ist das nicht sehr förderlich für das Arbeitsklima.“

„Ich würde doch annehmen, dass ein Management, dass seiner Mannschaft eine negative Tatsache wie einen weitgehend unerwünschten, „von oben“ verordneten Umzug nach Schorndorf verkaufen muss, sich zumindest im zwischenmenschlichen Umgang und in der Kommunikation mit der Belegschaft um Positivität als auch Kooperation bemühen würde. Genau das Gegenteil ist der Fall beim Aftermarket-Umzug nach Schorndorf.“

„Wenn MAHLE den Platz in Stuttgart für andere Abteilungen benötigt ist das noch nachvollziehbar. Warum soll ich deshalb aber in Schorndorf mehr Stunden arbeiten für das gleiche Geld? Dass das Unmut schafft ist doch klar!“

„Es wurde mal gesagt, wir können uns das in Schorndorf mal anschauen. Wann soll das sein?“

„Es wird eben in Gutsherrenart über unsere Köpfe etwas entschieden.“

„Der Umzug nach Schorndorf bedeutet für viele von uns, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie noch schwieriger wird. Für manche ging es soweit, dass es leider gar nicht mehr machbar war, deshalb die Kündigungen oder Wechsel innerhalb von Mahle-Konzern. Bis zur Neubesetzung der Stellen heißt das, dass wir, die bleiben, den Arbeitsaufwand stemmen müssen.“

„Der Arbeitsdruck wächst im Umzugsjahr dramatisch und ich will nicht, dass meine Gesundheit weiterhin so stark strapaziert wird. Wie soll das denn noch weitergehen?“

„Die festen Kanti-zeiten für alle sind nicht nachvollziehbar. Das kann und wird nie funktionieren.“

„Die Belegschaft wird fast komplett im Dunkeln stehen gelassen. Und wenn es doch mal zu einer Informationsrunde kommt werden einfach Tatsachen in den Raum gestellt, die der Arbeitnehmer zu akzeptieren hat.“

„Die Arbeitszeiten werden sich nach den Bahnfahrplänen richten und nicht nach der objektiven Notwendigkeit – ggf. lässt man halt den Griffel fallen und geht!“

„Leider werden wir momentan überhaupt nicht in die Büropläne mit einbezogen. Ich denke man könnte vieles erheblich besser gestalten, wenn man die einzelnen Gruppen bzw. Arbeitnehmer selbst befragt.“

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

den Betriebsrat erreichen viele Anfragen aus der Belegschaft zum Thema „Mobiles Arbeiten“ und wir wissen, dass dies vielen auf den Nägeln brennt. Wir befinden uns auch derzeit in Verhandlungen mit der Arbeitgeberseite. Der Gesamtbetriebsrat verhandelt dabei Mobiles Arbeiten, in Stuttgart wird derzeit die Vereinbarung zum Home-Office überarbeitet.

### Homeoffice

Alternierende Telearbeit - oder auch Homeoffice genannt - gibt es als Modell bei MAHLE schon länger. Es bezeichnet das Arbeiten von zuhause aus. Der Arbeitgeber richtet dem Beschäftigten einen Arbeitsplatz in seinem Heim ein, sorgt für eine funktionierende PC-Ausstattung und übernimmt auch die Kosten dafür. Derzeit finden Verhandlungen statt, dass Home-Office auch aus anderen Gründen als Krankheit, Kinderbetreuung und Pflege möglich werden soll.

### Mobile Arbeit

Arbeit, die fremdbestimmt im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses erfolgt, ist immer Arbeitszeit. Egal, ob die Arbeit von zuhause, von unterwegs oder im Büro erledigt wird. Damit ist diese Arbeit zu vergüten. Und selbstverständlich sind auch alle Gesetze zur Arbeitszeit einzuhalten. Wie auch bei Homeoffice dürfen Beschäftigte nicht mehr als gesetzlich zulässig arbeiten. Auch die Ruhezeiten von mindestens 11 Stunden nach Beendigung der Arbeitszeit sind einzuhalten und das Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit gelten.

