

GUMMI KNÜPPEL

Industriegewerkschaft
Bergbau, Chemie, Energie



Betriebsrat-Info - Continental Werk Korbach | Ausgabe 2 | 2023



Ruhe geht anders...

Was für ein Jahr! Oder um es etwas flapsig zu formulieren: Ruhe geht anders! Nur mal ein paar Stichworte: Rückläufige Beauftragung bei Fahrradreifen, Industriereifen und Industrieschläuchen inklusive Absage von Schichten. Alter Werkleiter ist gegangen, neuer an Bord gekommen. Umbau und Restrukturierung bei ContiTech. Und die Dauerschlagzeilen in den Medien rund um angebliche Aufspaltung von Continental, Verkauf von Automotive und/oder Verkauf des Automotivesgeschäfts von ContiTech (OESL). Diese Medienspekulationen bringen immer neue Unruhe mit sich und Fragen auch an uns Betriebsrätinnen und Betriebsräte hier in Korbach.

Erst der Hype, dann der Absturz

Aber der Reihe nach: Nach dem Corona-Hype im Bereich Fahrrad - die Leute haben ja E-Bikes gekauft wie verrückt! - kam in diesem Jahr der jähe Absturz. Reduzierung des geplanten Produktionsbudgets in mehreren Schritten von etwa 4,2 Millionen auf rund 2,9 Millionen Reifen. Die Folgen waren Schichtabsagen, Produktionsruhe und das Ende der Wochenendschicht. Natürlich hat niemand eine Glaskugel, wir im Betriebsrat auch nicht, obwohl wir uns eine wünschen würden! Aber es gab doch schon Ende 2022 eindeutige Hinweise, dass die Absatzspitze erreicht ist und die Prognosen deutlich nach unten zeigen. Trotzdem hieß die Devise „volle Fahrt voraus“.

Vierer-Schichtsystem läuft aus

Gleiches gilt für Industriereifen. Hier erwartet man eine Menge von ca. 390 Tausend zum Plan 2023 von etwa 540 Tausend. Auch hier zogen bereits Ende 2022 dunkle Wolken auf,

die man einfach nicht wahrhaben wollte - Glaskugel hin oder her. Mittlerweile ist entschieden, das Vierer-Schichtsystem zum Jahresende auslaufen zu lassen.

Im Bereich der IFS (Industrieschlauch) erleben wir derzeit ebenfalls massive Rückgänge im Produktionsvolumen. Auch hier werden Schichten abgesagt bzw. komplett eingestellt und der Jahresauslauf deutlich nach vorn gezogen.

Wir haben auch keine Glaskugel

Der Betriebsrat kann den Markt nicht beeinflussen, und eine Glaskugel haben wir auch nicht. Aber wir haben dem Management klar gemacht, dass sich ein hoch komplexer Produktionsbetrieb nicht mal eben so schnell anpassen lässt wie eine Exceltabelle. Am Ende geht es immer um Menschen, keine Nummern. Es geht um Lebenszeit und private Zeitpläne. Arbeitszeitflexibilisierung heißt nun mal in der Regel Zugriff auf Urlaubs- und Zeitkonten der Kolleginnen und Kollegen. Für die besonders betroffenen Bereiche konnten wir vom Betriebsrat immerhin die Gewährung des Flexbonus (acht Stunden Zeitgutschrift) durchsetzen.

Was bedeuten die ständigen Pressemeldungen für Korbach?

Immer wieder gab es zuletzt Meldungen zum Umbau des Automotivesektors bei Continental. Viele fragen uns: „Was bedeutet das für uns in Korbach?“ Unsere Antwort:



↑ Jörg Schönfelder, Vorsitzender des Betriebsrats am Standort Korbach.

Häufig geht es in den Meldungen gar nicht um Bereiche, die in Korbach angesiedelt sind. Allerdings wird ab und an auch über die Zukunft von OESL spekuliert, zu dem auch der Bereich Bremsschlauch zählt (siehe auch Erklärung der ContiTech-Projekte auf Seite 5). OESL ist vom Projekt „Route 25“ betroffen - das ist kein Highway in den USA, sondern der Name für die rechtliche und organisatorische Verselbständigung des Automotivesgeschäfts von ContiTech. Wohin „Route 25“ in Korbach führt, ist noch nicht klar. Daran wird aktuell noch gearbeitet. Im Januar sollen die Ergebnisse vorliegen. Wir als Betriebsrat verweisen aber in jedem Fall schon jetzt auf unsere Standortperspektive und die dort festgehaltenen Zusicherungen. Das gilt!

Fortsetzung nächste Seite.

