



Klimaspiegel

Informationen für die Beschäftigten der Firma MAHLE Behr GmbH & Co. KG

Editorial

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Zeichen stehen auf Sturm. Bereits vor der Sommerpause hatten wir den Arbeitgeber aufgefordert, in Gespräche mit uns einzutreten – doch man wartete bis in den September, um die Arbeitnehmervertretungen nach der Aufsichtsratssitzung über Ihre Pläne zu informieren. Für unseren Standort haben wir seit Ende Oktober die Pläne des Arbeitgebers erhalten: 380 Kolleg*innen seien zu viel.

Für uns ist klar: Wir werden einen weiteren Stellenabbau in Stuttgart nicht kampflos hinnehmen! Dies ist eine strategische Entscheidung der Konzernleitung, keine Transformation sondern ein Transfer in Niedriglohnländer.

Corona ist nicht die Ursache der Krise. Viele unserer Probleme sind hausgemacht: Seit Jahren bemängeln wir als Betriebsrat eine klare Zukunftsstrategie für den Transformationsprozess, zu aufwendige Prozesse und zu viele Hierarchie-Stufen. Viele Produkte der Zukunft werden nicht mehr in Stuttgart entwickelt, der Umbau hin zu einem standfesten Partner in der Elektromobilität geht zu schleppend voran. Die Umsatzausfälle durch den Lockdown beschleunigen jetzt nur die weitgehend hausgemachten Probleme.

Die offizielle Kommunikationslinie des Arbeitgebers ist klar: Unser Betriebsergebnis ist schlecht, also sollen Köpfe angepasst werden. Wir müssten nicht nur Produktions- sondern auch Entwicklungstätigkeiten nach Osteuropa verlagern, dies sei „alternativlos“. Im Gegensatz zum Arbeitgeber wissen wir jedoch, dass

dies einerseits kurzfristig nicht umsetzbar ist, denn in Polen, Slowakei und Tschechien herrscht Vollbeschäftigung. Woher die Ingenieur*innen und Produktionsmitarbeiter*innen kommen sollen, weiß vermutlich nur die Geschäftsführung. Andererseits stecken wir bekanntlich in mehreren begonnenen Umstrukturierungen wie die Zentralisierung von CR-RE, Einkauf und Methoden in der MIG sowie Reduzierung der Produktlinien, MORE, One PLM, welche für eine erfolgreiche Umsetzung ebenfalls Kapazitäten binden. Und schließlich haben wir die Befürchtung, dass eine Verlagerung von Entwicklungstätigkeiten für Zukunftsprodukte in Niedriglohnländer auch eine künftige Produktion in Deutschland massiv gefährden würde.

Viele von Ihnen haben die Betriebsversammlung online am 05.11.2020 mitverfolgen können. Bei der Betriebsversammlung in der BU1 in der Woche zuvor war die Geschäftsführung nicht in der Lage, klare Aussagen zu treffen. Dr. Stratmann verließ sogar die Betriebsversammlung vorzeitig. Wir haben daher versucht, Dr. Stratmann und Herrn Eckl zu einem klaren Statement über die Zukunftsperspektive unseres Standortes zu bewegen – und abseits der üblichen Floskeln über die Beschaffung einiger neuer, nicht ortsgebundener Prüfstände haben wir keine Antwort darüber erhalten, wie hoch die Investitionen für unsere Zukunftsprodukte am Standort sind. Keine Antwort ist auch eine Antwort.

Dem Betriebsrat geht es um jeden einzelnen Beschäftigten, nur ge-

meinsam schaffen wir es durch die Krise! Betriebsbedingte Kündigungen wollen wir weiterhin mit aller Kraft verhindern! Doch auch hier benötigen wir Sie: Nur wenn wir alle gemeinsam als eine Belegschaft aller Standorte uns Gehör verschaffen, werden wir am Ende unsere Ziele erreichen können. Mit Solidarität und gegenseitiger Unterstützung werden wir diese Krise gemeinsam durchstehen. Falls Sie noch kein Gewerkschaftsmitglied sein sollten, dann sollten Sie es sich besser heute als morgen nochmals überlegen. Wann, wenn nicht jetzt, wenn die Zukunft der nächsten Jahre verhandelt wird? Neben der Solidarität für eine gemeinsame Interessenvertretung unserer Arbeitsplätze sind Leistungen der IG Metall wie Rechtsschutz und Alterssicherungsschutz für Mitglieder etc. wohl in den kommenden Monaten besonders wichtig.