Wir stehen also hier vor der schwierigen Aufgabe einerseits den Beschäftigten mehr Freiraum zu ermöglichen, andererseits sicherzustellen, dass die neue Freiheit nicht von der Firma missbraucht wird, um noch mehr Arbeit auf Beschäftigte abzuladen.

Aus vielen Gesprächen wissen wir, dass die meisten, die am Mobilen Arbeiten interessiert sind, gar nicht ständig mit dem Laptop auf der Parkbank sitzen wollen. Den meisten geht es darum, bei kurzfristigen privaten Terminen nicht einen ganzen Tag freinehmen zu müssen oder wegen weniger Stunden noch ins Büro kommen zu müssen.

Entsprechend geht es uns darum, hierfür eine sinnvolle Regelung zu finden, ebenso für die Beschäftigten, die heute schon beruflich unterwegs sind und dabei auch Büro-Arbeiten erledigen wollen oder müssen.

Wir hoffen Euch bald mehr sagen zu können!



**Jürgen Kalmbach**  
Vorsitzender des Betriebsrates



**Boris Schwürz**  
Stellv. Vorsitzender des Betriebsrates

Einfach von anders wo arbeiten ist nicht so einfach

## 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), Michael Kocken (IGM), Betriebsrat und VKL, Mahle Gesellschaften Bad Cannstatt

**Bildquellen:** S. 2 ©Milan Ilic; S. 3 ©FM2 - stock.adobe.com; S. 4 ©p365.de - stock.adobe.com; S. 8 ©chokniti - stock.adobe.com; ©Redaktion

**Herstellung:** SZ Mediengestaltung, Nagold

# Leidiges Thema: Arbeitszeugnisse

## Personal-ausschuss

Arbeitszeugnisse, egal aus welchem Anlass eingefordert, bestehen grob aus vier Teilen.

Es beginnt mit Ihren persönlichen Daten, Ihrer Firmenhistorie und Ihrer aktuellen Position im Unternehmen. Daran anschließend kommt die Firmenvorstellung.

Im nächsten Abschnitt werden die tatsächlichen Aufgaben beschrieben. Falls Ihr Vorgesetzter dabei Ihre Hilfe anfragt, ist das absolut in Ordnung – wer weiß schon besser als Sie, was Sie täglich erledigen!

Nun kommt die Bewertung ihrer persönlichen Leistungen. Unterschiedliche Kriterien, wie z. Bsp. Effektivität, Fachwissen oder Verhalten – nach intern wie extern - werden dabei vom Vorgesetzten nach dem Schulnoten-System

## Neukonstituierung JAV GmbH, MIG, MAG Standort Stuttgart



Nach dem im Frühjahr einige JAV Mitglieder nach ihrer Übernahme, vorübergehenden Beschäftigung oder sofortigen Freistellung zur Weiterbildung aus der JAV ausgeschieden sind, war nun eine Neukonstituierung nötig.

Am 03.05.2018 fand die Neukonstituierung der Jugend- und Auszubildendenvertretung statt.

Einstimmig gewählt wurden:

- **Katja Hoenig**  
als Vorsitzende der JAV MAHLE GmbH
- **Benjamin Eminov**  
als stellvertretender Vorsitzender der JAV MAHLE GmbH
- **Felix Angele**  
als GJAV-Abgeordneter der MAHLE GmbH
- **Fabio Bader**  
als Schriftführer

Wir danken allen ehemaligen JAV Mitglieder für ihren Einsatz für die Ausbildung und wünschen ihnen alles Gute und viel Erfolg!

benotet. Dies wird in einer Excel-Datei dokumentiert. Diese Zusammenstellung geht dann an die Personalabteilung. Dort werden die Noten dann in Textbausteine „übersetzt“.

Soweit passt der Prozess an sich... dennoch gibt es leider immer wieder Nachfragen der Beschäftigten, hauptsächlich zu zwei Themen:

- Wie lange muss ich auf ein Zeugnis eigentlich warten?
- Wie kann ich den Text zurück in Schulnoten übersetzen?

