

Mahle-Info

Informationsblatt der IG Metall-Betriebsräte und Vertrauensleute für den Mahle Standort Stuttgart Nr. 59 Januar 2019

Was haben die Gewerkschaften je für uns getan?

Arbeitszeit im Wandel

100 Jahre 8-Stunden-Tag

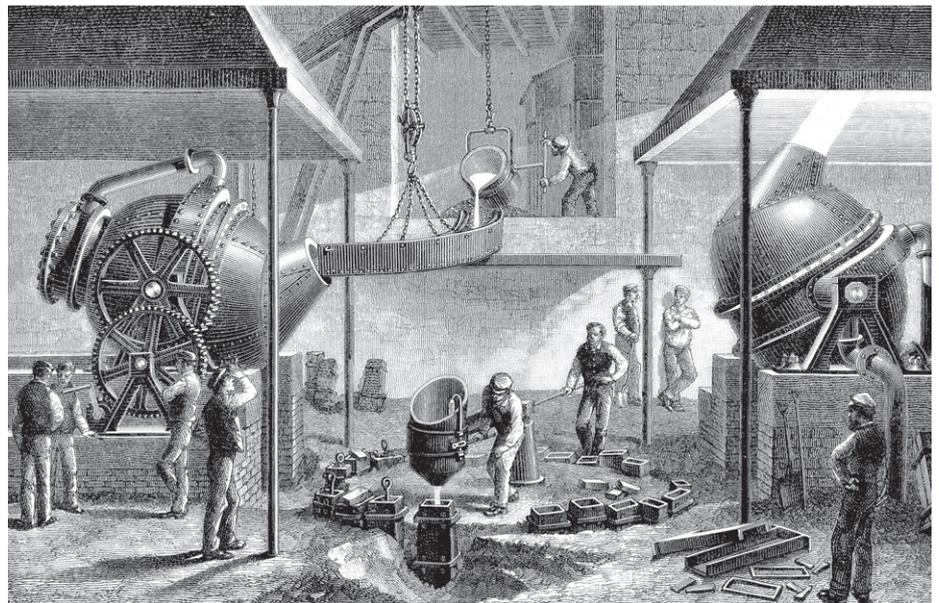
Der Weg zur Arbeit ist oft schon beschwerlich. Menschen strömen in die Werke. Der Arbeitstag beginnt. Beschäftigte wissen oft gar nicht, wo sie anfangen sollen. Die Menge der Arbeit nimmt stetig zu. Der Druck wächst. Die Vorgesetzten geben die Leistungsziele vor, die kaum zu erreichen sind. Alle Beschäftigten geben ihr Bestes, mühen sich ab, gehen an Leistungsgrenzen. Sie spüren den Druck, die Erschöpfung. Abends nach Feierabend der Weg nach Hause. Oft ist man so geschafft von der Arbeit, dass man froh ist, zu Hause seine Ruhe zu haben. Nach oftmals 10 bis 12 Stunden Arbeit kein Wunder. Also Zeit, dass was passiert.

Sollten Sie ihren Arbeitstag wiedererkennen? Wenn ja, dann können wir uns fragen, was hat sich eigentlich getan? 100 Jahre 8-Stunden-Tag und keiner merkt es?

Acht Stunden Arbeit – ein Drittel des Tages

Zu Zeiten der industriellen Revolution im 19. Jahrhundert waren tägliche Arbeitszeiten von 12 bis 14 Stunden keine Seltenheit. In ärmeren Familien, also einem Großteil der Bevölkerung, gingen auch die Kinder in den Fabriken arbeiten. Erstmals griff Robert Owen, ein walisischer Unternehmer und Sozialreformer, den 8-Stunden-Tag mit dem Slogan „Acht Stunden Arbeit, acht Stunden Freizeit und Erholung und acht Stunden Schlaf“ auf.

Der 8-Stunden-Tag entwickelte sich auch in Deutschland zu einer zentralen Forderung der Gewerkschaften. Vor 100 Jahren, im November 1918, wurde der 8-Stunden-Tag hierzulande gesetzlich verankert. Gültigkeit



Tägliche Arbeitszeiten von 12 bis 14 Stunden waren im 19. Jahrhundert keine Seltenheit

hat das Gesetz zum 1. Januar 1919 erlangt.

In den letzten 100 Jahren ist das Thema Arbeitszeit immer wieder auf die politische Agenda gelangt, und immer wieder war es ein Thema in den Tarifrunden der Metall- und Elektroindustrie.

Arbeitszeit im Wandel

Mit dem sogenannten „Leber-Kompromiss“ wurde die 35-Stunden-Woche in die Tarifverträge aufgenommen, die auch heute noch den Ankerpunkt in den Tarifverträgen darstellt.

Die Diskussion um Vereinbarkeit von Familie und Arbeit führte in den letzten Jahren zu großer Flexibilisierung der Arbeitszeit.

Diverse Arbeitszeitkonten oder Gleitzeitregelungen führen heute oft zu wesentlich längeren Arbeitszeiten.

Mit unserem Tarifvertrag T-ZuG haben wir wieder neue Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung für bestimmte Personengruppen geschaffen. Möglicherweise ein erster Schritt in eine moderne Arbeitszeitdebatte?

