

GUMMI KNÜPPEL

Betriebsrat-Info - Continental Werk Korbach | Ausgabe 1 | 2020



GUMMIKNÜPPEL - WAS IST DAS DENN?

Der Gummiknüppel - ja, er ist ein wenig in Vergessenheit geraten. Er erschien früher regelmäßig um Euch zu informieren und erfreute sich großer Beliebtheit.

Leider haben wir es aus unterschiedlichen Gründen nicht geschafft Euch kontinuierlich mit dem Gummiknüppel zu versorgen. Corona sei Dank mussten wir überlegen, wie wir Euch in diesen Zeiten, in denen keine Teamgespräche oder Betriebsversammlungen stattfinden, auf dem Laufenden halten können.

Eine Lösung:

Wir aktivieren den Gummiknüppel.

So schaffen wir es, Euch über wichtige Themen zu informieren.

Viel Spaß beim Lesen.

Anregungen und Themenwünsche nehmen wir gerne auf!
Betriebsrat-Korbach@conti.de

Beschäftigungssicherung in schwierigen Zeiten

Die nächsten Wochen sind entscheidend!

Aktuell spürt es jeder. Durch Corona ist einiges in Schieflage geraten. Bereits vor Corona waren einige wirtschaftliche Probleme spürbar. Im Besonderen die Automobilindustrie steht vor tiefgreifenden technologischen Veränderungen. Die sinkenden Absatzzahlen verschärfen das Problem zusätzlich. Von den Auswirkungen bleiben auch wir in Korbach nicht verschont.

Seit Dezember 2019 wird für den Bereich der Conti Tech das Instrument der Kurzarbeit genutzt. Für den Reifenbereich wurde im März 2020 ebenfalls Corona bedingt Kurzarbeit vereinbart. Die Kurzarbeit hilft uns aktuell alle Kollegen an Bord zu halten.

Der Continental Vorstand stimmt die Beschäftigten auf schwierige Zeiten ein. Da die aktuelle wirtschaftliche Situation nur schwer einzuschätzen ist, werden auch betriebsbedingte Kündigungen nicht mehr ausgeschlossen.

„Wir fahren auf Sicht“ ist die allgemeine Formel des Managements. Um auf Sicht zu fahren muss man das Ziel kennen und braucht gute Kapitäne. Das Ziel muss aus unserer Sicht eine langfristige Standort- und Beschäftigungssicherung sein.

Wie geht es weiter?

Eine Frage, die natürlich alle Kollegen beschäftigt, besonders diejenigen, die in Zeitarbeit oder mit befristeten Verträgen bei uns beschäftigt sind.

Aktuell laufen Gespräche zwischen Gewerkschaften, Arbeitnehmervertretern und den Arbeitgebern auf unterschiedlichsten Ebenen.

Lösungen offen!

Die nächsten Wochen sind entscheidend. Wir halten Euch auf dem Laufenden!

Tarifinfo 1: Entgelterhöhung - mehr Geld ab Juli

Schwierige Zeiten, trotzdem mehr Kohle!



Vereinbart sind drei Schritte bei der Entgelt-erhöhung: Nachdem am Jahresbeginn eine **Einmalzahlung zwischen 6 % und 8 %** eines tariflichen Monatseinkommens (gestaffelt nach den jeweiligen Belastungen am Arbeitsplatz) ausgezahlt wurde, folgte nun zum 01. Juli 2020 der zweite Schritt.

Unsere Tarifentgelte und Ausbildungsvergütungen steigen um **1,5 % für 12 Monate**.

Der dritte Schritt der Umsetzung ist am 01. Juli 2021, dann weitere 1,3 % Erhöhung bis zum 31. März 2022.

P.S.: Die aktuellen Tarifikärtchen könnt ihr Euch gerne beim Betriebsrat abholen.

Das gilt nur für Gewerkschaftsmitglieder!



DAS HABEN WIR GEMEINSAM ERREICHT!



Mobiles Arbeiten - Empfehlung oder Befehl?