Es gibt leider keine gesetzlichen oder tarifvertraglichen Regelungen, in welchem Zeitraum ein Arbeitszeugnis ausgestellt werden muss – außer bei Kündigung, in diesem Falle dann unverzüglich.

Blieben Sie am Ball, fragen Sie bei Ihrem Vorgesetzten, bzw. Personalbetreuung nach und informieren Sie uns bitte.

Bei der anderen Frage stehen bei uns in den

letzten Monaten immer wieder ähnliche Problemformulierungen an. Es gibt eine gewisse Logik im Aufbau der Bewertungen, danach lassen sich die Rückschlüsse auf die Schulnoten ziehen. Leider entsprechen unserer Meinung nach einige Passagen nicht den Bewertungen der Vorgesetzten, was dann natürlich zu Rückfragen und eventuell Unzufriedenheit führt. Ganz eklatant ist dies am Bewertungsmerkmal Fachwissen festzustellen:

- ein Einser entspricht im Text zum Beispiel „äußerst solides Fachwissen“

Der Betriebsrat ist mit der Personalabteilung hierzu in Gesprächen mit dem Ziel, ein gemeinsames Verständnis und somit auch eine gemeinsame Formulierung zu definieren.

Übrigens kann ein Arbeitszeugnis nur begründet angefordert werden. Hierbei gibt es aber viele Argumente, die dafür sprechen. Kommen Sie bei Interesse einfach auf den Betriebsrat zu, wir unterstützen gerne!

Klaus Beutin



## Ein offenes Ohr...

...für die Kolleginnen und Kollegen zu haben, ist eine schöne Sache. Aber es gibt auch eine unschöne Variante. Dann, wenn es nicht um die Sorgen und Bedürfnisse der anderen geht, sondern um die Zeit, die sie beim Rauchen verbringen oder beim Kaffeetrinken.

Hin und wieder hören wir als Betriebsrat von solchen Fällen. Dazu ist zu sagen, dass es in Ordnung sein mag, Kollegen auf vermeintliche Übertreibungen im Verhalten hinzuwei-

sen. Das Dokumentieren von Verhalten ist aber die Aufgabe von Vorgesetzten und mitbestimmungspflichtig.

Damit ist auch schon gesagt, dass es gar nicht sein kann und darf, dass Vorgesetzte Beschäftigte auffordern, andere zu überwachen. Das ist ein unmoralischer Auftrag. Das steht nicht im Arbeitsvertrag, dazu ist niemand verpflichtet. Es stört das Betriebsklima nachhaltig und ist unkollegial.

# Prototypenbau – 15 Jahre Niedergang

## Prototypenbau

An die 150 Mitarbeiter haben Ende der 90er Jahre einmal im Werk 2 Kolben hergestellt. Dazu kamen weitere Abteilungen – verschiedene Qualitätsabteilungen, Logistik, Lager, Oberfläche und Arbeitsvorbereitung.

Mit der Trennung von Prototypen und Rennsport kam ein deutlicher Einschnitt, der Rennsport wanderte nach Fellbach. Eine wichtige Folge war, dass den Bereichen die Möglichkeit genommen wurde, Auftragschwankungen zwischen beiden Bereichen auszugleichen. Aufträge können nicht so einfach verlegt werden, für die betroffenen

Mitarbeiter ist die Umstellung viel größer, wenn sie jetzt in ein anderes Werk wechseln müssen.

Während aber in Fellbach der Rückgang bei Rennsportkolben durch andere Produkte aufgefangen werden konnte, gab es im Werk 2 auch durch die Modellpolitik der Hersteller nur Stagnation und langsamen Stellenabbau. Das Fehlen einer wirklichen Perspektive oder auch die Öffnung für andere Produkte zehrt an den Nerven und sorgt für ein nachhaltiges schlechtes Betriebsklima.

Auch der Betriebsrat ist mit dieser Situation unzufrieden. Änderungen wie das neue

Flexi-Schichtmodell, können dabei nur die Misere verwalten und das Schlimmste verhindern.