Fortsetzung:

Vorsicht Falle: Gesellschaftswechsel

Hohe Flexibilität zeichnet den Standort aus. Dazu gehört auch, dass wir Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Personalüberhang in anderen Bereichen einsetzen - zum Beispiel von Fahrrad zu ContiTech. Leider sind unsere Personalverwaltungssysteme nicht so flexibel wie viele unserer Kolleginnen und Kollegen. Immer wieder führen sogenannte Gesell-

schaftswechsel (zum Beispiel von Conti Reifen Deutschland/CRD zu ContiTech) zu Problemen bei der Abrechnung (Weihnachtsgeld/ Urlaubsgeld) und bei den Altersversorgungsregelungen. Die betroffenen Kolleginnen und Kollegen sollten unbedingt ihre Abrechnung und Altersversorgungsdaten prüfen. Bei Unklarheiten unbedingt in der Entgeltabrechnung klären lassen. Und wir als Betriebsrat helfen natürlich bei Bedarf auch gerne!

Wie bekommt man nach all diesen Themen die Kurve zu besinnlichen Feiertagsgrüßen?

Am besten einfach geradeaus: Alles Gute für die kommenden Feiertage und einen guten Start ins Jahr 2024! Lasst es krachen - oder auch nicht! Bleibt munter und gesund und uns gewogen.

Euer Jörg Schönfelder

Wechsel der BR-Assistenz



Zum 15. Dezember 2023 gibt es eine Veränderung im Betriebsratsteam: Nach mehr als fünf Jahren wechselt Ann-Katrin Heinrich (links) die Position und wird zukünftig die Assistenz unseres neuen Standortleiters, Klaus Ohlwein. Während ihrer Zeit beim Betriebsrat hat sie hervorragende Arbeit geleistet, wofür ihr das gesamte BR-Team herzlich dankt. Zeitgleich heißen wir Jennifer Volke (rechts) im Team willkommen, die die Assistenzposition übernimmt. Wir wünschen beiden einen erfolgreichen und reibungslosen Übergang in ihre neuen Aufgaben.

Gedanken zum Schichtwechsel

Wie Tim Bendzko treffend in seinem Song singt: „Ich bin doch keine Maschine, ich bin ein Mensch aus Fleisch und Blut.“ - Ob dieses Zitat bei den Entscheidungen, die unsere Arbeit hier am Standort betreffen, immer so berücksichtigt wird? Der Wechsel von 21 auf 15 Schichten stellt eine große Herausforderung dar; das gilt ebenso für die Absage der Nachtschicht im Zehnschichtmodell und den vorgezogenen Jahresauslauf. Ich frage mich: Ist den Entscheidern eigentlich bewusst, welche Auswirkungen die Änderungen auf die Arbeitsroutine und das Privatleben die Kolleginnen und Kollegen haben? Für mich ganz persönlich bedeutet der Schichtwechsel, dass meine bisherige Fahrgemeinschaft nicht mehr zu den geänderten Arbeitszeiten passt; dass ich mein Privatleben von der Kinderbetreuung bis zum Sportverein neu organisieren muss; dass die Haushaltkasse leidet, weil die finanziellen Belastungen bleiben, aber die Schichtzuschläge fehlen. Zudem muss ich mich auf neuen Kolleginnen und Kollegen sowie einen neuen Schichtleiter einstellen.

„Die Herausforderungen der Kolleginnen und Kollegen mit Bezug auf die Änderungen im Schichtmodell hier in Korbach nehmen wir sehr ernst“, betont Jörg Schönfelder, Vorsitzender des Betriebsrats am Standort. „Als Betriebsräte stehen wir im direkten Austausch mit Euch, aber auch mit dem Arbeitgeber. Wir sprechen Eure Sorgen an und haben eine Reihe an Maßnahmen entwickelt, die diese adressieren. So wird den von Schichtänderungen betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach Möglichkeit angeboten, in ihrem Schichtsystem bleiben zu können. Die Gewährung des Flexbonus mildert die Auswirkungen auf die Zeitkonten etwas ab. Wir haben den Arbeitgeber aufgefordert, die Änderungen so früh wie möglich anzukündigen. Zudem werden bei der Erstellung der Schichtpläne Eure Wünsche so gut es geht berücksichtigt. Wir wissen, es bleibt eine Herausforderung. Daher möchten wir Euch ausdrücklich für Eure Flexibilität und Einsatzbereitschaft danken - ohne Euch geht es nicht!“

Auch 2024 wieder: 1.500 Euro Inflationsprämie und Entgelterhöhung



Zum Jahresbeginn 2024 dürfen sich die Beschäftigten am Standort erneut auf eine Inflationsprämie und eine Gehaltserhöhung freuen.