Politische Kräfte, insbesondere liberale und konservative, fordern seit Jahren die Öffnung des Arbeitszeitgesetzes für längere Arbeitszeiten. Aus unserer Sicht benötigen wir keine längeren Arbeitszeiten, sondern Arbeitszeiten die, zum Leben passen. Die Debatte um Arbeitszeit bedeutet auch eine Debatte um Gerechtigkeit und Gesundheitsschutz.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

das alte Jahr ist noch nicht lange rum, da geht es auch im neuen Jahr schon wieder weiter.

In diesem Jahr werden wir wieder mit vielen Themen konfrontiert werden:

Für die Zentrale sind deutliche Investitionen geplant. Eine Anpassung an das ständige Wachstum des Konzerns ist schon lange Thema bei uns im Gremium. Nun soll es endlich zu einen Neubau auf dem Eckhardt + Öl Epple-Gelände kommen. Ein erster Gebäudeteil des MAHLE Campus soll dort gebaut werden. Sicher habt ihr es bemerkt, dort wird bereits im großen Stil abgerissen. Bis aber das erste Gebäude bezugsfertig ist, wird noch einige Zeit ins Land gehen.

Nach vielen Gesprächen mit dem Arbeitgeber gibt es für den Umzug der MAG nach Schorndorf einen unterschriebenen Interessensausgleich und Sozialplan. Die erste Abteilung ist bereits nach Schorndorf umgezogen, der nächste Schwung steht dann für Februar an. Wir wünschen der Mannschaft am neuen Standort alles Gute.

Unsere umstrukturierte IT macht auch immer wieder Schlagzeilen. Von Verlagerungen von Aufgaben nach Wrocław bis hin zu „Angeboten“ für Altersteilzeit oder

Abfindungen. Der Name Wrocław taucht aber nicht nur in der IT auf, nein, auch in der Buchhaltung und im Einkauf ist der sogenannte Shared-Service-Standort bekannt. Hier geht es darum, dass vermeintlich „einfache“ Aufgaben nach Polen gehen. Auswirkungen soll es auf unsere Kolleginnen und Kollegen aber nicht haben.

In der Kleinserienfertigung im Werk 3 gab es sehr zähe Verhandlungen über eine 14-Schicht. Positiv zu sehen ist, dass nun pro Schicht acht Mitarbeiter anwesend sind und das ständige Rollieren und Umschichten wie bei dem vorherigen 18-Schichtmodell aufhört. Wir sind gespannt, ob die notwendige Ruhe einkehrt. Die Stückzahlen gingen soweit runter, dass die 18 Schichten nicht mehr benötigt werden. Anders sieht es bei der Instandhaltung aus. Die Kollegen sollen in ein 18-Schichtmodell wechseln, um eine vorbeugende und somit bessere Instandhaltung der Maschinen zu ermöglichen. Es wurden auch hier vom Betriebsrat klare Mindestbedingungen für die Personalstärke definiert, die eingehalten werden müssen.

Zum Ende des Jahres 2019 läuft die derzeit gültige Zukunfts- und Beschäftigungssicherung aus. Hier wird es spannend, wie sich die Verhandlungen mit dem Arbeitgeber im Gesamtbetriebsrat entwickeln. Eines ist jedoch

sicher, sie werden unter den derzeitigen Bedingungen sicher sehr anspruchsvoll werden. Sicher werden wie euch/Sie als Unterstützung brauchen. Der Betriebsrat wird zeitnah informieren, wenn die Verhandlungen begonnen haben.

Wir wünschen allen Kolleginnen und Kollegen ein gutes und gesundes Jahr 2019!



Jürgen Kalmbach
Vorsitzender des Betriebsrates



Boris Schwürz
Stellv. Vorsitzender des Betriebsrates

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung - Glückwunsch zur Wahl!



Alle zwei Jahre wird die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) neu gewählt.

Im Dezember 2018 war es wieder soweit. Die JAV ist sozusagen der Betriebsrat der Jugend und arbeitet eng mit dem Betriebsrat zusammen, hält eigene Sitzungen ab und nimmt auch an den Sitzungen des Betriebsrats teil.

Als Mitglieder der neu gewählten JAV

wurde das Vertrauen der Auszubildenden, der Studenten und den jungen Beschäftigten im Betrieb gewonnen. Das heißt, dass damit eine große Verantwortung übernommen wurde. Nun ist Einsatz gefragt: für eine gute Ausbildungsqualität, eine gute studentische Ausbildung, die Übernahme, faire Zukunftsperspektiven und vieles mehr.

Der Betriebsrat wünscht den gewählten Mitgliedern der JAV alles Gute, freut sich auf eine gute Zusammenarbeit und wird sie tatkräftig bei ihrer Arbeit als JAV unterstützen.

In unserem Betriebsratsbereich wurden folgende im Einzelnen gewählt:

Vorsitzender der JAV:
Max Bauer

Stellvertretende Vorsitzende der JAV:
Habibe Seljimi

Weitere Mitglieder der JAV:
Tatjana Mamat
Benjamin Eminov
Florian Köhnlein

Weiter steigende Zeitkonten oder endlich Neueinstellungen?