Eine neue Perspektive kann nur von der Geschäftsführung kommen. Gefordert hat der Betriebsrat dies schon oft. Jetzt bietet sich mit der „Classic-Line“, Kolben und andere Motorenteile für Oldtimer, erneut die Gelegenheit, die Fertigung im Werk 2 besser auszulasten.

Die Belegschaft der Prototypenfertigung will Taten sehen! Der Niedergang muss gestoppt werden!

Berger/Fritz

## Kurzarbeit Prototypenfertigung

### Arbeitszeitausschuss

Mit Kurzarbeit versuchen Unternehmen, in wirtschaftlich schwierigen Zeiten Kündigungen zu vermeiden.

Wenn Aufträge fehlen und die Produktion gedrosselt wird, arbeiten die Beschäftigten nur noch einen Teil der sonst üblichen Zeit oder sogar vorübergehend gar nicht. Die Firma zahlt nur den Lohn für die geleistete Arbeit und spart sofort Personalkosten. Der Arbeitnehmer bekommt aber einen Großteil des gewohnten Einkommens, weil die Arbeitsagentur einen Teil der Lohninbußen ausgleicht. Dies machen sich leider auch Unternehmen zu Nutze, anstatt nachhaltig für Abhilfe zu sorgen.

Wir als Betriebsrat sind und waren der Meinung, dass bevor Mahle Gelder aus der Arbeitslosenversicherung anzapft, die Hausaufgaben gemacht werden müssen. Dazu gehört ein Ausgleich der Beschäftigung, wenn in anderen Bereichen Überstunden gefahren werden oder Personalmangel besteht. Dazu gehört das Bemühen auch neue Beschäftigung an Land zu ziehen.

Deshalb haben wir seit November 17 die Kurzarbeit hinausgeschoben. Aber nachdem jetzt Kollegen im Werk 3 oder in der Logistik aushelfen und keine Besserung in Sicht ist, mussten wir der Kurzarbeit zustimmen.

Schon in den letzten Jahren war versucht worden Auslastungsschwankungen ab zu puffern, um Kurzarbeit zu vermeiden. Dies geschah durch eine Flexibilisierung der Arbeitszeit,



bei der Mehr- oder Minderstunden über Arbeitszeitkonten verwaltet werden. Bei hoher Auslastung werden dann Stunden angespart, statt sie als Überstunden auszuzahlen; bei niedriger Auslastung wird weniger gearbeitet, und die Guthaben werden aufgelöst oder das Arbeitszeitkonto geht sogar ins Minus. Mit dieser Maßnahme und den Verhandlungen zur „BV – Flexible Arbeitszeit im Prototypenbau“ konnte im Vorfeld erfolgreich eine mögliche Kurzarbeit abgewendet werden und bis zum Mai 2018 hinauszögert werden. Der Betriebsrat hat da mitgemacht, auch wenn wir wissen, dass solche Flexibilität die Beschäftig-

ten zusätzlich belastet.

Ab Mai 2018 wird nun Kurzarbeit im Prototypenbau W2 gefahren werden, um Schlimmeres abwenden zu können. Das kann aber keine dauerhafte Lösung sein.

Deswegen hier nochmal die klar formulierte Aufforderung an die Geschäftsführung des Mahle Konzerns für Abhilfe zu sorgen und ein klares Zukunftskonzept für den Prototypenbau im Werk 2 zu erarbeiten..

Marco Reinsberger

# Resonanz aus der IT und dem Maschinenbau

## Redaktion

Richtig viel Resonanz erhielt die Redaktion auf den Leitartikel des letzten Mahle-Infos zu der „IT auf neuen Wegen“. Viele Beschäftigte lobten die sachliche Darstellung und das hat uns gefreut. Bei der IT-Führung war die Freude geringer, aber leider blieb die Kritik sehr unbestimmt. Konkrete Kritik hören wir eigentlich gerne.