Analog zu den Zahlungen im Januar 2023 wird das Gehalt der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und die Ausbildungsvergütung um weitere 3,25 Prozent erhöht.

Darüber hinaus steht erneut eine steuer- und beitragsfreie Einmalzahlung, das sogenannte tarifliche Inflationsgeld, an. Diese Zahlung ist bis spätestens 31. Januar 2024 an die Mitarbeitenden auszuschütten:

» Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten eine Zahlung in Höhe von 1.500 Euro. Teilzeitbeschäftigte erhalten die Zahlung anteilig (mindestens jedoch 500 Euro).

» Auszubildende erhalten eine Zahlung in Höhe von 500 Euro.

Die Zahlungen basieren auf den Tarifverhandlungen der IGBCE in 2022 und sind eine zusätzliche Leistung, die wir für Euch verhandeln konnten.

Quelle: IGBCE, Fragen und Antworten zum Chemie-Tarifabschluss (18.10.2022), URL: <https://igbce.de/igbce/fragen-und-antworten-zum-chemie-tarifabschluss-213194> (Stand: 14.11.2023).

Deine neue JAV 2023

Du hast Ideen zur Verbesserung der Ausbildung oder brauchst Unterstützung bei der Übernahme nach Deiner Ausbildung? Du stehst vor Herausforderungen - sei es mit Ausbildern, Kolleginnen oder Kollegen, Vorgesetzten oder privat? Wir sind für Dich da! Als neue Jugend- und Auszubildendenvertretung setzen wir uns für alle Azubis und Mitarbeitenden unter 25 Jahren ein. Du erreichst uns telefonisch unter der Durchwahl -2277 und -24748 sowie per Mail.

Wir freuen uns auf Dich!



Jan-Phillip Hock
Vorsitzender



Nadine Sewerin
Stellv. Vorsitzende



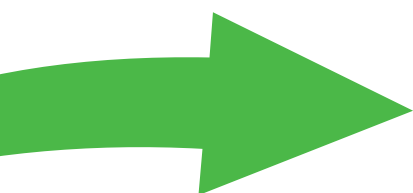
Nick Löber



Ali Begluk

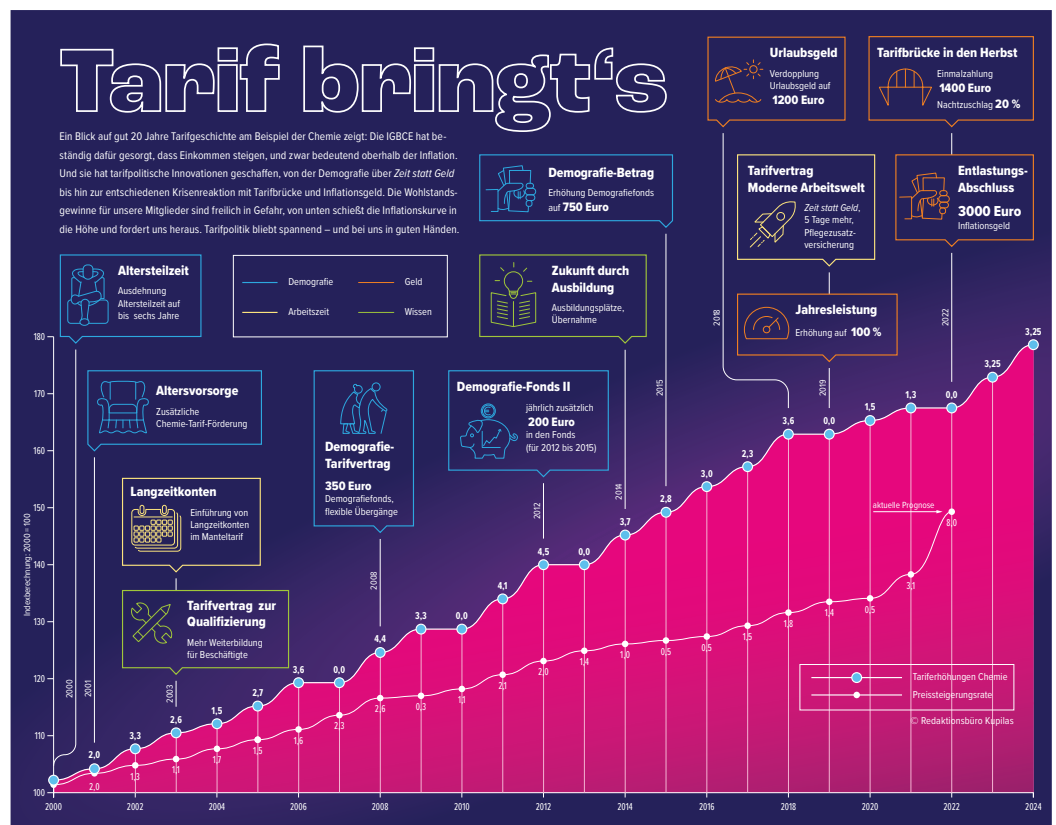


Hanna Trompell
Schriftführerin



20 Jahre Tarifgeschichte

Die IGBCE treibt Lohnsteigerungen über der Inflation und setzt innovative Tarifpolitik um - für nachhaltigen Wohlstand trotz Inflationsdruck.