Durch die gleitende Arbeitszeit (auch: Gleitzeit) ist man bei MAHLE in Stuttgart im Rahmen der täglichen Arbeit nicht an starre Anfangs- und Endzeiten gebunden. Aber dadurch wird die Arbeit nicht weniger und die insgesamt zu leistende Arbeitszeit sicher nicht kürzer.

Eigentlich ist es so, dass in einem gewissen Umfang (Gleitzeitrahmen und Kernarbeitszeit) die Arbeitszeit selbst eingeteilt wird. Doch was passiert, wenn das Ganze aus dem Ruder läuft? Hohe Gleitzeitsaldenstände und immens viele Mehrarbeitsstunden sind vor dem Hintergrund hoher Arbeitsverdichtung bei MAHLE ständig auf der Tagesordnung. Wir als Betriebsrat fordern den Arbeitgeber immer wieder auf, dass ein Abbau erfolgen muss. Es wäre ja zumindest mal ein Teilerfolg, die Gleitzeitkonten der einzelnen Kolleginnen und Kollegen wieder auf das vereinbarte Maß zurückzubekommen. Wir als IG Metall-Betriebsräte sehen aber auch im Rahmen von Personalplanungen weitere Möglichkeiten dafür, dass diese hohen Zeitsaldenstände gar nicht erst aus dem Ruder laufen müssten:

Arbeitsplätze schaffen durch Neueinstellungen!

In vielen Fällen ist dies aber nicht so einfach möglich, da es sich häufig bei MAHLE um die „Kopfzahl“ dreht. Jede zu besetzende Stelle, die eigentlich nötig ist, wird immer wieder in Frage gestellt.

So ist es also weiterhin schwierig, dieses Thema in den Griff zu bekommen, und man muss sich also weiterhin zwischen der Flexibilität und der Überlastung hin und her bewegen. Wie viel Flexibilität braucht MAHLE? Und wie viel vertragen die Kolleginnen und Kollegen? Die Arbeitszeit ist und war schon immer umkämpft: Auch MAHLE zielt seit jeher darauf, die Arbeitskraft seiner Angestellten umfassend zu nutzen und bevorzugt daher lange Arbeitszeiten. Der Streit um die Arbeitszeit markiert also einen alten Grundkonflikt zwischen den Betriebsparteien. Manchen mag diese Auseinandersetzung als überholt erscheinen; sie betrifft jedoch im Kern die Frage, wie wir das (Zusammen-)Leben in der Gesellschaft gestalten: Wie viel und welche Zeit ist für die Arbeitszeit vorgesehen? Und welche ist für Erholung, Familie oder Freundschaften reserviert? Die Forschung belegt: Je größer die Sorge der Menschen vor Jobverlust oder beruflichem Abstieg ist, desto eher stellen sie reprodu-

tive Bedürfnisse zurück. Sie gehen krank zur Arbeit, leisten (oft unbezahlte) Mehrarbeit und schieben sogar den Kinderwunsch auf. Jeder zweite Arbeitnehmer in Deutschland will eigentlich kürzer treten.

Auf der letzten Betriebsversammlung sprach ich sogar von Lohndiebstahl. In Deutschland wurden im letzten Jahr ca. 2,1 Milliarden Überstunden geleistet. Nur die Hälfte der Mehrarbeit wird tatsächlich vergütet. In unserem Betriebsratsbereich waren wir im November 2018 bereits bei einem Gleitzeitsaldenstand von 147.392 Stunden. Zusätzlich wurden 81.963 Stunden Mehrarbeit in 2018 beim Betriebsrat beantragt. Und noch nicht genug: Wenn man diese hohen Zahlen betrachtet muss man auch wissen, dass 34 Prozent unserer Kolleginnen und Kollegen auch noch einen Mehrstundenvertrag von bis zu 40 Stunden in der Woche haben. Es ist also an der Zeit, dass wir dieses Thema weiter angehen. Ein Schritt wird sein, dass wir mit dem Arbeitgeber einen Maßnahmenkatalog zur Reduzierung der Zeitsalden einsetzen wollen. Hierzu finden in den nächsten Tagen Gespräche mit der Personalabteilung statt.

Boris Schwürz



Österreich: Regierung führt 12-Stunden-Tag ein



Auch in Österreich galt seit langem die 40-Stunden-Woche als die Normalarbeitszeit. Die Regierung aus ÖVP und FPÖ hat im Sommer die Ausweitung der täglichen Höchstarbeitszeit auf 12 Stunden bzw. 60 Stunden pro Woche beschlossen. Die gesetzliche Normalarbeitszeit von 40 Wochenstunden wurde dabei nicht formell abgeschafft, sondern angeblich nur flexibler gestaltet.

Schon heute ist sie für viele arbeitende Menschen aufgrund zahlreicher (auch unbezahlter) Überstunden und entsprechender Betriebsvereinbarungen längst nicht mehr Realität. Die Reform der Regierung wird diese Tatsache verschlimmern, insbesondere indem sie sogar formell die gesetzlich zulässige Anzahl an Überstunden ausweiten soll und den Einfluss der Betriebsräte einschränkt. Dass die Regierung die „Freiwilligkeit der Mehrarbeit“ beteuert, belegt im Grunde, dass sie genau weiß, dass diese ihre Grenzen in den Machtverhältnissen im Betrieb hat.