Spielte das Mobile Arbeiten in der „vor Corona Zeit“ bei der Arbeitsorganisation noch eine untergeordnete Rolle, so erlebt es aktuell einen totalen Hype. Ganze Bürotrakte sind seit Wochen verwaist. Nachgefragt, wo denn die Kollegen stecken, hieß die Antwort entweder Kurzarbeit oder „Home-Office“.

Seit Beginn der Corona Pandemie wird vom Vorstand empfohlen, die Möglichkeit des mobilen Arbeitens so weit wie möglich zu nutzen. Viele sind begeistert von zuhause aus zu arbeiten. In einigen Bereichen jedoch, wurde aus einer Empfehlung sogar ein Befehl.

Zur Klarstellung: Mobiles Arbeiten bleibt nach wie vor eine Alternative, die zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiter im Dialog vereinbart werden soll. Das Büro steht also unter Einhaltung der Hygienevorschriften selbstverständlich noch als Arbeitsort zur Verfügung.

Umorganisation

Teil 1 Conti Tech

Zum wiederholten Male wird im Conti Tech Bereich umorganisiert. Mal trifft es Produkte und deren Zuordnung, mal die Produktion und deren Aufstellung oder die Organisation der Fach- und Führungsaufgaben. Viele Mitarbeiter winken schon ab, wenn sie das Wort „Umorganisation“ hören. Wurden die letzten Umorganisationen noch durch das lokale Management eingeleitet und gesteuert, kommen die neuen Ideen aus der Business Unit (BU) Mobile Fluid Systems (MFS). Die neuen Zauberworte heißen Plant Sync und Business Sync. Gibt es einen qualitativen Unterschied, wer verantwortlich für eine Umorganisation ist? Die letzten Umorganisationen sind geprägt davon, dass wichtige Maßnahmen und Versprechungen nicht umgesetzt wurden. So wie die räumliche Zusammenlegung der Qualitätsverantwortlichen oder der Produktionsleitung, Stichwort Stelzenbüro. Doch

bevor eine Maßnahme abgeschlossen ist, wird schon die nächste „Organisationssau“ durchs Dorf getrieben. Es werden Stellen geschaffen, für die es bis heute keine Genehmigung gibt. Weiterhin wird Personen gesagt, dass sie für bestimmte Aufgaben nicht geeignet sind, um sie dann übergangsweise mit den gleichen Aufgaben zu betrauen. Wir meinen **„Das geht gar nicht!“** Dazu passend die Umorganisation des R&D Bereichs bei Conti Tech. Eingeleitet ohne Information an den BR und handwerklich dilettantisch umgesetzt. Stellen werden in Hann. Münden ausgeschrieben, Korbacher Kollegen sollen sich darauf bewerben. Das Ergebnis soll sein, diese Stellen dann nach Korbach zu transferieren. Muss man das verstehen? **Nein!** Rückfragen beim Management seitens des BR blieben lange unbeantwortet. Wir meinen, hier gibt es ein Managementproblem!

Teil 2 PKW

Neue Organisation des Plant Engineering (PE) für den Reifen Bereich. Die Umorganisation ist bereits seit Jahren in Diskussion und sollte seit Ende letzten Jahres auf einmal ganz schnell umgesetzt werden. Im Kern geht es um die Aufteilung der Ingenieure in Instandhaltungs- und Projektaufgaben und Einführung einer Leitungsebene. Der BR hat die betroffenen Kollegen befragt, wie sie die neue Organisation einschätzen. Die Ergebnisse waren ernüchternd, gaben aber Hinweise wo nachgebessert werden muss. Auf jeden Fall ist klar, viele Mitarbeiter fühlen sich nicht ausreichend abgeholt und eingebunden. Die Ergebnisse der Befragung wurden nochmal gemeinsam mit den Betroffenen und dem Management diskutiert. Wir meinen, mehr Beteiligung und Transparenz tun gut!

