

# GUMMI KNÜPPEL

Betriebsrat-Info - Continental Werk Korbach | Ausgabe 2 | 2020

BR Korbach

## KALTER KAPITALISMUS VS. ARBEITSPLATZSICHERHEIT

Es kam wie es kommen musste! Der Aufsichtsrat der Continental AG hat gegen die Stimmen der Arbeitnehmervertreter den angekündigten Werkschließungen und somit der Vernichtung von 13.000 Arbeitsplätzen in Deutschland zugestimmt. Die Liste der betroffenen Standorte ist lang. Wie bereits in unserer Extraausgabe berichtet, trifft es auch unsere Kollegen in Aachen.

Der Pulverrauch der letzten Auseinandersetzungen verfliegt langsam. Die Sorgen und Nöte der betroffenen Kollegen bleiben. Mit Hochdruck arbeiten die Betriebsräte und Gewerkschaften daran, zu retten, was zu retten ist. Ziel ist, möglichst schnell Perspektiven für jeden zu schaffen. Um diese Aufgabe sind die Kollegen nicht zu beneiden.

Nachdem einige Manager gerade noch ihre Betroffenheit dargestellt, ihre Mitarbeiter für ihre Leistungen gelobt und auch Fairness zugesagt haben, steigen genau diese Personen wenige Tage später in knallharte Verhandlungen über Interessenausgleiche und Sozialpläne ein und Feilschen um jeden Cent. Geld, welches den Kollegen am Ende fehlt, um ihr Schicksal und ihre persönlichen Perspektiven erträglich zu gestalten.

### Wie geht es weiter?

Klare Perspektiven brauchen hingegen auch die Menschen an den Standorten, die nicht von einer Schließung betroffen sind.

Die Herausforderungen sind vielfältig und werden durch Corona verschärft. Seit Monaten laufen Gespräche zwischen Continental, der IG BCE und den Arbeitnehmervertretern. Ziel: „Die anstehenden Veränderungen sozialverträglich zu gestalten.“ Leider konnte bisher kein Durchbruch vermeldet werden. Auf der einen Seite entzieht sich das Unternehmen seiner Verantwortung zuverlässige, langfristige Beschäftigungssicherung zuzusagen. Auf der anderen Seite weiß das Unternehmen sehr genau, was es von den Arbeitnehmern erwartet, z.B. deutliche Kostenreduzierungen und mehr Flexibilität. Die Verhandlungen befinden sich auf der Zielgeraden und sollen dieses Jahr abgeschlossen werden. Allerdings ist das Ergebnis noch offen.

Kapitalismus vs. Arbeitsplatzsicherheit – Unternehmen haben nicht nur den Zweck Gewinne zu maximieren, sie tragen auch Verantwortung für ihre Mitarbeiter und die Gesellschaft. Wirtschaftlicher Erfolg und Arbeitsplatzsicherheit ist kein Widerspruch.

### Situation in Korbach

Was bedeutet das für Korbach? Heißt es bei Zweirad volle Kraft voraus, so ist die aktuelle Planung bei PKW für nächstes Jahr immer noch bei 6,8 Mio. Reifen (Kapazität liegt bei über 9 Mio. Reifen)

und bei Conti Tech ist besonders im Industriebereich weiterhin Kurzarbeit geplant. Die Beschäftigungssituation ist sehr unterschiedlich. Die Krise ist noch nicht vorbei. Der Bereich MFS (Mobile Fluid System) hat dem Betriebsrat angekündigt bis 2024 strukturell Personalabbau zu betreiben.

Für beide Gesellschaften in Korbach haben die Standortsicherungsvereinbarungen unterschiedliche Laufzeiten. Für die CRD läuft diese bis zum 31.12.2020, für die Conti Tech bis zum 30.06.2021.

Der Forderung des Betriebsrates eine Standortsicherungsvereinbarung für den gesamten Standort zu erarbeiten, ist das Management gefolgt. Bis zum 30.06.2021 sind nun die Betriebsparteien gefordert sich auf eine neue Vereinbarung zu verständigen. Bis dahin sind betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen. Ein erstes gutes Zeichen.



## Tarifinfo: Innovation Zukunftskonto

### Harte Verhandlungen erfolgreich abgeschlossen

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

Jetzt konnte geliefert werden:

In dieser Betriebsvereinbarung wurde für die Jahre 2020 und 2021 der Umgang mit dem Zukunftskonto geregelt. Zunächst für diese beiden Jahre.