Eine solche erreichte uns aus dem Maschinenbau. Als anschauliches Beispiel für Industrie 4.0 und die Problematik, dass Verfahren hier entwickelt werden, die an anderen Standorten eingesetzt werden, nahmen wir im Artikel die „Vorausschauenden Instandhaltung“ (Predictive maintenance) als Beispiel.

Was wir eigentlich wollten war aufzuzeigen, dass es zwar schön ist, wenn der Betriebsrat hier in der Zentrale Bescheid weiß, es aber problematisch ist, wenn die Betriebsräte und diejenigen, die in den Werken mit den neuen Werkzeugen arbeiten, davon keine oder nur teilweise Kenntnis haben. Bei ihnen schlagen aber die Folgen auf. Dass die Folgen von Industrie 4.0 drastisch sein können, zeigen die Voraussagen, dass zwischen 30 und 60 Prozent der Arbeitsplätze verloren gehen

könnten und andere sich massiv ändern können. An vielen Arbeitsplätzen würde die Qualifikation sinken, an wenigen steigen. Dazu kommen noch andere Probleme wie Überwachungsmöglichkeiten oder Umweltbelastungen.

Ein aktuelles Beispiel sind Datenbrillen, die in Stuttgart getestet werden – auch für den Einsatz in der Instandhaltung. In Öhringen, wo diese eingesetzt werden sollten, war der Betriebsrat aber nicht informiert worden.

### Predictive maintenance

Bei der „vorausschauenden Instandhaltung“ aber ist das nach Meinung der damit beschäftigten Kollegen nicht so und das haben sie uns deutlich gesagt. Sie haben uns auch gleich umfassend informiert.

Verkettete Anlagen wie Kolbenreihen haben das Problem, dass sie komplett ausfallen, wenn nur eine Maschine nicht will. Bisher hat man vorbeugende Instandhaltung betrieben, also lieber Teile rechtzeitig ausgewechselt, bevor sie kaputtgehen. Aber auch das führt zu unnötigem Stillstand. Vorausschauend heißt bei Instandhaltung, dass über die umfassende Sammlung von Daten rechtzeitig analysiert wird, wo ein Maschinenteil an sein Ende kommt.

In einem ersten Schritt werden also alle Maschinendaten zusammengeführt. Dann sollen sie ausgewertet und interpretiert werden, also untersucht werden, welche Veränderungen welche Folgen haben. In weiteren Schritten sollen zusätzliche Sensoren noch weitere Daten liefern.

Mit einer solchen Vernetzung können auch Fehlerquellen schneller analysiert werden. Fehlermeldungen werden zuverlässiger und genauer. Die ganze Anlage kann auch von außerhalb analysiert, aber auch ferngesteuert werden. Was sind die Folgen?

Tatsächlich muss nicht immer ein Spezialist von weither kommen, wenn Fehler genauer bestimmt werden können. Wenn sie einmal gleich vermieden werden können, umso besser. Verlieren die Instandhalter vor Ort ihre Qualifikation, wenn weitentfernte Spezialisten die Analyse übernehmen und sie nur noch auf Anweisung Teile wechseln? Darüber entspannte sich eine längere Diskussion. Eignigkeit bestand dann darin, dass eine solche neue Arbeitsteilung vergleichbar ist mit anderen Rationalisierungsmaßnahmen.

Für die Informationen und Gespräch danken wir dem Team „Vorbeugende Instandhaltung“.



# Betriebsräte im Portrait

## Martin Renner



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

Für den BR habe ich mich aufstellen lassen, damit ich Kollegen helfen kann, ihre Interessen zu wahren und auch durchzusetzen. Des Weiteren bin ich keiner, der nur redet, ich will dann auch Taten folgen lassen. Außerdem liegt es in meinem Naturell, anderen Menschen zu helfen, also wieso nicht auch hier im Betrieb?

### Wie sind deine ersten Erfahrungen im BR?

Diese Frage ist schwierig zu beantworten, da die Arbeit im BR sehr komplex und weitreichend ist. Auf unser BR-Gremium bezogen muss ich sagen, dass es tolle Menschen sind. Auf die Arbeit eines Betriebsrats bezogen habe ich schon sehr positive, aber auch negative Erfahrungen gesammelt. Somit lernt man auch, um was es geht (in beiden Richtungen).