Kurzarbeit

Kurzarbeit stellt in vielen Belangen eine Ausnahmesituation dar. Zum einen für die Beschäftigten, da sie je nach Umfang der Kurzarbeit, trotz tariflicher Aufzahlung, einen spürbaren Entgeltverlust bedeutet. Zum anderen für das Unternehmen, weil mit der Umsetzung der Kurzarbeit einige Vorgaben und Regeln einzuhalten sind, die die Organisation der Arbeit nicht leichter machen. Die Kurzarbeit hilft uns am Standort erstmal alle an Bord zu halten. Auch die aktuelle

Diskussion die Kurzarbeit auf 24 Monate zu verlängern, ist zu begrüßen. Denn die Krise wird uns wahrscheinlich noch einige Zeit beschäftigen. Hier helfen uns die politischen Entscheidungen.

Kurzarbeit ist grundsätzlich kein Urlaub. Der Arbeitsgeber ist ständig angehalten den Arbeitsausfall so gering wie möglich zu halten. Aus diesem Grund sind auch kurzfristige Aufforderungen zur Erbringung

der Arbeitsleistung durchaus gerechtfertigt. Die Abstimmungen mit dem Betriebsrat über das Ausmaß der Kurzarbeit finden wöchentlich statt. Hier wird festgelegt, ob komplette Tage oder Schichten gearbeitet werden oder nicht. Diese Informationen werden als Aushang vom Management und Betriebsrat unterschrieben und sind maßgeblich. Also schön aufs schwarze Brett schauen oder beim BR nachfragen.

Tarifinfo 2: Innovation Zukunftskonto

Verhandlungen festgefahren

940 Euro individuelles Zukunftskonto für jeden Mitarbeiter - mindestens 2 Verwendungszwecke sind in einer Betriebsvereinbarung zu beschreiben - so lautet der Auftrag aus dem Tarifabschluss!

Das klingt doch sehr gut und wir sind sehr zufrieden mit diesem innovativen Ergebnis des Tarifabschlusses. Voller Motivation haben wir im Anschluss ein Stimmungsbild für Korbach abgefragt und schnell war klar, welche Möglichkeiten wir verhandeln möchten:

Wahlmöglichkeit 1: Geld in Zeit

(Freistellung in Form von freien Tagen)

Wahlmöglichkeit 2: Auszahlung

Wahlmöglichkeit 3: Altersvorsorge

Die Verhandlungen um diese neue Betriebsvereinbarung führt eine Verhandlungsgruppe des Gesamtbetriebsrat mit dem zentralen Management in Hannover.

Bislang will man die Wahlmöglichkeit „Freie Tage“ nicht zugestehen, weil dann ja pro Mitarbeiter - der sich für diese Möglichkeit entscheidet - zusätzlich 5 freie Tage ab 2021 zu gewähren sind.

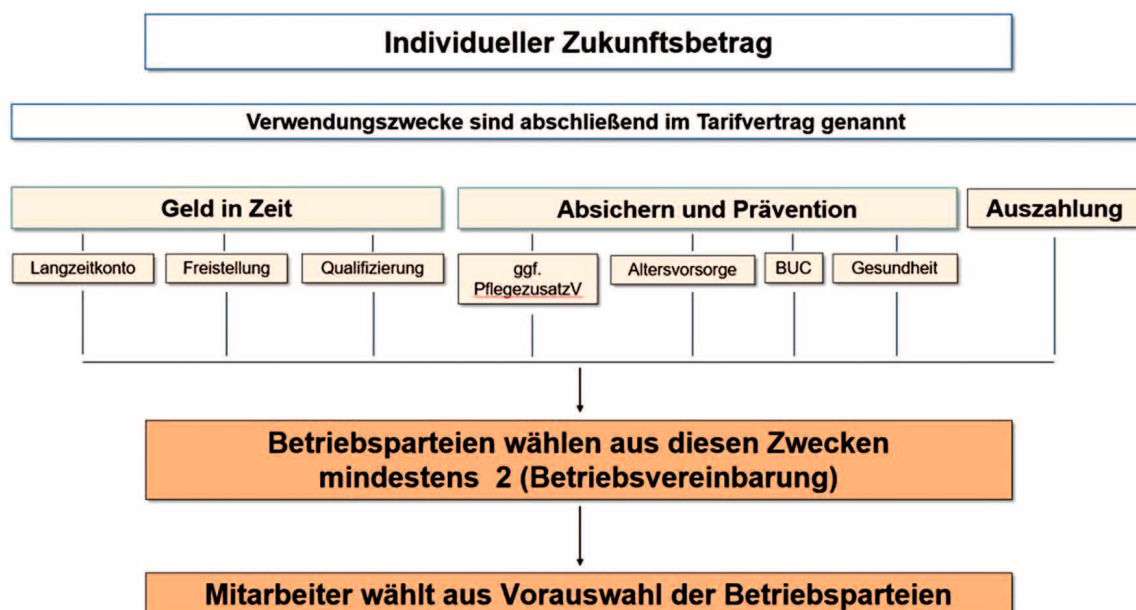
Aufgrund der aktuellen wirtschaftlichen Situation kommt hinzu, dass man bezüglich der Wahlmöglichkeit „Auszahlung“ komplett vernagelt ist (gemeint ist die Auszahlung als Einmalbetrag).