Am 30. Juni 2018 riefen die Gewerkschaften zum Protest auf und es wurde eine der größten Demonstrationen der österreichischen Arbeiterbewegung. Über 100.000 Menschen gingen in Wien auf die Strasse gegen den 12-Stunden-Tag. Im Vorfeld der Demonstra-



tion fanden in allen Bundesländern Betriebsrätekonferenzen und Betriebsversammlungen statt. In den Betrieben wurde mobilisiert, und aus den Bundesländern wurden Busse nach Wien organisiert. Auch wenn aus einigen Gewerkschaften der Vorschlag für einen allgemeinen Streik kam, wurde dieser Weg nicht beschritten, und so setzte die Regierung ihre Pläne in der Sommerpause um. Für die Gewerkschaften blieb der Weg zu Tarifverhandlungen übrig.

Tarifliche Erfolge

In der Metallindustrie wird die vorläufige Regelung eines mindestens 50 Prozent-Zuschlages an Samstagen und eines mindestens 150 Prozent-Zuschlages an Sonn- und Feiertagen dauerhaft in den Kollektivvertrag aufgenommen. Die dafür geltende Wahlfreiheit der ArbeitnehmerInnen, zwischen Zeit und

Geld zu entscheiden, bleibt bestehen. Ab der dritten Stunde über die Normalarbeitszeit hinaus bzw. über die 51. Stunde in der Woche wird ab 1. Juli 2019 ein 100 Prozent-Zuschlag fällig. Zusätzlich wird die Nachtarbeits- bzw. Nachtschichtzulage in vier Jahresetappen um insgesamt 28 Prozent erhöht. Bezüglich der „Freiwilligkeit“ der elften und zwölften Stunde wurde allen ArbeitnehmerInnen ein Ablehnungsrecht zugesichert, es wird eine paritätische Monitoring-Kommission eingesetzt (Quelle: Produktionsgewerkschaft).

Wie sich die Lage in der Metallindustrie, bei MAHLE in Österreich und insgesamt entwickelt, bleibt abzuwarten. Vermutlich werden nicht alle Branchen so gute Absicherungen wie in der Metallindustrie erreichen.

Matthias Fritz

Arbeitszeitverlängerung in Ungarn: Wer steuert wen?



Die ungarische Regierung hat kurz vor Weihnachten ein Gesetz verabschiedet, mit dem Unternehmen bis zu 400 Überstunden pro Kopf im Jahr erzwingen können. Der ungarische Gewerkschaftsbund hatte zuvor in Budapest zu einer Großdemonstration aufgerufen, im Land kam es zu etlichen Kundgebungen und auch Straßensperren. Es waren die heftigsten Proteste, die je gegen die Regierung Orban stattgefunden haben. Als „Sklavengesetz“ wird die Neuerung bezeichnet, die auch noch erlaubt, die Überstunden erst im Laufe von drei Jahren zu bezahlen. Noch ein Jahr zuvor waren ähnliche Pläne gescheitert.

Was die Protestierenden besonders erregt, ist die Vermutung, dass dieses Gesetz auf Druck der deutschen Automobilindustrie zustande

gekommen ist. Auch wenn deutsche Firmenvertreter das nicht bestätigt haben, steht die Aussage von Außenminister Peter Szijjarto im Raum. Er sagte bei einem Besuch in Düsseldorf, die nordrhein-westfälischen Automobilunternehmen hätten schon lange darum gebeten, dass die Regierung ihnen die benötigte »Arbeitskraft« sicherstelle. »Jetzt freuen sie sich«, so der Außenminister, »über die diesbezüglichen Entwürfe der Regierung«.

Die IG Metall in Deutschland hat reagiert. In einer Erklärung von Vorstandsmitgliedern der Gewerkschaft und BetriebsrätInnen aus Unternehmen, die in Ungarn vertreten sind, heißt es: „Wir solidarisieren uns mit VASAS und allen anderen ungarischen Gewerkschaften im Kampf gegen diese Gesetzesänderung. Sie zu verhindern, ist in unser aller Interesse, denn derartige nationale Praktiken unter-

höhlen europäische Mindeststandards der EU-Arbeitszeitrichtlinie und gefährden verhandelte Tarifstandards.“

Tatsächlich sind solche Gesetze für Beschäftigte in allen Ländern schädlich, weil sie den Wettbewerb nach unten anheizen.

Die Unterwürfigkeit der Rechtsaußen-Regierung Orban gegenüber den Interessen des ausländischen Kapitals zeigt aber auch - nicht nur den UngarInnen – dass die harte Linie gegen Flüchtlinge und die massive Diskriminierung von Minderheiten im eigenen Land nichts mit den „Interessen des Volkes“ zu tun hat, sondern ein Deckmantel für diejenigen ist, die ihre eigene Bevölkerung billig verkaufen.

Matthias Fritz

Von A nach B mit E...!

Jetzt auch mit Ladestationen für Ihre E-Bikes



Bereits seit Februar 2018 bieten wir für Sie an den Standorten Bad Cannstatt und Feuerbach unsere eSmart-Flotte an, um vorwiegend den Weg über den Pragsattel zwischen den Werken Bad Cannstatt und Feuerbach zu überbrücken.