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

Ehrlich gesagt ja! Ich habe auch familiäre BR-Vorbilder gehabt... Anders ist vielleicht nur, dass es weit mehr Aufgabengebiete gibt, und viele offene Baustellen vorhanden sind.

### Was wünschst du dir für Zukunft?

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

Persönlich wünsche ich mir, viel Wissen und Erfahrungen anzusammeln, um auch ein guter Vertreter zu sein.

Für die Belegschaft wünsche ich mir einen fairen Umgang von Seiten des Arbeitgebers. Für die Firma wünsche ich mir, dass sie sich eine positive Zukunft weiter ausbaut und richtige Entscheidungen trifft.

## Mirela Smjecanin



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

Ein Kollege aus meiner Abteilung war Betriebsratsmitglied und hat mir die BR-Arbeit schmackhaft gemacht. Außerdem fand ich es wichtig, dass der Bereich Entgeltabrechnung im BR vertreten ist.

### Wie sind deine ersten Erfahrungen im BR?

Ich konnte schon in einigen Projekten und Ausschüssen aktiv mitwirken, was absolut interessant ist und den Horizont erweitert.

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

Die Themen sind vielfältiger, als ich es erwartet hatte. Es stehen viel mehr Aufgaben an als gedacht. Um alle Betriebsratsaufgaben zu erfüllen, bräuchte man noch ein viel größeres Zeitbudget.

### Was wünschst du dir für Zukunft? Persönlich, für die Belegschaft, für die Firma?

Persönlich, dass ich die anstehenden Aufgaben und Herausforderungen in vollem Umfang erledige und das BR-Gremium aktiv unterstützen kann.

Für die Belegschaft, dass trotz Industrie 4.0 sichere und gut bezahlte Arbeitsplätze erhalten bleiben.

Der Firma wünsche ich ein beständiges Umsatzwachstum, dass gute Ergebnisse erzielt werden und die Belegschaft auch davon profitiert.

## Murat Ilgün



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

Mahle befindet sich gerade in der Umstrukturierungsphase und dieser Wandel birgt auch Gefahren für die Belegschaft.

Mir ist es sehr wichtig, dass die Belegschaft während dieser Phase keine Schrammen ab bekommt!

außerdem wird in meinem näheren Umfeld mir nachgesagt das ich einen sehr ausgeprägten Beschützerinstinkt habe, daher habe ich mich angesprochen gefühlt.

### Wie sind deine ersten Erfahrungen im BR?

Bisher sind die Erfahrungen sehr positiv ( vor allem das BR-Gremium ), vor allem für Menschen eintreten und deren Belange im Vordergrund halten, ist sehr zufriedenstellend. Jedoch weiß ich auch, dass schwierige Zeiten auf uns zukommen und wir diese meistern müssen.

Dann sind auch noch die alten BR Kollegen von deren Erfahrungen und Wissen man profitieren kann.

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

Ich habe keine speziellen Erwartungen gehabt, daher ist diese Frage am Anfang meiner BR-Tätigkeit schwierig zu beantworten.

### Was wünschst du dir für Zukunft? Persönlich, für die Belegschaft, für die Firma?

Persönlich wünsche ich mir, dass ich mich noch mehr für die Belegschaft einbringen kann und mir dadurch Wissen und Erfahrung aneignen kann.

Für die Belegschaft wünsche ich eine faire Behandlung und eine optimistische Zukunft. Für die Firma wünsche ich mir, dass die Weichen richtig aufgestellt werden und dabei die Belegschaft im Vordergrund steht.

# Teilzeit soll kein Hindernis sein!

**Alle Welt redet von Flexibilisierung der Arbeitszeit und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Mahle hat sich dafür sogar zertifizieren lassen. Aber in der Praxis sieht es nicht so rosig aus.**

Schon eine Teilzeit, die nur leicht unter der Vollzeit von 35 Stunden liegt, wird von Vorgesetzten und Konkurrenten als guter Grund angesehen, keine verantwortlichen Aufgaben zu übertragen und erst recht keine Führungsverantwortung.