Jeder Arbeitsplatz, jede Kollegin, jeder Kollege ist uns wichtig. Lasst uns zusammen der Krise entgegenstemmen. Denn unsere Erfahrung ist: Was einmal verlagert oder abgebaut ist kommt nicht mehr zurück.

Die Zeichen stehen auf Sturm.



Ljiljana Culjak
Vorsitzende des Betriebsrates

Gleichstellungsbericht

Von Eva Kerber

In vielen Firmen und Institutionen des öffentlichen Dienstes, ist es üblich einen jährlichen Gleichstellungsbericht zu veröffentlichen. Da dies bei Mahle nicht der Fall ist, möchten wir versuchen diese Lücke für die BU3 im Klimaspiegel zu schließen. Um Veränderungen zu bewirken, ist es wichtig den Ist-Zustand zu kennen und darauf aufbauend ambitionierte, aber realistische Ziele zu formulieren.

In der dargestellten Abbildung sind die Zahlen für das Jahr 2019 der drei Teilbereiche der BU3 (Mahle Behr, Mahle Behr Service, MITS) dargestellt. Es fällt sofort ins Auge, dass von den rund 1670 Mitarbeiter*innen nur 330 weiblich sind, was einem Anteil von nicht einmal 20% entspricht. Oft wird als Argument, besonders im technischen Bereich, angebracht, es gäbe gar nicht mehr Frauen in diesen Bereichen. Schaut man sich die Studierendenzahlen der Universität Stuttgart an [1] sieht man, dass im Berichtszeitraum 2017/2018 in den Fächergruppen Mathematik und Naturwissenschaften sowie Ingenieurwissenschaften der Frauenanteil bei 26 % lag. Rechnet man noch die Wirtschafts- und Sozialwissenschaften dazu, liegt der

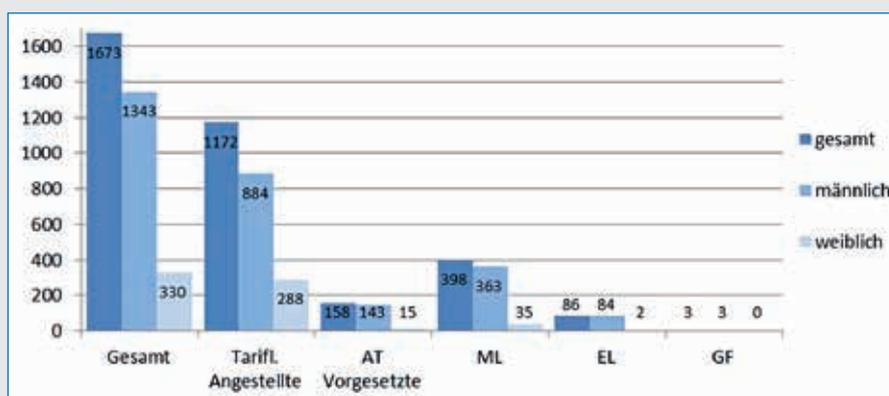
Anteil bei 29 %. Dies als Mindestmaß innerhalb der BU3 in den nächsten Jahren anzustreben wäre also eine erreichbare Zielsetzung. Analysiert man die Zahlen der höheren Ebenen (AT/Vorgesetzte, ML, EL, GF) wird deutlich, dass der Anteil hier prozentual durchgängig im einstelligen Bereich liegt. Die höheren Ebenen zusammen genommen kommen auf einen Frauenanteil von 8 %, was noch einmal weit unter dem Gesamtanteil liegt. In einer Pressemitteilung vom Februar 2020 verkündete die IG Metall, dass sie die „positive Wirkung von Geschlechterquoten als belegt“ [2] ansieht und eine Geschlechterquote zu Frauenförderung auf allen Ebenen führt. Seit 2015 besteht eine gesetzliche Geschlechterquote für Aufsichtsräte in börsenorientierten und mitbestimmten Unternehmen. Die IG Metall begrüßt jedoch Überlegungen auch nicht börsenorientierte Unternehmen in die Quotenregelung miteinzubeziehen. Als zukunftsorientierter Arbeitgeber, wäre es ein klares Zeichen von Mahle für die Gleichstellung, eine Quote, oder zumindest eine klare Zielsetzung mit zugehörigem Gleichstellungskonzept, auch bereits ohne gesetzliche Verpflichtung einzuführen.