Kommende Herausforderungen gemeinsam meistern!



↑ Michael Linnartz, IGBCE-Bezirksleiter Hannover und Konzernbetreuer Continental.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir stehen nun am Ende eines sehr bewegten Jahres 2023. Dieses Jahr war voller Überraschungen und Entwicklungen, die niemand vorhersehen konnte. Die Welt ist unsicherer und unübersichtlicher geworden. Das gilt für die große Weltpolitik, für Deutschland und Europa, aber auch für Continental.

Der große Umbau bei ContiTech in den drei zentralen Projekten Ballad für den Bereich Schlauch, UP als neue Zuordnung von Ver-

waltungsbeschäftigten sowie Route 25 als der Verselbständigung des Automotivbereiches von ContiTech erzeugt viel Unsicherheit. Die IGBCE und die Betriebsräte setzen mithilfe von Beratern und juristischer Unterstützung alles daran, Ordnung in diesen Prozess zu bekommen. Das fordert die beteiligten Personen nicht nur zeitlich aufs Äußerste heraus. Der Betriebsrat in Korbach und die IGBCE sind an allen Prozessen beteiligt und haben gemeinsam auch immer den Standort Korbach

im Blick.

Das Jahr 2024 wirft neben den eingeleiteten Aufsichtsratswahlen auch die ersten Schatten des IGBCE-Kongresses 2025 voraus. Daher werden vom 1. März bis 30. Juni 2024 die Wahlen zu den Vertrauensleuten und Ortsgruppen stattfinden. Beteiligt Euch als Mitglieder der IGBCE und stärkt unsere demokratischen Prozesse!

Letztlich werden wir Anfang 2024 auch wieder in die Tarifrunde Chemie eintreten.

Dafür brauchen wir Eure Unterstützung bei den Tarifaktionen. Die Gewerkschaften können nur so viel durchsetzen, wie sie an Mitgliedern in sich vereinigen können. Ich appelliere an diejenigen, die noch nicht Mitglied der IGBCE sind, sich uns anzuschließen! Nur gemeinsam können wir die Lebens- und Arbeitsbedingungen verbessern!

Ich wünsche allen Beschäftigten alles Gute für 2024!

Mit kollegialen Grüßen,
Euer Michael Linnartz

Aufsichtsratswahlen

Im März 2024 finden wieder Aufsichtsratswahlen statt! Hier in Korbach wählen wir den Aufsichtsrat für die Continental AG, Continental Reifen Deutschland GmbH und die ContiTech Schlauch GmbH mit.

Werkbesichtigung und aktuelle Themen

IGBCE Vertrauensleute im Austausch

Vom 13. bis 17. November 2023 fand das Bildungs-Jour-fixe des IGBCE-Vertrauenskörpers (VKV) von Continental unter Leitung des VKV-Vorsitzenden Norman Lueg in Korbach statt.

Woher wissen die Vertrauensleute eigentlich, was Euch bewegt, wie die Arbeitsgestaltung im Werk aussieht und welche Themen aktuell diskutiert werden, damit sie Euch und Eure Interessen vertreten können? Eine Antwort findet sich im sogenannten Bildungs-Jour-fixe. Vom 13. bis 17. November 2023 haben die Vertrauensleute der IGBCE des Continental Standorts Korbach die Gelegenheit genutzt, sich auszutauschen.

Unser Werkleiter Klaus Ohlwein stand den Vertrauensleuten in lockerer Runde Rede und Antwort. Auch unser Betriebsratsvorsitzender Jörg Schönfelder hat es sich nicht nehmen lassen, mit unseren Vertrauensleuten über aktuelle Themen zu diskutieren.



Zudem stand eine Fahrt nach Northeim auf dem Programm, um sich mit den dortigen Vertrauensleuten auszutauschen. Bei der anschließenden Werksbesichtigung konnten interessante Eindrücke von der Schlauchfertigung, der Abteilung Vibration Control und der Transportbandfertigung gewonnen werden.

Die gesamte Woche war von gewerkschaftlichen und betrieblichen Themen geprägt, sodass alle Teilnehmenden ihr Wissen erweitern konnten und so die Kolleginnen und Kollegen bei zukünftigen Fragen unterstützen können. Alles in allem eine gelungene Sache!