An beiden Standorten verfügen wir aktuell über 10 Fahrzeuge und entsprechende Ladestationen. Nicht selten kommt es vor, dass alle E-Flitzer vergriffen sind. Nach nun einem Jahr können wir eine rundum positive Bilanz ziehen. Aktuell zählen wir im Durchschnitt sagenhafte 220 Fahrten pro Woche. Also ein voller Erfolg! Vor diesem Hintergrund planen wir derzeit, diesen Service weiter auszubauen. Denn: Was auf vier Rädern möglich ist, ist auch mit zwei Rädern machbar...!

Auch wenn passionierte Radfahrer mitunter noch etwas die Nase rümpfen, wenn das Thema E-Bikes zur Sprache kommt: Wer einmal unsere weit über die Stadtgrenzen bekannten "Stäffle" befahren hat, wird es zu schätzen wissen, wenn er zumindest temporär auf einen batteriebetriebenen Antrieb zurückgreifen kann. E-Bikes sind nicht nur eine Erleichterung, sondern sind auch ein Zugewinn an



Lebensqualität. Da ist es nur folgerichtig, dass wir bei MAHLE künftig auch Ladestationen für E-Bikes anbieten.

Demnächst können Sie deshalb an den Standorten Bad Cannstatt und Feuerbach Ihre Batterien aufladen. Ganz einfach – während der Arbeitszeit und kostenlos! In Bad Cannstatt am Fahrradparkplatz hinter dem Haus C und hinter dem Parkhaus an der Glockenstraße, ebenso in Feuerbach beim Fahrradstellplatz wurden in den vergangenen Wochen Ladestationen mit jeweils 16 Ladefächern installiert. Der Startschuss im 1. Quartal 2019 wird dann noch im Intranet bekannt gegeben – die Vorbereitungen laufen.

An den Pforten der Standorte können Sie sich nach der Ankunft im Werk einen Schlüssel

ausgeben lassen. Sie stecken die Batterie an den Strom, verschließen das Fach und holen zum Feierabend die vollgeladene Batterie wieder aus dem Fach heraus. Um das Ladefach verschließen zu können, benötigen Sie eine Euro-Münze als Pfand, so wie man das von Spinden aus dem Hallen- oder Freibad kennt.

Damit alles auch wirklich funktioniert und alle Kollegen ihre Pedelec-Batterie während der Arbeitszeit aufladen können, müssen Sie lediglich an eine ganz wichtige Sache denken: Geben Sie den Schlüssel nach dem Ladezyklus einfach wieder an der Pforte ab, spätestens am Abend, wenn Sie den Arbeitstag beenden. Allzeit gute Fahrt!

HG2G

Mit dem Rad zur Arbeit – aber sicher!



Erfreulicherweise konnten wir feststellen, dass immer mehr Kolleginnen und Kollegen mit dem Fahrrad sowie mit Pedelecs zur Arbeit erscheinen. Im Hinblick u.a. auf die Inbetriebnahme der Akkuladestationen in W1 wird sich die Anzahl der Radfahrer voraussichtlich noch erhöhen.

Gleichzeitig mussten wir aber leider auch feststellen, dass die Anzahl von Wegeunfällen mit dem Fahrrad in den letzten zwei Jahren gestiegen ist. Hierbei kam es teilweise zu schweren Verletzungen mit längeren Ausfallzeiten von mehr als sechs Wochen.

Im direkten Umfeld von W1 gibt es insbesondere mit den Gleisen in der Glockenstraße einen Unfallschwerpunkt. Besondere Vorsicht gilt an den beiden Ausfahrten des Parkhauses.

Hier kam es schon zu Beinahe-Unfällen. Aufgrund der erkannten Relevanz wurde in der Arbeitsschutzausschuss-Sitzung (ASA) beschlossen, das Thema auch in die jährliche Sicherheitsunterweisung mit aufzunehmen.