Das trifft nicht nur, aber überwiegend, Frauen. Damit sind diese Praxis und die dazugehörige Einstellung eindeutig diskriminierend. Die ungleiche Arbeitsverteilung bei Kindererziehung und Haushaltsarbeit setzt sich damit in ungleichen Chancen bei Verdienst und Karriere fort.

Dass Unternehmensvorstände dann oft frauenfrei sind, ist kein Wunder. Aber diese Diskriminierung trifft die große Mehrheit der Frauen und ist wichtiger Grund dafür, dass der Unterschied zwischen den Einkommen

von Frauen und Männern über 21 Prozent liegt und seit Jahren nicht schwindet.

## Frauentag

Auf einer Veranstaltung anlässlich des Frauentags sprachen die stellvertretende Vorsitzende der IG Metall Christiane Benner zu diesem Thema.

Frau Benner stellte den langgedauerten Kampf für mehr Rechte der Frauen dar. In der lebhaften Diskussion kamen auch die Bemühungen der Firma mit „Diversity“ etwas zu ändern zur Sprache und viele berichteten von ihren persönlichen Erfahrungen mit konservativen Einstellungen

In der Diskussion stellte ein Kollege aus der Entwicklung dar, dass auch er befürchte, Nachteile zu erleiden, falls er länger in die Elternzeit ginge als die für Männer üblichen zwei Monate.

Diese zwei Monate werden weitgehend im Unternehmen akzeptiert. Eine längere Abwesenheit stößt allerdings immer noch auf Skepsis.



Die stellvertretende Vorsitzende der IG Metall Christiane Benner sprach zum Frauentag im Forum in Feuerbach

Die Diskussion machte deutlich, dass noch viel zu tun ist, bis die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei Mahle als Normalität akzeptiert wird.

## Entlassungen in Luxemburg Standortschließung in England

Europa  
BR

### Luxemburg

Die Übernahme von Opel durch den PSA Konzern (Peugeot und Citroen) hat nun auch Auswirkung auf MAHLE. Mit der Übernahme der Delphi Kühler und Klimasperte durch MAHLE ging auch das entsprechende Entwicklungszentrum in Luxemburg in den Konzern über. Um die räumliche Trennung von Delphi umzusetzen, wurde erst vor kurzem ein eigener Standort in Foetz bezogen und dies im Intranet auch groß präsentiert. Nun hat der PSA Konzern eine strikte Markenpolitik eingeführt, um die verlustreiche Opel Sparte möglichst schnell in schwarze Zahlen zu bringen. Deshalb muss Opel verstärkt Teile aus dem PSA Regal einsetzen und eigene Teile ersetzen, eben ein Teil der Maßnahmen mit dem Ziel die Kostenproblematik zu ver-

bessern. Leider war der Focus der Kollegen von Delphi, das ja eine Ausgründung aus dem Opel Mutterhaus GM ist, sehr stark auf die Marke Opel gerichtet. Mit der Änderung der Teilebeschaffung und der Konzentration auf PSA Teile ist nun der Entwicklungsauftrag für die Kollegen in Foetz massiv reduziert worden. Die dadurch entstehende Überkapazität hat nun zur Folge, dass 63 von ca. 90 Kollegen der Entwicklung ihre Arbeit verlieren.