Keine betriebsbedingten Kündigungen bei »UP«

Beim Organisationsumbau von ContiTech wird es keine betriebsbedingten Kündigungen geben. Das hat der Gesamtbetriebsrat Rubber in Verhandlungen mit der Geschäftsleitung über einen Interessenausgleich erreicht. Er basiert auf dem Eckpunktetpapier, mit dem auch in Korbach die strategische Neuausrichtung von ContiTech sozialpartnerschaftlich gestaltet wird. Im Zuge des Projekts UP sollen 400 Stellen in der ContiTech-Unternehmenssteuerung an deutschen Standorten abgebaut werden.

„Wir haben wochenlang sehr intensiv verhandelt. Gemeinsam mit der IG BCE und unserem Rechtsberater Franz Thür haben wir ein umfassendes Paket geschnürt“, sagt der Korbacher Betriebsratsvorsitzende Jörg Schönfelder, der als stellvertretender Vorsitzender des GBR Rubber Teil des Verhandlungsteams war.

Das Paket umfasst vor allem:

- » Altersteilzeit und Programm 58+,
- » konzerninterner Arbeitsmarkt,
- » natürliche Fluktuation,
- » Versetzungen in Gemeinschaftsbetriebe,
- » die neue Conti Motion GmbH,
- » Fortbildungen und Qualifizierungen durch das CITT.

„Wir haben als GBR Rubber mit dem Arbeitgeber mit einer Gesamtbetriebsvereinbarung und einem Interessenausgleich den Rahmen festgelegt, der zukünftig auch für weitere Projekte bei ContiTech angewendet werden kann. Standort-Betriebsräte können innerhalb dieses Rahmens mit dem Arbeitgeber festlegen, welche Regelungen in welchem Umfang lokal getroffen werden sollen. So kann an Standorten mit hohem Restrukturierungsbedarf

Altersteilzeit angeboten werden. Es kann aber auch der konzerninterne Arbeitsmarkt oder die neue Conti Motion GmbH genutzt werden“, erläutert Schönfelder.

„Mit der Conti Motion GmbH können wir Kolleginnen und Kollegen für maximal 18 Monate in anderen Einheiten von Continental oder auch extern einsetzen. Damit haben wir ein weiteres Instrument geschaffen, das uns nicht nur im Projekt UP helfen kann. Wir bekommen damit auch hier in Korbach mehr Flexibilität, nicht zuletzt in Sachen Demografie. Auch wir in Korbach müssen schließlich Lösungen dafür finden, dass wir eine immer älter werdende Belegschaft haben“, erklärt Schönfelder.

Der GBR Rubber-Vorsitzende Dirk Nordmann (Hannover-Vahrenwald) kommentiert die Regelungen so: „Stellenabbau in Deutschland ist für uns als Betriebsrätinnen und Betriebsräte immer ein Schlag ins Kontor. Wir haben aber beim Projekt UP unser vorrangiges Ziel erreicht und betriebsbedingte Kündigungen vermieden. Es ist uns gelungen, die Folgen der getroffenen unternehmerischen Entscheidung abzufedern. Gemeinsam mit der Gewerkschaft IG BCE haben wir mit dem Arbeitgeber mit dem Interessenausgleich für UP ein anständiges Paket aus vielen Bausteinen geschnürt. Das



↑ Dirk Nordmann, Vorsitzender des GBR Rubber, und Jörg Schönfelder, Betriebsratsvorsitzender am Standort Korbach.

war nicht immer einfach, aber wir haben es sozialpartnerschaftlich hinbekommen.“

Jörg Schönfelder ergänzt: „Wir verhandeln als GBR Rubber mit dem Arbeitgeber im Zuge der Neuausrichtung von ContiTech aktuell noch einen Interessenausgleich zu Route 25, also der Verselbständigung des ContiTech-Automotivegeschäfts OESL. Hinzu kommen Vereinbarungen für einzelne Standorte im Rahmen des Projekts Ballad, also die Restrukturierungen in der Produktion für das OESL-Geschäft. Nicht zuletzt arbeiten die Betriebsratskolleginnen und -kollegen am Standort Karben an einem Zukunftspaket.

Bei allen diesen komplexen Verhandlungen werden wir von unserer Gewerkschaft IG BCE unterstützt. Wir werden kontinuierlich über die jeweils anstehenden Verhandlungsschritte und deren Ergebnisse informieren.“

Alle Projekte im Überblick



ONE ContiTech

Reorganisation von ContiTech zur Bündelung der Kompetenzen, Verstärkung der Effizienz und Steigerung des Mehrwerts für die Kundinnen und Kunden. In Korbach sind die Bereiche IFS und IMS betroffen.