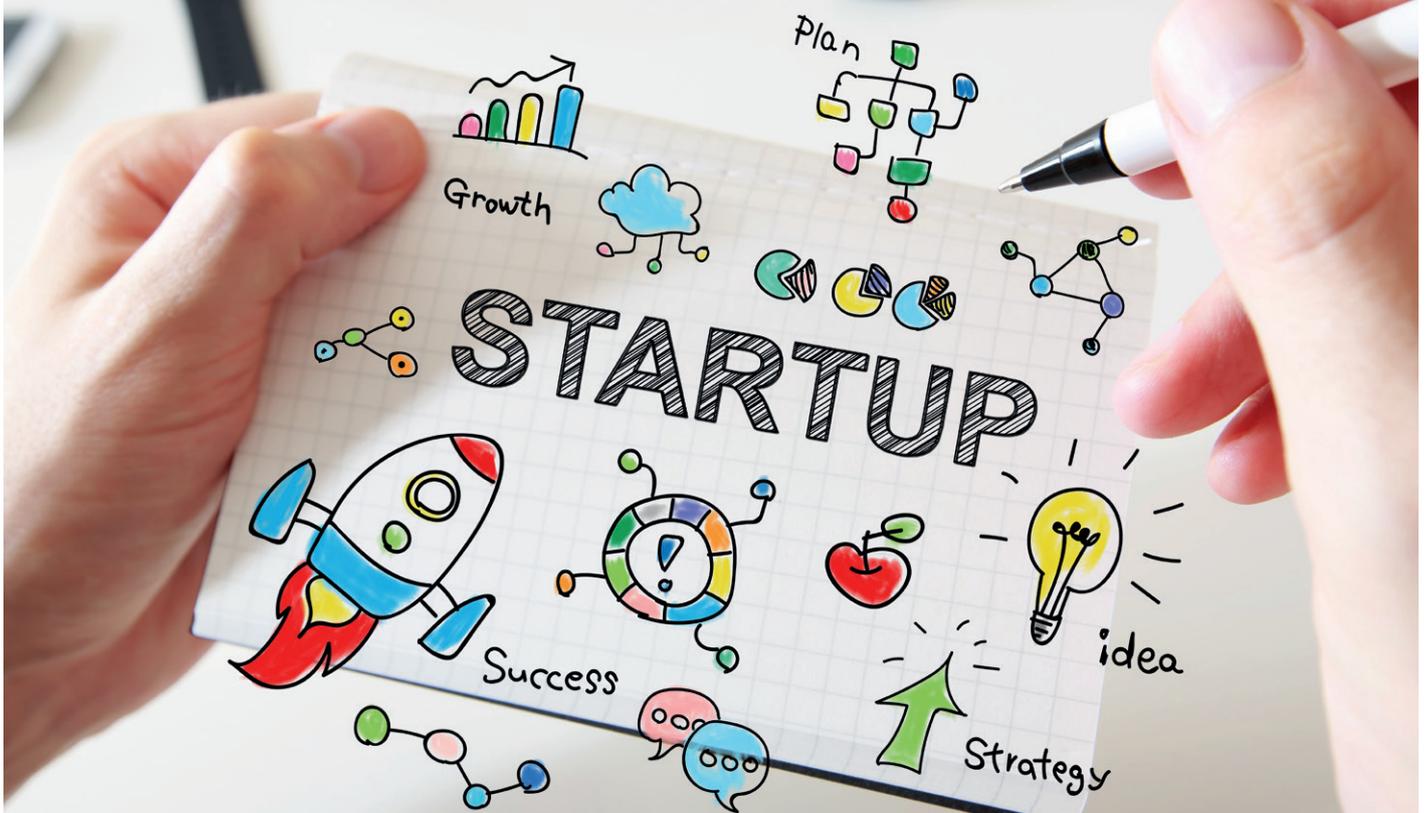
Hiermit möchten wir an dieser Stelle nochmals zu einem sicheren Radfahren hinweisen:

- Auf vorhandenen Radwegen fühlen sich Radfahrer oft zu sicher – aber Gefahren lauern auch hier in Ausfahrten, Kreuzungen oder Einmündungen.
- Viele Radwege sind nicht ideal angelegt oder zu schmal.
- Hindernisse oder Fußgänger tauchen manchmal plötzlich hinter Hecken oder parkenden Autos auf.
- **Überprüfen Sie Ihr Fahrrad regelmäßig!** Vor allem schlecht gewartete Bremsen oder gelockerte Bauteile beinhalten ein Risiko.

- Beim Fahren auf der Fahrbahn sollten sich Radler umsichtig und insbesondere vorausschauend für Autofahrer verhalten.

Eine entsprechende Ausrüstung (z.B. Helm) gilt für die Fahrt mit dem Rad als unverzichtbar.





Start-up Initiativen @ MAHLE

Start-up

Seit einigen Jahren fällt der Begriff „Start-up“ immer häufiger, auch bei MAHLE. Doch welche Initiativen ergreift MAHLE im Bereich

Start-up überhaupt?

Im Jahr 2015 hat MAHLE am ACTIVATR-Programm teilgenommen. Eine Innovationsinitiative, die zum Ziel hatte, durch die Kooperation zwischen MAHLE-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeitern und externen Start-up Gründern anhand vorgegebener Themenfelder neue Produkte und Geschäftsmodelle zu entwickeln. Dank der erfolgreichen Zusammenarbeit aller Beteiligten im Rahmen des ACTIVATR-Programms ist das Start-Up „Retromotion“ entstanden, eine Online-Plattform für Oldtimer- und Youngtimer-Ersatzteile.

Im Jahr 2017 wurde der Grundgedanke des ACTIVATR-Programms mit dem Gedanken neu aufgegriffen, die Innovationskraft der

eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter noch stärker zu fördern und zu nutzen. Somit entstand der MAHLE Incubator. Dieses rein MAHLE-interne Innovationsprogramm verfolgt das Ziel, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern neue Wege zur Entfaltung ihrer Kreativität und zur Nutzung ihres innovativen Potenzials zu ermöglichen. Im Verlauf der Jahre 2017 und 2018 setzten sich aus anfangs über 120 Ideen unserer motivierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zwei Teams im finalen Pitch vor der MAHLE-Geschäftsführung durch, welche zukünftig als Corporate Start-ups in die bestehende Organisationsstruktur integriert werden. Das Team „Com4Kids“ beschäftigt sich mit der Klimatisierung von Babyschalen und Kindersitzen und „chargeBIG“, das zweite Corporate Start-up, hat eine intelligente Ladeinfrastruktur für Elektrofahrzeuge entwickelt. Momentan arbeitet das Team u.a. daran, 100 Ladepunkte im MAHLE-Parkhaus aufzubauen.