Maßnahmen

Mahle nimmt bereits zahlreiche Möglichkeiten wahr, sich bei Veranstaltungen als attraktiver Arbeitgeber für Frauen zu präsentieren. Beispielsweise nahm Mahle 2019 an der Women & Work, einer Messe speziell für Frauen in der Wirtschaft, in Frankfurt teil. Auch der Girls' Day findet seit vielen Jahren bei Mahle statt, bei dem Schülerinnen aus den Klassenstufen fünf bis zehn für technische und naturwissenschaftliche Berufsfelder begeistert werden sollen. Das Diversity Team führte bereits mehrfach einen Diversity Day durch, beteiligt sich als Partner im Mentoring Programm der Universität Stuttgart und organisiert einen Frauen Stammtisch, sowohl in Cannstatt als auch in Feuerbach. Besonders hervorzuheben ist die Veranstaltung am Frauentag, die jedes Jahr am 8. März von den IGM Mitglieder*innen organisiert wird, und die Möglichkeit zur Vernetzung und interessanten Diskussionen innerhalb der BU3 bietet.

Aktuelle Situation

Gerade in der aktuellen Zeit von Corona, und damit verbunden einer Zeit von Kurzarbeit und Homeoffice, rücken Themen wie Vereinbarkeit von Beruf und Familie einmal mehr in den Vordergrund. Aktuelle Studien haben gezeigt, dass besonders Frauen in der Coronakrise Nachteile erfahren. In einem Artikel im Handelsblatt vom August 2020 schreibt Miriam Rehm, Juniorprofessorin für empirische Ungleichheitsforschung an der Universität Duisburg Essen, folgendes: „Viele Eltern mussten in der Coronakrise zusätzlich zur Erwerbsarbeit auch noch ganztags die Kinder betreuen. Solche Betreuungs- und Sorgearbeit über-



Impressum

Herausgeber: IG Metall Stuttgart

Verantwortlich: Nadine Boguslawski, 1. Bevollmächtigte IG Metall Stuttgart, Theodor Heuss Straße 2, 70174 Stuttgart

Redaktion: Heike Mücke, Eva Kerber, Anja Schmidt (in Elternzeit), Robin Voss, Aldin Skenderi und Saverio Amato
Rebekka Henschel (IGM), Michael Kocken (IGM)

E-Mail an die Redaktion: Klimaspiegel@mahle.com

Bildquellen: S. 5 ©fotomek - stock.adobe.com; S. 7 © Harm Bengen; S. 8 ©Coloures-Pic - stock.adobe.com

Herstellung: SZ Mediengestaltung, Ebhausen

nehmen allerdings in Deutschland nach wie vor hauptsächlich Frauen. [...] Und so ist es wenig überraschend, dass Frauen seit der Coronakrise gestresster sind und ihre Erwerbsarbeit stärker reduzierten.“ [3] Und weiterhin: „Frauen erhielten bereits vor Corona jeden Monat ein Fünftel weniger Arbeitseinkommen als Männer. Ein Grund für diese Einkommensschere ist die ungleiche Arbeitszeit: Zwei Drittel der erwerbstätigen Frauen arbeiten Teilzeit (Männer: ein Drittel), und dieser Anteil steigt seit Jahren an.“ Deshalb ist es wichtig Arbeitszeiten

und -modelle flexibel zu gestalten. Mit der aktuellen Regelung zum mobilen Arbeiten ist ein wichtiger Baustein dafür bereits gelegt. Weitere Möglichkeiten, hier mehr Gleichheit zu erreichen, können sein, dass es eine betriebliche Unterstützung von Führungskräften in Teilzeit oder geteilten Führungspositionen gibt, dass männliche Mitarbeiter darin unterstützt werden, länger Elternzeit zu nehmen und, dass es Mitarbeiter*innen ermöglicht wird nach einer Arbeitszeitreduzierung problemlos wieder in Vollzeit zu gehen. Diese Maßnahmen fordern

wir als Mitglieder der IG Metall von unserem Arbeitgeber ein.