UP

Das Transformationsprojekt, um die neue Organisation „ONE ContiTech“ zu konkretisieren. Für Korbach bedeutet dies, dass der Bereich IFS in der EMEA-Organisation aufgeht und IMS in der OESL-Organisation.

Route 25

Die rechtliche und organisatorische Herauslösung des Automotivegeschäfts von ContiTech (OESL). In Korbach ist hiervon der alte MFS-Bereich betroffen.

Ballad

Restrukturierung des Schlauchgeschäfts. Auch dies betrifft den alten MFS-Bereich.

Automotive-Beschäftigte mitnehmen und nicht abservieren

Nicht nur am Standort Korbach und bei ContiTech wird gerade massiv um- und abgebaut. Auch bei den Kolleginnen und Kollegen von Automotive ist einiges unterwegs wie der Konzern in einer Pressemitteilung am 13. November 2023 bekannt gab. Wir haben Euch zur Orientierung mal eine wichtige Information des Gesamtbetriebsrats (GBR) Automotive hier mit eingebaut. Man erkennt sehr gut die Parallelen: Wie bei ContiTech werden bei Automotive nicht nur in der Produktion Arbeitsplätze gestrichen, sondern jetzt auch in der Verwaltung.

Automotive-Vorstand Philipp von Hirschheydt war übrigens viele Jahre bei Continental Reifen im Top-Management, zuletzt bis Januar 2022 als Leiter Replacement Tires EMEA. Da gab es etliche Berührungspunkte zum Standort Korbach.

Hier der Text der Kolleginnen und Kollegen des GBR Automotive:

Der GBR Automotive hat die Anfang November vorgestellten Pläne zur Straffung der Organisationsstrukturen bei Automotive zur Kenntnis genommen. Sie adressieren einen Teil der von der Belegschaft in der GBR-Beschäftigtenumfrage erhobenen Kritik an ausufernder Bürokratie und lähmenden Genehmigungsprozessen. Gleichzeitig dürfen die von Automotive-Vorstand Philipp von Hirschheydt offen eingeräumten Managementfehler der Vergangenheit jetzt nicht zu Lasten der Beschäftigten gehen!

Wir fordern daher das Automotive-Management auf:

» Schließen Sie betriebsbedingte Kündigungen aus!



↑ Lorenz Pfau, Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats Continental Automotive.

- » Setzen Sie alle verfügbaren personalpolitischen Instrumente ein - von Qualifizierung, Altersteilzeit, konzerninternem Arbeitsmarkt bis hin zu Freiwilligenprogrammen!
- » Nehmen Sie die Kolleginnen und Kollegen mit, statt sie abzuservieren!
- » Setzen Sie den begonnenen Dialog mit uns Betriebsrätinnen und Betriebsräten fort!

Wir wissen bei dieser Forderung den Konzernbetriebsrat (KBR) mit dem Vorsitzenden Hasan Allak an unserer Seite. Er hat uns heute sofort jede Unterstützung zugesagt und betont: „Es darf bei Continental keine betriebsbedingten Kündigungen mehr geben!“

Wir wissen die IG Metall an unserer Seite, die nötige Veränderungen pro-aktiv begleit-

et und gegen jeden sinnlosen Kahlschlag und für Perspektiven kämpft!

Wir wissen die Kolleginnen und Kollegen des GBR Rubber an unserer Seite. Sie setzen sich gerade mit aller Kraft dafür ein, dass es beim Umbau von ContiTech nicht zu betriebsbedingten Kündigungen kommt.

Wir begrüßen zugleich die transparente Kommunikation des Managementteams: Die immer neuen spekulativen Medienberichte sorgen für große Verunsicherung. Sie sollen ganz offenbar Unfrieden stiften und Misstrauen säen. Dazu sagen wir: Nicht mit uns! Wir werden den Veränderungsprozess im Interesse aller Beschäftigten und des Unternehmens konstruktiv-kritisch begleiten!

Wir sind offen für intelligente und nachhaltige Lösungen im Sinne der Beschäftigten!

Stimmt Dein Rentenbescheid?



Wer nach der Schulzeit sein Berufsleben mit einer Ausbildung beginnt, sollte sicherstellen, dass diese Periode auf dem persönlichen Rentenbescheid der Deutschen Rentenversicherung entsprechend vermerkt ist. Die Ausbildungszeit unterliegt einer speziellen Berechnungsformel, da man während dieser Phase meist geringer verdient - auf dem Bescheid sollte daher ausdrücklich „Pflichtbeitragszeit / Ausbildung“ vermerkt sein.