Der Vorschlag des Arbeitgebers ist eine Überführung des individuellen Zukunftsbetrages für jeden Mitarbeiter auf das Langzeitkonto. Das sagt jedoch der Tarifabschluss nicht aus!

DAS SOLLTE DER BETRIEBSRAT NICHT MITMACHEN!

Die Verhandlungen sind aktuell ausgesetzt.

Wir halten euch auf dem Laufenden!



Rubrik Durchhalten!

Durchgehalten Teil 1: C1TT

Letztes Jahr haben sich 32 Kollegen und 2 Ausbilder auf das Abenteuer C1TT eingelassen, und das mit großem Erfolg. Alle Teilnehmer haben die Prüfung bestanden und gehen bereits das nächste Modul an. Wir finden, großartige Sache. Glückwunsch an die Teilnehmer und Danke an alle, die zum Erfolg beigetragen haben.

Durchgehalten Teil 2: Corona Maßnahmen am Standort Korbach

Während des Lockdowns wurden gemeinsam zwischen dem Management und dem Betriebsrat viele Corona Maßnahmen diskutiert und eingeführt. Diese werden nicht nur weitestgehend eingehalten, sondern sind auch erfolgreich. Bisher keine Infektion im Betrieb! Das soll auch so bleiben. Bitte weiter durchhalten und die Hygienemaßnahmen, wie Maske und Abstandsgebot am Standort beachten.

Danke fürs Mitmachen im Namen unserer aller Gesundheit.

Durchgehalten Teil 3: Danke!

Industrial Fluid Systems (IFS) hat während der Werkschließung durchgehalten. Die Bereiche 271, 273 und 274 haben weitergearbeitet, um wichtige Kunden- und Infrastrukturen (z.B. Lebensmittel-, Beatmungs-, Tank und Wasserschläuche) zu versorgen.

Außerdem wurde eine Maskenproduktion im HPTC aufgenommen und der Werkschutz und die Energieversorgung leisteten ihr Übriges. Danke für die Unterstützung!

Das Letzte - Zustand der Duschen im Werk

Der Zustand der Duschen im Werk ist teilweise grenzwertig. Selbst in wirtschaftlich guten Zeiten, wurden Renovierungsarbeiten mehrfach verschoben. Gerade im Mischsaal, wo es eine Duschpflicht gibt, sollte besonders schnelle Abhilfe geschaffen werden! Ausgerechnet dort wurden die Renovierungen mehrfach verschoben.

Endlich soll es losgehen - wenn es nicht wieder verschoben wird.

Seitens der Verantwortlichen gibt es nun einen genaueren Zeitplan, Start ist für Mitte August vorgesehen.

Renovierungen sind mit hohen Kosten und hohem Aufwand verbunden. Eine ausreichende Reinigung sollte jedoch für alle Umkleiden und Sanitäranlagen sichergestellt sein. Diese Sanitäranlagen (s. Fotos) sind nur ein Beispiel für jahrzehntelange Vernachlässigung dieser Räumlichkeiten. Sieht so Wertschätzung gegenüber den Mitarbeitern aus? Wer von den Verantwortlichen würde dort wohl duschen?



Gebäude 7, Keller



Gebäude 7, Keller

Betriebsrat Korbach



GUMMI KNÜPPEL