Quellen:

[1] Radde, N.: Bericht der Gleichstellungsbeauftragten 2017/2018, Universität Stuttgart, <https://www.uni-stuttgart.de/universitaet/organisation/dokumente/Bericht-2017-18-web.pdf>

[2] IG Metall Pressemitteilung Nr. 06/2020: <https://www.igmetall.de/presse/pressemittelungen/ig-metall-fordert-ausweitung-der-frauenquote-auf-vorstaend>

[3] Rehm, M.: Corona-Teilzeit für Eltern, Handelsblatt Nr. 167 (2020), S. 12

In eigener Sache

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

eine Zeit starker Turbulenzen die dazu führt das abends vieles anders ist als es morgens war und die Beschäftigten bedingt durch Kurzarbeit im Betrieb nicht zu erreichen sind, hat auch Einfluss auf die Öffentlichkeitsarbeit im Betrieb.

Seit Performance Lift ändern sich die Gegebenheiten an unserem Standort in einer Geschwindigkeit, die es notwendig macht, andere Mittel der Kommunikation mit der Belegschaft zu suchen. Der Betriebsrat hat Sie mit den Infoblättern „Brisant“ und den Briefen an Ihre Postanschrift über viele Neu-

igkeiten informiert. An dieser Arbeit waren auch Mitglieder der Redaktion beteiligt. Für uns ist an der Zeit unsere Arbeit wieder aufzunehmen und den Klimaspiegel in unregelmäßigen Abständen zu veröffentlichen.

Heute, nach nun mehr als eineinhalb Jahren, können Sie die aktuelle Ausgabe lesen.

Eineinhalb Jahre, eine lange Zeit in der sich auch in der Redaktion was getan hat. Unsere Redakteurin Nicole Manes ist in die MIG gewechselt und hat die Redaktion leider verlassen. Nicole, wir

bedanken uns für deine Arbeit und wünschen Dir alles Gute.

Neu im Team begrüßen dürfen wir Eva Kerber, die sich Ihnen in einem Steckbrief vorstellt.

Anja Schmidt befindet sich momentan noch in Elternzeit.

Wir freuen uns sehr die Ausgabe veröffentlichen zu können.

Die Redaktion freut sich über Leserbriefe. Diese dürfen Sie an folgende Adresse richten:

Klimaspiegel@mahle.com

Neues Redaktionsmitglied

Eva Kerber

33, ledig
Entwicklungsingenieurin, TDD6.1
Mauserstr. 3, 70469 Stuttgart, Bau 29
eva.kerber@mahle.com
Telefon: 0711-501 47 033
Mobil: 0173-3 19 00 71



Lob des Lernens

Oder: Wie ein IG Metall Sekretär die Bildung als Grundlage für gute Interessenvertretung versteht

Von Saverio Amato

Frei nach Berthold Brechts „Lob des Lernens“ ist Bildung die Grundlage dafür im Leben weiterzukommen und sich nicht unterdrücken zu lassen. Gleichbedeutend gilt dies im Berufsleben. Schule, duales Bildungssystem, Aufstiegsqualifizierung, Studium. Die Wege sich auf berufliche Aufgaben vorzubereiten und das theoretische Wissen und Handwerkszeug zu lernen sind vielfältig. Bei politischen Ämtern, gerade in einem Betrieb, ist das anders. Vertrauensleute- und Betriebsratsarbeit sind keine Berufe, die gelernt werden können. Es sind politische Ämter durch Wahlen legitimiert.

Dennoch spielt auch hier Bildung eine große Rolle. Rechtslage, wirtschaftliche Zusammenhänge, politische Entwicklungen, sind alles Dinge, die

nicht klassisch erlernt werden können, aber unabdingbar für die Interessenvertretungen im Betrieb sind. Nicht umsonst spielt die Bildungsarbeit in der IG Metall eine große Rolle. Zu allen Themen, die im Betrieb relevant sind, können Vertrauensleute und Betriebsräte Seminare besuchen und das Gelernte im Betrieb umsetzen. Kollege Michael Kocken hat diesen Anspruch erweitert und uns Interessenvertretern in unserem Betrieb spezielle Bildungsangebote gemacht.