**Der Verwendungszweck des Zukunftsbetrages obliegt der Entscheidung der Mitarbeiter.**

Verwendungszweck **Freistellung**

Im Falle einer Freistellung ergibt sich ein Anspruch von 2 Tagen für das Jahr 2020 und 3 Tage für das Jahr 2021 (bei einer 5 Tage Woche, ansonsten anteilig). Diese 5 Tage können bereits komplett in 2020 genommen werden, mindestens jedoch 2 Tage. Eine Übertragung in 2021 ist für max. 3 Tage möglich, die wiederum bis 30.04.2021 zu nehmen sind (hierfür gibt es entsprechende Übertragungs-Formulare).

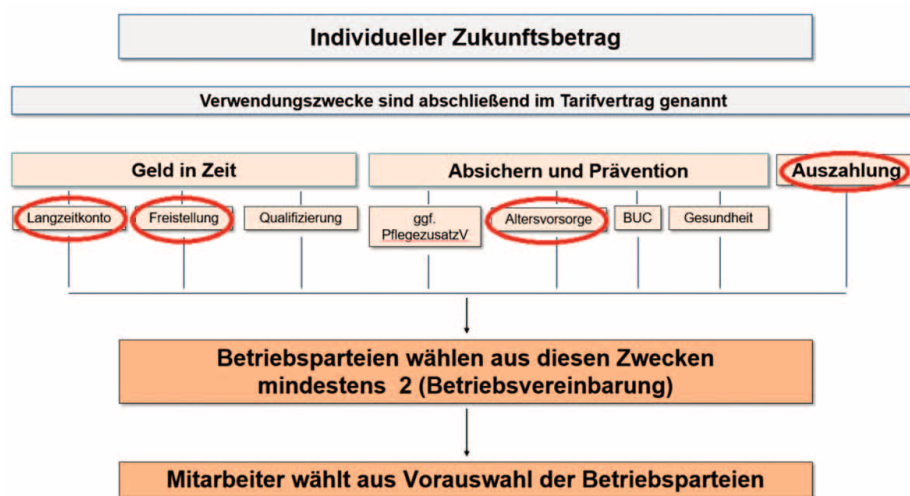
Alternativ könnt ihr den individuellen Geldwert komplett oder teilweise zur **Auszahlung** bringen.

Für 2020 ist das ein Anspruch in Höhe von 9,2 % eines monatlichen Tarifentgelts und für 2021 ein Anspruch in Höhe von 13,8 % eines monatlichen Tarifentgelts. Diese Auszahlung wird dann mit der Januarabrech-

nung bzw. mit der Maiabrechnung 2021 umgesetzt.

Weiterhin ist es auch möglich den Zukunftsbetrag in ein individuelles **Langzeitkonto** oder die betriebliche **Altersvorsorge** einzubringen.

**In Summe eine Lösung entsprechend Euren Forderungen**



## Erst Leiharbeit - dann befristet - und dann?

Eine Perspektive wünschen sich auch die Kollegen, die als Zeitarbeitnehmer oder befristet bei Conti beschäftigt sind. Viele kennen das Schicksal, „Wenn Du bei Conti rein willst, musst du erstmal 18 Monate über Autovision einsteigen“. „Wenn Du dann gut bist, wirst du nach diesen 18 Monaten

bei Conti befristet übernommen.“ Krisenbedingt ist die Zeit der Leiharbeit und der Befristung bei Continental auf je 24 Monate verlängert worden. Insgesamt hat sich die Zeit nun auf 4 Jahre verlängert, in der man sich beweisen und auf einen festen Vertrag bei Continental hinarbeiten muss. Wer

glaubt, dass man nach 4 Jahren verdient hätte, frühzeitig über seine Entfristung informiert zu werden, sieht sich getäuscht. Teilweise mussten die Kollegen bis zum letzten Tag auf eine Entscheidung warten. Für die betroffenen Kollegen ist das oft eine wochenlange Zitterpartie. Auf Druck des Betriebsrates hatten zuletzt manche das „Glück“ direkt durch den Werkleiter über ihre Entfristung informiert zu werden. Leider viel zu spät. Wir meinen, dass es nach fast 4 Jahren Tätigkeit bei Conti wertschätzend wäre frühzeitig über seine Zukunft informiert zu werden. Dann dürfte auch der Meister die freudige Nachricht überbringen.

Die gute Botschaft: Trotz Coronakrise konnten bisher alle Mitarbeiter an Bord bleiben. Auch ein Erfolg.





## „Corona-Abmahnungen“

### Angebracht oder übertrieben?

Von jedem Mitarbeiter wird erwartet, dass er die Corona Verhaltensregeln beachtet. Hin und wieder gibt es Situationen in denen Regeln nicht eingehalten werden oder eingehalten werden können. Dann sollte sich gegenseitig unterstützt und auf das Fehlverhalten hingewiesen werden. Das ist nicht ausschließlich Aufgabe des Vorge-

setzten. Hier trägt jeder für sich und andere Verantwortung.