Sollte auf Deinem Bescheid lediglich „Pflichtbeitragszeit“ stehen, veranlasse eine Korrektur bei der Deutschen Rentenversicherung. Dies wird sich bei Deiner Rentenberechnung bemerkbar machen.

Termine können über das RV-Büro in Kassel unter der Telefonnummer 0561 789 00 vereinbart werden. Der Sitz der Rentenversicherung befindet sich in Korbach, Am Busbahnhof über der Waldecker Bank.

Allgemeine Rentenversicherung - Rentenversicherung der Angestellten -					
	SVN	01.10.79-31.12.79	2.672,00 DM	3 Mon.	Pflichtbeitragszeit
-	DÜVO	01.01.80-31.12.80	11.937,00 DM	12 Mon.	Pflichtbeitragszeit berufliche Ausbildung
	DÜVO	01.01.81-31.12.81	12.862,00 DM	12 Mon.	Pflichtbeitragszeit berufliche Ausbildung

Im Einsatz für mehr Transparenz Euer Team »Öffentlichkeitsarbeit«

Was machen wir?

Das Team der Öffentlichkeitsarbeit setzt sich kontinuierlich dafür ein, Euch umfassend über aktuelle Entwicklungen und Themen im Betrieb auf dem Laufenden zu halten. Durch die Übermittlung der relevanten Informationen aus den Betriebsratssitzungen direkt an die Bildschirme in Euren Abteilungen haben wir bereits einen bedeutenden Schritt in Richtung Transparenz gemacht.

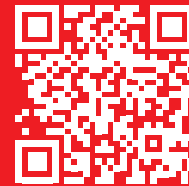
Die Pflege unserer Vertrauensleute Homepage und die dort veröffentlichten Nachrichten dienen dazu, Euch bei alltäglich auftretenden Fragen im und um den Betrieb oder die Gewerkschaft zu unterstützen - interessante Seminare und großartige Mitglieder-Angebote der IGBCE findet Ihr hier ebenfalls. Wir möchten sicherstellen, dass Ihr stets die richtigen Antworten findet oder gegebenenfalls an die entsprechenden Stellen weitervermittelt werdet.

Was wollen wir in Zukunft machen?

Zukünftig liegt unser Fokus verstärkt auf digitalen Kommunikationskanälen. In der heutigen Zeit dürfen wir die Bedeutung dieser Plattformen nicht ignorieren und sehen hier eine große Chance, um Verbundenheit zu zeigen.

Was sind Vertrauensleute und was machen die eigentlich?

An dieser Stelle sehen wir uns in der Pflicht die Kolleginnen und Kollegen vor Ort mehr zu fördern und zu unterstützen.



Hier erhaltet Ihr regelmäßig Informationen zu verschiedensten Themen.

Wer ist eigentlich dieser Vertrauenskörper in meiner Abteilung?

Diese Frage hört man leider viel zu oft! Hier werden wir über den Vertrauenskörper im Amt informieren und den Kolleginnen und Kollegen in Zukunft verstärkt zur Seite stehen und sie mobil machen.

Wie Ihr seht, gibt es viel zu tun für uns! Aber das Allerwichtigste ist: „Dafür brauchen wir Euch!“ Helft uns noch besser zu werden! Fordert und gebt uns Themen, die Euch interessieren oder berühren!

Ihr seid unsere Ohren und Augen im Betrieb!

**Wir freuen uns auf Euch,
Euer Team „Öffentlichkeitsarbeit“**



Kulinarischer Wandel Neuer Caterer ab April 2024

Nach umfangreichen Diskussionen über den Kantinenbetrieb wird es zum 01. April 2024 einen Wechsel des Caterers geben. Eurest wird gehen und Aramark wird übernehmen.

Ein Caterer-Wechsel bedeutet nicht nur eine Veränderung, sondern auch einen Neustart. Damit verbunden ist die Erwartungshaltung von Euch Kolleginnen und Kollegen, der wir nachkommen möchten. Denn Eure Zufriedenheit mit dem Kantinenbetrieb ist unser gemeinsames Ziel!

„Das ist uns hier leider nicht von Beginn an gelungen. Bei den Preisen hätten wir von Anfang an genauer hinschauen müssen“, entschuldigt sich Jörg Schönfelder, Vorsitzender des Betriebsrats und Verhandlungsführer. „Die zurecht kritischen Rückmeldun-

gen zu den Preisanpassungen von teilweise mehr als 50 Prozent bei Brötchen und Pommes und den damit verbundenen Auswirkungen haben uns erreicht. Wir haben daher bereits mit dem Arbeitgeber nachverhandelt und konnten die Preise entsprechend auch mit Blick auf vergleichbare Preise am Markt reduzieren.“

Die Übergangszeit bis zum Wechsel werden wir aktiv nutzen, um unter anderem gemeinsam mit dem Management über weitere Themen wie den Standort und die Anzahl der Automaten zu sprechen.