Die Themen der Klausuren und Workshops, die uns angeboten wurden, waren kreativ und vielfältig. Die „Zukunft der Arbeit“ oder die „Öffentlichkeitsarbeit im Betrieb“ gehören u.a. zu den Themen, die nachhaltig was verändert haben.

Zudem war Michael Kocken in den letzten fünf Jahren für uns als politischer Betreuer zuständig und hat uns in all den Themen unterstützt und begleitet, die uns in dieser Zeit herausgefordert haben.

Zum 02. November 2020 hat Kollege Kocken innerhalb der IG Metall Stuttgart neue Aufgaben übernommen.

Michael, wir haben dich als streitbaren und kreativen Menschen kennengelernt. Gemeinsam konnten wir einiges bewegen. Dafür sagen wir vielen Dank.

Wir wünschen Dir für deinen weiteren Lebensweg alles Gute.

Oder, um es mit dem Bergmannsgruß zu sagen „Glück auf“.

IG Metall in eigener Sache

Wechsel in der Zuständigkeit

Fast fünf Jahre sind es nun, die ich den Betriebsrat und die Vertrauensleute begleiten und beraten durfte. Jahre in denen ich bei vielen Betriebsversammlungen unsere IG Metall-Positionen darstellen konnte. Es hat mir immer viel Freude gemacht.

Ich bekomme ein neues Aufgabengebiet innerhalb der IG Metall Stuttgart.

Meine Nachfolgerin Rebekka Henschel wird künftig für MAHLE da sein und sie alle mit ganzer Kraft unterstützen.

Ich wünsche allen MAHLE-Beschäftigten nur das Allerbeste. Bleiben sie gesund, Glück auf!

Ihr Michael Kocken



Michael Kocken



Rebekka Henschel

DANKKE

Von Heike Mücke

In dieser Ausgabe möchten wir uns bei Kollege Walter Kreuzer für seine Tätigkeit als ordentliches Betriebsratsmitglied ganz herzlich bedanken und ihn in seine wohlverdiente passive Altersteilzeitphase entlassen.

Walter Kreuzer war seit 2014 als sehr engagiertes Betriebsratsmitglied tätig. Er hat sich in zahlreichen Ausschüssen tatkräftig eingebracht, hat in Arbeitsgruppen Betriebsvereinbarungen mit erarbeitet und war ein harter Verhandlungspartner in manchen Situationen mit dem Arbeit-

geber. Er hat es geschafft uns auch in schwierigen Zeiten zu animieren und motivieren. Es war eine Freude mit ihm zusammenarbeiten zu dürfen.

Wir wünschen ihm alles Gute und viel Gesundheit in seinem neuen Lebensabschnitt und hoffen wir bleiben ihm in guter Erinnerung.

In diesem Zuge begrüßen wir Markus Böhm als ordentliches Mitglied im Betriebsratsgremium und wünschen ihm viel Erfolg mit seinen Aufgaben.



Neues ordentliches Betriebsratsmitglied

Markus Böhm

46, 2 Kinder
Prüffeldmechaniker, TDCEV2.1
Mausersstr. 3, 70469 Stuttgart, Bau 29 1.UG
Markus.boehm@mahle.com
Telefon: 0711-501 47 873

Der Abbau hat schon lange begonnen



Von Michael Kocken

Viele Sparprogramme hatten MAHLE Beschäftigte bereits hinter sich, als 2019 mit Performance Lift ein weiteres hinzukam. Neben Verbesserungen, die in vielen Bereichen erreicht werden sollten, gab es weitgehende Sparmaßnahmen. Einher ging ein Personalabbau mit einem Freiwilligenprogramm in Stuttgart, bis hin zur Standortschließung in Öhringen.

Bereits zum Jahresende 2019 waren es weltweit mit 77.015 Beschäftigten 3,2% weniger als das Jahr zuvor. Und das obwohl im Geschäftsbericht folgendes zu lesen ist: "Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind der Schlüssel für die Zukunftsfähigkeit des MAHLE Konzerns"

Und jetzt soll Corona herhalten für einen sehr weitgehenden Personalabbau. Weltweit will MAHLE 7600 Arbeitsplätze abbauen, davon 2000 in Deutschland.