### England

Im Vereinigten Königreich hat JLR (Jaguar, Land Rover) einen bemerkenswerten Aufschwung mit einer attraktiven Modellpalette hingelegt. Nun scheinen aber die politischen Rahmenbedingungen den Engländern ebenfalls massive Probleme zu bereiten. Die Dieseldiskussion trifft nun auch den engli-

schen Premium-Hersteller und die „Brexit“ Diskussion trägt ebenfalls zu einer deutlich reduzierten Absatzplanung bei. Nachdem bei JLR direkt ein spürbarer Personalabbau stattfindet, schlägt es nun auch auf MAHLE durch. Der Fertigungsstandort in Wellingborough, einst eine Übernahme von Cosworth an Audi und dann zu MAHLE, hat nun die Kündigung für die Montageteile erhalten. Leider sind die vertraglichen Vereinbarungen mittlerweile so übel, dass eine Kündigung innerhalb von 4 Wochen wirksam wird. JLR zieht die Fertigung wieder an sich und über 100 Kollegen in Wellingborough verlieren ihren Job, da MAHLE keinen Anschlussauftrag generieren konnte. Das Werk wurde Ende April geschlossen und ein Käufer wird gesucht.

Jürgen Kalmbach

# 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 eben diese Erkrankung erforscht.**

So nehmen beispielsweise bei den Männern die „psychischen und Verhaltensstörungen durch psychotrope Substanzen“ den dritten Rang innerhalb dieser Erkrankungsgruppe ein.

Und seit Jahren sind die psychischer Erkrankungen für einen wachsenden Anteil bei der Arbeitsunfähigkeit verantwortlich.

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 suchtmäßig auf das Verhalten Einzelner an ihrem Arbeitsplatz aus.

Nach der neuesten deutschen Studie zur Internet bzw. Medienabhängigkeit im Auftrag des Bundesgesundheitsministeriums ist davon etwa 2,0 Prozent der Bevölkerung zwischen 14 und 64 Jahren betroffen. Die Zahl hat sich damit binnen vier Jahren nahezu verdoppelt. Bei den jungen Erwachsenen zwischen 18 und 28 Jahren sind es fast 300.000 Personen die in irgendeiner Form mediensüchtig sind.

Sucht am Arbeitsplatz ist ein Thema, das für Personen mit unterschiedlichem beruflichen 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 bei Mahle eine Gesamtbetriebsvereinbarung zum Thema Suchtprävention und die Hilfe für suchtkranke bzw. suchtgefährdete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, aber auch zum Umgang mit abhängigen Kranken in Kraft.



Deren Ziele sind die Erhöhung der Arbeitssicherheit, die Erhaltung der Gesundheit, sowie die Unterstützung der Mitarbeiter in Lebenskrisen welche letztendlich zum Suchtverhalten bzw. zum Missbrauch von Suchtmitteln führen bzw. geführt haben.

In dieser Gesamtbetriebsvereinbarung ist auch ein detailliertes Hilfsangebot in Form eines 6 Stufenplans für Süchtige niedergeschrieben.

Ferner wird hier auch geregelt in wie fern der/dem Süchtigen Hilfe angediehen werden kann.

Als Beispiel kann ein Arbeitskreis aus Werkarzt, einem Vertreter des Betriebsrates, einem Vertreter der Personalabteilung, der Sicherheitsfachkraft, dem Suchtbeauftragten, der Schwerbehindertenvertretung und bei Bedarf einem Sozialberater gegründet werden, welche mit der/dem Süchtigen auf anonymer Basis ein weiteres Vorgehen berät.

An dieser Stelle sei erwähnt, dass sich Meister, Abteilungsleiter, Ausbilder, aber auch Jugend und Auszubildendenvertreter durch geeignete Einrichtungen wie Suchtberatungsstellen oder Berufsgenossenschaften zum Thema Suchtmittelmissbrauch schulen lassen können.

Der Schulung der Vorgesetzten kommt hierbei eine besondere Bedeutung zu.

Den sie sind es, die oft die Betroffenen im Rahmen ihrer Verantwortung auf die Sucht-Problematik ansprechen müssen, um eben jene Hilfsmaßnahmen einzuleiten.

Hierzu werden gesonderte Schulungen durchgeführt.

Die Kosten für beide Schulungen trägt der Arbeitgeber.

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

Werden Sie aktiv, Sie helfen damit vielleicht einem Kollegen, der aus seiner Situation alleine 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 eine neues, besseres Leben sein.

*Hermann Berger*