Weil wir daran glauben, dass auch an ande-

ren weltweiten MAHLE-Standorten unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter innovative Ideen mit großem Potential haben, wird seit 2018 der MAHLE Incubator auch in China ausgerollt und 2019 sollen weitere Standorte folgen.

Auch eine weitere deutsche bzw. europäische Incubator-Runde ist in diesem Jahr geplant.

Für die Zukunft streben wir ein hohes Maß an Kontinuität in dieser vielversprechenden Innovationsinitiative an, damit wir zum einen innovative Ideen schnell vorantreiben können und zum anderen flexible und agile Arbeitsweisen auf unseren Arbeitsalltag innerhalb von MAHLE übertragen.

In diesem Zuge möchten wir alle interessierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dazu ermutigen, ihren Innovationsgeist weiter zu stärken. Im Intranet finden Sie weitere Informationen dazu, wie Sie ihre Innovationsideen bei MAHLE einbringen können.

Impressum

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

Verantwortlich: Nadine Boguslawski, 1. Bevollmächtigte

Redaktion: Rebekka Henschel (IGM), Michael Kocken (IGM), Betriebsrat und VKL, MAHLE Gesellschaften Bad Cannstatt

Bildquellen: S.1 ©Erica Guilane-Nachez - stock.adobe.com, S.3© Harm Bengen, S.4 ©momius - stock.adobe.com, S.5 ©Trueffelpix - stock.adobe.com, S.6 ©Tierney - stock.adobe.com, ©Redaktion

Herstellung: SZ Mediengestaltung, Ebhausen

chargeBIG - ein MAHLE Startup

Start-up

Wir von chargeBIG möchten uns heute bei Euch vorstellen.

Wie kam es zu chargeBIG?

chargeBIG ist ein firmeninternes Startup bei MAHLE, das aus dem Innovationsprogramm Incubator entstanden ist. Dieses Innovationsprogramm der Strategieabteilung startete offiziell im Herbst 2017. MAHLE-Mitarbeiter konnten eigene Ideen zu zukunftsfähigen, neuartigen Produkten einreichen. Im Rahmen eines „Market Place“ wurden die besten 18 Ideen vorgestellt und diskutiert. Dabei fanden sich auch die ersten Teams. Ein Konzepttag ermöglichte dann ein erstes Coaching der Teams durch externe Berater. Anschließend wurden in einem „Boot-Camp“ eine Woche lang die unterschiedlichen Konzepte weiterentwickelt und erste Geschäftspläne erstellt. Im Dezember wurden die sechs besten Ideen der Geschäftsführung präsentiert. Unser chargeBIG Team war so überzeugend, dass wir für die Incubations-Phase ausgewählt wurden und an unserer Idee weiterarbeiten durften, erstmal bis Ende August 2018.

Das chargeBIG Team um den Ideengeber Sebastian Ewert bestand zunächst aus drei Personen, die bis zu drei Tage die Woche am Innovationsprojekt arbeiteten. Heute arbeiten schon fünf Personen in Vollzeit am Projekt. Tatsächlich ist das „Projektteam“ aber deutlich größer, denn unser Corporate Startup erhält Unterstützung von allen Seiten: Azubis und Studenten helfen im Team mit, fachliche Unterstützung kommt aus der Rechts- und Versicherungsabteilung, aus dem Controlling, sowie dem Sondermaschinenbau im Werk 2

und dem Werk Lorch. Die langjährigen Erfahrungen der Kollegen aus den Bereichen Maschinenbau und Spritzgussfertigung haben uns sehr geholfen. Darüber hinaus profitiert das Team von Wissen und Erprobungsmöglichkeiten der Vorausentwicklung und der Geschäftsdivision BX.

Zusammen mit den Abteilungen Außenbeziehung und Unternehmenskommunikation trat das Corporate Startup bei Messen und Tagungen auf. Potentielle Kunden wurden angesprochen, es wurde präsentiert und der mobile Prototyp live vorgeführt. Mit einer agilen, interdisziplinären und BU-übergreifenden Arbeitsweise haben es das Team und alle Beteiligten in nicht einmal einem Jahr geschafft, aus einer Konzeptidee den ersten Auftrag zu gewinnen!

Und was ist unser neues Produkt?

Wir arbeiten an der Entwicklung und der Vermarktung einer skalierbaren und kosteneffizienten Ladeinfrastruktur für Elektrofahrzeuge. Das Konzept richtet sich an alle, die viele Parkplätze bewirtschaften. Der Grundgedanke von chargeBIG ist, dass das Laden der Batterie eines Elektroautos kinderleicht gehen muss. Überall wo die Fahrzeuge in der Regel lange stehen, kommt es nicht auf die Ladegeschwindigkeit an. Genau hier findet das Konzept Anwendung. Für Flughäfen, Arbeitgeber, große Wohnkomplexe oder für Park&Ride Parkplätze bietet chargeBIG eine Ladeinfrastruktur, die ohne größere Umbauten installiert und nachträglich erweitert werden kann. Jeweils bis zu 36 Ladepunkte können über einen zentralen Ladeschrank versorgt werden, in dem die gesamte Technik untergebracht ist. An den Park-

plätzen selbst befindet sich nur eine Wandhalterung oder eine schlichte Säule mit einem fest montierten Ladekabel. Der Wartungsaufwand ist somit gering. Unser System ist intelligent und kann das Laden, abhängig von der zur Verfügung stehenden elektrischen Leistung, über ein dynamisches Lastmanagement optimal steuern.