Konkrete Abbaupläne stellte der Vorsitzende der Geschäftsführung bereits im Aufsichtsrat und im Gesamtbetriebsrat im September dar. Dabei

wurden die drei Stuttgarter Standorte noch nicht detailliert dargestellt. Es wurde lediglich die Größenordnung von 800 Arbeitsplätzen bekannt gegeben.

Schon im Aufsichtsrat haben wir Arbeitnehmervertreter deutlich gemacht, dass wir das nicht einfach hinnehmen. Da die Geschäftsführung betriebsbedingte Kündigungen nicht ausschließen will, müssen alle MAHLE Beschäftigten gemeinsam mit der IG Metall um die Zukunft der deutschen Standorte kämpfen.

War es gestern der Standort Öhringen, sind es heute die Standorte Gaildorf und Freiberg. War es gestern die Fertigung die geschlossen und verlagert wurde, sind es heute auch Entwicklungsabteilungen, die nicht mehr sicher sind.

Die Digitalisierung macht es möglich. Sie führt dazu, dass gut ausgebildete Techniker, Ingenieure und Konstrukteure in Ländern Osteuropas, in Indien oder Nordafrika Produkte entwickeln können. Diese Möglichkeit weckt

natürlich Begehrlichkeiten bei der Geschäftsführung. Der Trend geht in sogenannte „best-cost-countries“. Dort wo MAHLE billiger produzieren oder entwickeln lassen kann will die Geschäftsführung hin. Es geht auch im Stiftungsunternehmen MAHLE um Rendite.

So lange in der Geschäftsführung ausschließlich Zahlen zählen und nicht technische Innovationen oder Prozessverbesserungen, so lange müssen WIR alle gemeinsam um jeden Arbeitsplatz kämpfen.

Denn was passiert bei MAHLE Behr?

Wenn es gestern die Fertigung war, und heute große Teile der Entwicklung bedroht sind, welche Zukunft hat dann noch der Standort in Feuerbach?

Wir verschließen nicht die Augen vor der aktuellen wirtschaftlichen Situation. Allerdings ziehen wir andere, nicht lediglich kostengetriebene, Schlüsse.

Es wird eine Zeit nach der Krise geben, und dann wird nur ein starkes

Unternehmen, in dem die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tatsächlich der Schlüssel für die Zukunftsfähigkeit zum Erfolg sind, wieder gute Marktchancen haben.

Wir fordern, dass betriebsbedingte Entlassungen ausgeschlossen werden. Wir fordern, dass alle tarifvertraglichen Möglichkeiten ausgeschöpft werden. Wir wollen mit Kreativität konstruktive Vorschläge für unsere gemeinsame Zukunft machen.

Gemeinsam durch die Krise schaffen wir nur, wenn alle Beschäftigten, Betriebsrat und IG Metall zusammenhalten.

Solidarität gewinnt!



2021 – eine besondere Tarifrunde beginnt

Von Michael Kocken

Die letzten Entgelterhöhungen waren 2018 mit 4,3 % und 2019 mit Einführung des sogenannten T-Zugs. Zu Beginn des Jahres 2020 wurde ein „Solidartarifvertrag“ zur Überwindung der Krise geschlossen. Nun aber wird es Zeit gemeinsam die Krise zu überwinden und einen guten Tarifvertrag zu verhandeln.

Ich finde Tarifverträge sind wichtig. Sie auch?

Tarifverträge sichern unseren Wohlstand. Zwischen 2000 und 2020 gab es im Schnitt jedes Jahr einen Zuwachs beim Entgelt von 2,8%.

Das haben uns die Arbeitgeber zu keinem Zeitpunkt freiwillig gegeben. Und trotz aller Unkenrufe über den Zusammenbruch der deutschen Wirtschaft, war Deutschland mit sei-

ner Wirtschaftsleistung im weltweiten Vergleich immer ganz weit vorne.