Bei Fehlverhalten sollte das Gespräch direkt vor Ort geführt und nicht die Eskalationsstufe mit der Personalabteilung aufgesucht werden. Manchmal entsteht der Eindruck, dass Corona Regeln im Werk missbraucht

werden, um Personalgespräche zu rechtfertigen oder alte Differenzen aufzuarbeiten. Er- und Abmahnungen sollten nur dann Anwendung finden, wenn Kollegen wiederholt und vorsätzlich handeln.

Nicht die Maßregelung steht im Vordergrund, sondern der Schutz aller Mitarbeiter.

## 58+ Modell

### Vorzeitiges Ausscheiden für Mitarbeiter, die 58 Jahre oder älter sind

Am Standort gibt es 592 Kollegen, die sich bis zum 31.12.2021 in der Altersgruppe 58+ befinden oder bis dahin das Alter erreichen. Sie haben in den letzten Tagen eine Information erhalten. Es handelt sich um ein, mit dem BR abgestimmtes Modell zum vorzeitigen Ausstieg aus dem Arbeitsleben. Es ist sowohl für Mitarbeiter wie auch für das Unternehmen ein freiwilliges Angebot.

Gut oder schlecht?

Am Ende ist es eine individuelle Betrachtung. Eine Empfehlung gibt es auf jeden Fall: Angebot zur Beratung annehmen, sich schlau machen und dann selbst entscheiden. Der Betriebsrat unterstützt dabei gern.

## G 25 Fahr- und Steuertätigkeit

Aktuell erreichen den Betriebsrat einige Fragen zu den G 25 Untersuchungen, wie z.B. „Muss ich Blut abgeben?“ oder „Muss ich mich bis auf die Unterwäsche ausziehen?“.

Die Aufgabe des Werkarztes bei den G 25 Untersuchungen ist die gesundheitliche Eignung eines Mitarbeiters für Fahr- und Steuertätigkeiten zu attestieren. Vorrangig geht es um die Gesundheit des Mitarbeiters, aber auch darum, eine Gefährdung anderer Mitarbeiter aus medizinischer Sicht auszuschließen. Deshalb hat der Werkarzt einen hohen Anspruch an Art und Umfang dieser Untersuchungen.

Der Arbeitsmediziner hat einen Ermessensspielraum bei der Art und Weise der Untersuchung, um eine Eignung festzustellen. Neben Seh- und Hörtests werden Blutuntersuchen (Drogentest, Stoffwechselerkrankungen) gemacht, sowie eine Ganzkörperanamnese (Untersuchung in

Unterwäsche). In Vergangenheit waren solch umfangreiche Untersuchungen nicht die Regel und führen jetzt zu Nachfragen. Aber mal Hand aufs Herz - was ist denn der Nachteil über seinen Gesundheitszustand aufgeklärt zu werden? Gerade bei den Herren der Schöpfung, die eher selten einen Arzt aufsuchen ...

Um für Klarheit zu sorgen hat der BR das Unternehmen aufgefordert, alle Führerscheininhaber über die Untersuchungsinhalte und deren Notwendigkeit aufzuklären. In der Betriebsvereinbarung zur G 25 Untersuchung ist eine freie Arztwahl festgelegt. Sollte gegenüber dem werkärztlichen Dienst kein Vertrauen bestehen, hat der Mitarbeiter das Recht einen für diese Untersuchung berechtigten Arzt aufzusuchen. Dies geschieht dann allerdings auf eigene Kosten. Gerne könnt ihr euch vorab beim Betriebsrat beraten lassen.

## Kurz & bündig

- » Leider können in diesem Jahr keine Gutscheine vom Betriebsrat verkauft werden. Der Anbieter des Gutscheinebuches ist mit der Erstellung der Bücher, Corona sei Dank, nicht fertig geworden. Es gibt keine Klarheit, welche Gastronomen oder Freizeitanbieter dieses Mal teilnehmen wollen und können - oder Corona überleben werden. Sie hoffen uns zu Ostern ein Angebot machen zu können.
- » Ab dem 01.12.2020 ist Steffi Sonntag in den Ruhestand gegangen. Für sie wurde Nadine Zekovic als freigestellte Betriebsrätin nachgewählt.



v.l.  
Steffi Sonntag,  
Nadine Zekovic

- » Die Kollegen Jörg Schmidt und Stefan Luft sind auf eigenem Wunsch aus dem Betriebsausschuss ausgeschieden. Die Kollegen Dennis Winkler und Norman Lueg wurden nachgewählt.



v.l.  
Dennis Winkler,  
Norman Lueg

# Das Letzte!

## Achtung PEP!

(Personal Enhancement Program)

### Eine gute Idee - schlecht umgesetzt

Was ist eigentlich PEP? Das Personal Enhancement Program ist ein konstruktives und strukturelles Verfahren. Es ist grundsätzlich ein Angebot für Mitarbeiter, die nicht ausreichend Leistung erbringen oder höheren Erwartungen ihres Vorgesetzten ausgesetzt sind. Ziel ist, den Mitarbeiter dabei zu unterstützen seine Leistung zu verbessern, seine Arbeitsfähigkeit nachhaltig zu sichern und damit einen positiven Beitrag für das Unternehmen zu leisten. Soweit die Theorie.