Wie geht es mit dem Projekt weiter?

Nachdem wir im April 2018 den ersten Prototyp zusammen mit der Ausbildungswerkstatt aufgebaut und erste Tests absolviert hatten, wurden die Komponenten und das Design für eine Serienproduktion definiert. Neben der technischen Weiterentwicklung werden aber auch parallel weitere potentielle Kunden angesprochen, um weitere Aufträge zu erhalten.

Zusammen mit zwei Partnern, einem Startup aus Stuttgart und einem Forschungsinstitut, arbeiten wir von chargeBIG im Rahmen eines Förderprojektes an der Elektrifizierung des MAHLE-Parkhauses in der Glockenstraße. Das Förderprojekt hat das Ziel, 100 Stellplätze mit einem Ladepunkt auszustatten und stellt ein Reallabor zur Erprobung, Optimierung und Weiterentwicklung des chargeBIG-Ladesystems dar. Die Projektpartner werden alle vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie finanziell gefördert. Im Forschungsprojekt wird auch das Abrechnungssystem entwickelt, das wir für viele Kunden benötigen.

Ihr möchtet unsere Entwicklung weiter verfolgen? Dann folgt unserer Community „MAHLE EVSE chargeBIG“ auf Connect oder meldet euch bei Fragen und Anregungen an chargeBIG@mahle.com.



Betriebsräte im Portrait

Kai Gollwitzer



Was hat dich bewegt für den BR zu kandidieren?

Interessen der Kollegen zu vertreten. Breiteren Einblick in die MAHLE-Welt zu bekommen.

Wie sind deine ersten Erfahrungen im BR?

Sehr engagiert in vielen Unternehmensprozessen. In manchen Belangen wusste ich bis dato nicht, dass der BR hier mitwirkt. Persönlich finde ich es sehr interessant, einen Überblick über die wirtschaftlichen und strategischen Pläne der Einheiten zu bekommen.

So wie du erwartet hast? Was ist anders?

Der BR hat in vielfältigste Unternehmensabläufe Einblick und gestaltet mit. Von der Tiefe und Breite war ich überrascht und finde dies gut.

Was wünschst du dir für Zukunft?

Persönlich, für die Belegschaft, für die Firma?

Weiterhin eine gute Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und Belegschaft.
Die Automobilindustrie befindet sich im Wandel, und auch MAHLE stellt sich breiter auf und verfolgt die duale Strategie. Neue Technologien halten Einzug und verändern den Markt des klassischen Verbrennungsmotors.
Für MAHLE wünsche ich mir, dass die Firma ein attraktiver Arbeitgeber bleibt und somit möglichst viele Mitarbeiter auf die Reise der dualen Strategie mitnimmt und entwickelt.

Thomas Strelow



Was hat dich bewegt für den BR zu kandidieren?

Interesse an BR-Arbeit; möchte als BR-Mitglied nah an den Kollegen sein und sie informieren. Mitgestaltung.

Wie sind deine ersten Erfahrungen im BR?

Die ersten Erfahrungen sind sehr positiv, jedoch ist die BR-Arbeit um einiges umfangreicher als vermutet. Es wird in mancher Sitzung heiß diskutiert, und es ist manchmal nicht einfach die 19 Betriebsräte unter einen Hut zu bekommen.

So wie du erwartet hast? Was ist anders?

Die Arbeit ist viel politischer als erwartet, man muss sich auf ein oder zwei BR-Themen spezialisieren.

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

Ich wünsche mir für die Belegschaft und mich eine Standortsicherung weit über das Jahr 2019 hinaus. Für die Firma wünsche ich mir, dass die richtigen Entscheidungen getroffen werden und dabei dennoch rücksichtsvoll mit der Belegschaft umgegangen wird.

Die neue Schwerbehindertenvertretung der BU1 stellt sich vor

Seit 19.11.2018 ist die neue Schwerbehindertenvertretung für euch da.

Vertrauensperson ist

Davorka Hasani

Tel.: 1 29 58, E-Mail: davorka.hasani@mahle.com

Stellvertreter sind

Melita Siegel

Tel.: 1 39 09, E-Mail: melita.siegel@mahle.com

Harald Wierer

E-Mail: harald.wierer@mahle.com

Thomas Bender

Tel.: 1 36 61, E-Mail: thomas.bender@mahle.com

„Nicht behindert zu sein, ist wahrlich kein Verdienst, sondern ein Geschenk, das jedem von uns jederzeit genommen werden kann.“

Richard v. Weizsäcker



Von links: Melita Siegel, Davorka Hasani, Thomas Bender, Harald Wierer