Und jetzt? In der wohl unbestreitbar tiefsten Krise (weltweit), die das moderne industrielle System gesehen hat? Sollen wir auf Forderungen für neue Tarifverträge verzichten? Ich glaube das wäre falsch. Vielmehr müssen wir uns gemeinsam Gedanken machen, um moderne Tarifverträge zu verhandeln und gestalten.

Nach den jüngsten Meldungen des Arbeitgeberverbandes, müssen wir uns auf eine harte Verhandlung einstellen. Die Forderungen sind unbezahlte Mehrarbeit, Verzichte der

**ZUKUNFT
SICHERN.
TARIFBEWEGUNG JETZT**

Beschäftigten auf Bestandteile des Entgelts und einiges mehr.

Fazit: Nur gemeinsam können wir gute Arbeitsbedingungen verhandeln: Solidarität gewinnt!

Neuwahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung bei MAHLE Behr

Von Aldin Skenderi

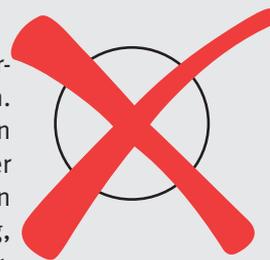
Man möchte den Auszubildenden eine möglichst gute Ausbildung bieten, denn diese stehen für die Zukunft eines Unternehmens. Doch was tun, wenn etwas falsch läuft? Die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) hilft Dir: Sie vertritt deine Interessen im Betrieb und wird hierfür von dir gewählt.

Was macht die JAV?

Sie überwacht, dass die Auszubildenden korrekt behandelt werden und dass der Vorgesetzte die für sie geltenden Gesetze, Bestimmungen und Tarifverträge einhält. Da oftmals die Unterstützung der gesamten Belegschaft zum Erreichen eines Ziels notwendig ist, organisiert sie verschie-

dene Aktionen, um die Forderungen publik zu machen. Weitere wichtige Aufgaben der JAV ist die Beratung der Auszubildenden in Fragen zu Arbeit und Ausbildung, Druckausübung für die Übernahme nach der Ausbildung und sie trifft sich regelmäßig zu Sitzungen, um alle anfallenden Probleme zu besprechen und Lösungen zu finden. Dabei helfen der JAV, die im Betrieb geltenden speziellen Rechts- und Schutzvorschriften.

Im November 2020 wurde die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) neu gewählt. Wahlberechtigt und aufgerufen zur Wahl waren alle



zur Berufsbildung Beschäftigten, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Im Intranet-Auftritt des Betriebsrates kann man die Ergebnisse der Wahl einsehen.

Wir wünschen dem neu gewählten Gremium alles Gute und viel Erfolg! Dabei braucht es gerade jetzt in schwierigen Zeiten eine starke JAV im Betrieb. Nur mit einem großen Zuspruch seitens der Auszubildenden, können wir uns gestärkt für eure Rechte einsetzen. Du möchtest auch tatkräftig mitwirken? Dann trau dich und stelle dich zur Kandidatur auf. Bei uns ist jeder gern gesehen!

Herzlich Willkommen und einen guten Start in die MAHLE Behr Welt

Von Aldin Skenderi

Ein wichtiger Faktor für einen gelungenen Transformationsprozess ist vor allem eine qualifizierte und gut ausgebildete Belegschaft. Trotz der aktuell schwierigen Umstände hat der Betriebsrat für eine starke Ausbildungsquote gekämpft. In der Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) zur Zukunftssicherung ist die Ausbildungsquote auf vier Prozent festgeschrieben mit einer unbefristeten Übernahmeerquote von mindestens 75 Prozent.

Zu Beginn des Ausbildungsjahres möchten wir sechs Auszubildende im technisch-kaufmännischen Bereich und sechs DHBW-Studierende bei MAHLE Behr Feuerbach begrüßen.

Wir wünschen euch für den beruflichen und persönlichen Werdegang alles Gute und viel Erfolg.

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) setzt sich gemeinsam mit dem Betriebsrat und der IG Metall für eure Interessen ein. Durch diese Zusammenarbeit konnten ständige Verbesserungen für Lehr- und Lernbedingungen innerhalb der Ausbildung verbessert werden.

Gerne könnt ihr Euch jederzeit auf unserer Intranet Seite des Betriebsrats BU3-Feuerbach informieren und persönlich mit uns in Kontakt treten.