Dieser Prozess ist ein freiwilliges Angebot. Er wird im Angestellten Bereich angewendet und ist mit dem Betriebsrat abgestimmt. Leider häufen sich Fälle, bei denen das PEP nicht korrekt durchgeführt wird. PEP ist weder ein Personalabbauprogramm, noch beinhaltet es disziplinarische Maßnahmen. Also **Achtung! PEP** - Wer mit diesem Kürzel konfrontiert wird, sollte sich auf jeden Fall vor dem Start des Prozesses beim BR beraten lassen.

## Fahrerflucht?

Am Mittwoch, den 11.11.2020 zwischen 05:00 und 14:00 Uhr wurde ein schwarzer Audi A4 eines Kollegen am Zaun des HKW (Tor 2) angefahren. Es ist ein erheblicher Schaden in Höhe von 3500,- € entstanden. Der Verursacher hat sich bis heute nicht gemeldet.

Der geschädigte Kollege hat den Betriebsrat um Hilfe gebeten. Wir appellieren eindringlich an den Verursacher, sich zu melden. Der Betriebsrat stellt gerne den Kontakt her. Andere Kollegen zu schädigen ist das Letzte!



## Der Kantinenbetrieb muss auf den Prüfstand

Das Angebot, aber auch die Qualität der Speisen entspricht nicht dem gewünschten Niveau. Hinzu kommen unzureichende Öffnungszeiten. Nicht mal das bescheidene Angebot der warmen Zwischenverpflegung kann immer sichergestellt werden. Immer wieder stehen Kollegen in der Schlange und sobald sie an der Reihe sind, ist die Currywurst schon ausverkauft. Diese Probleme gab es bereits vor Corona.

Der Betriebsrat hat konkrete Vorstellungen entwickelt und diese bei dem Management platziert, findet aber offensichtlich kein Gehör. Helfen könnte u.a. eine Bestell App, die der BR bereits mehrfach vorgeschlagen hat. Die Zielrichtung ist klar. Das Angebot der Kantinenbetriebe muss überarbeitet werden!  
An den geschilderten Umständen trägt das Kantinenpersonal, die auch in Corona Zeiten besondere Herausforderungen bewältigen müssen, keine Schuld.

## AT = außer Tarif, aber nicht ohne Schutz

Für Deutschland hat der Vorstand beschlossen, dass alle AT Mitarbeiter, Executives und Senior Executives zum Januar 2021 keine Gehaltsanpassung erhalten werden. Der Aufschrei hielt sich in Grenzen. Jedoch gab es aus dem AT Bereich einige grundsätzliche Nachfragen, wie z.B. „Können die das einfach so machen?“ Antwort: „Ja, können sie!“. Allerdings ist durch die Betriebsvereinbarung „AT Bezahlung“ der Willkür Grenzen gesetzt. Diese BV garantiert den außertariflich Beschäftigten ein Entgelt in Höhe vergleichbar mit E13 T + 10% als Mindestbezahlung. Tarifvertrag schützt auch die AT-Beschäftigten.

Weihnachten und Silvester 2020 könnte wegen Corona auch echt das Letzte werden! Was haben wir in diesem Jahr nicht alles hinter uns? Pandemie, Lockdown, Kurzarbeit, Maskenpflicht, Arbeitsplatzabbau, eingeschränktes Urlaubsvergnügen, Lockdown light, bitte Abstand halten und Quarantäne. Eine echt blöde Zeit.

Egal! Weihnachten ist das, was wir daraus machen. Deshalb Kopf hoch und nach vorne schauen! Es gibt immer etwas Positives zu entdecken, auch wenn wir manchmal genauer hinschauen müssen. Nutzt die gemeinsame Zeit mit euren Lieben, um Kraft zu tanken und Ruhe zu finden. Bleibt auch im neuen Jahr weiterhin gesund. Bald ist wieder Sommer, wir sind alle geimpft und können uns dann mal so richtig einen „ballern“.

**FROHE WEIHNACHTEN UND EINEN GUTEN RUTSCH  
IN EIN HOFFENTLICH GUTES JAHR 2021.**

**GUMMI  
KNÜPPEL**