In der Diskussion mit dem Arbeitgeber ging es zudem immer wieder um die Ver-



lässlichkeit, aber auch um die Qualität der angebotenen Speisen - größtenteils in der Zwischenverpflegung. „Hier erwarten wir eine positive Veränderung. Schließlich wird der Kantinenbetrieb durch den Arbeitgeber mit hohen Subventionen bezuschusst. Als Betriebsräte schauen wir hier für Euch ganz genau hin, wie die Zuschüsse eingesetzt werden“, sagt Schönfelder abschließend.

Im Interview: Klaus Ohlwein Mit viel Know-how und Zusammenhalt in die Zukunft

Unser neuer Standortleiter, Klaus Ohlwein, im Interview über Stärken und Potenziale in Korbach und seiner „Traumvorstellung“ für 2030.

Herr Ohlwein, sind Sie schon richtig in Korbach angekommen?

Mittlerweile sind seit meinem Start in Korbach fast drei Monate vergangen und ich kann sagen: Ich bin in Korbach angekommen. Das liegt vor allem an unserem gesamten „Team Korbach“, dem herzlichen Empfang in allen Bereichen und an der Integration in die täglichen Abläufe. Der Prozess des Ankommens ist natürlich noch nicht abgeschlossen. Ich lerne jeden Tag neue Team-Mitglieder kennen und entdecke regelmäßig neue „Schleichwege“. Trotzdem gibt es für mich in Zukunft noch vieles zu erkunden und zu lernen.

Sie haben ja in anderen Werken schon Verantwortung gehabt. Nun sind die ersten 100 Tage rum, wo sehen Sie den Standort Korbach im Vergleich?

Korbach ist in unserem Reifen-Verbund als solides Werk anerkannt und integriert - mit gut ausgebildetem Personal, viel Erfahrung und viel Fachwissen. Hier ist insbesondere das Know-how bei allen Produktionsprozessen und bei der Industrialisierung von Hochleistungs-Reifen zu nennen. Die außergewöhnliche Expertise des Standorts Korbach führt zwar teilweise zu höherem Aufwand, z. B. durch die Einführung von Prototypen und Projekten zu neu entwickelten Maschinen, Prozessen und Organisationsmodellen. Das sehe ich aber als klaren Wettbewerbsvorteil an.

Im Vergleich mit anderen Werken sehe ich in Korbach Potenzial beim Thema Technologie. Konkret denke ich, dass wir sehr gute Chancen in der Automation von Material- und Informationsflüssen haben. Auch auf die Digitalisierung und Offenheit für neue Ansätze können wir in Zukunft stärker setzen.

Hinsichtlich CTS habe ich keinen Vergleich mit anderen Schlauchwerken. Dennoch möchte ich sagen, dass ich aufgrund meiner CTS-Besuche sicher sein kann, dass auch in diesem Teil unseres Werkes ein hoher Grad an Wissen und Erfahrung vorzufinden ist! Zusätzlich ist die hohe Motivation zu spüren, sich neuen Aufgaben anzunehmen und diese umzusetzen.

Mal ganz ehrlich: wo sind die größten Stärken bzw. Schwächen des Standortes aus Ihrer Sicht?

Mir sind seit meinem Start in Korbach zahlreiche Stärken aufgefallen: Wir sind ein Zebra-Werk und dementsprechend sehr flexibel. Die Arbeitssicherheit, Produktqualität, Rework-Handling, das Produktions-Know-how und der Zusammenhalt im Team sind herausragend!

In den Bereichen Effizienz, Abfallerzeugung und Maschinenverfügbarkeit/ Störungen befinden wir uns weltweit im oberen Mittelfeld. Im Vergleich zu europäischen Werken stehen wir im Hinblick auf einige Themen jedoch eher im unteren Mittelfeld. In den Bereichen Materialfluss und Materialverfügbarkeit sehe ich Verbesserungspotenzial. Auch in Sachen Digitalisierung müssen wir einen Schritt nach vorne wagen.

Der Trend im Jahr 2023 geht in die richtige Richtung. Wir setzen unseren Fokus auf die kontinuierliche Verbesserung, um dort zu landen, wo wir hingehören: Unter die Top 3 der Werke.

Ein Hinweis aufgrund meiner noch recht kurzen Zeit in Korbach: Aufgrund meines Hintergrunds im Bereich Reifen sind produktspezifische und vergleichende Aussagen im Verhältnis zu anderen Werken eher für „Reifen“ zu berücksichtigen.

Wagen Sie mal einen Blick nach vorne, träumen ist erlaubt: wo stehen wir 2030?

Die BV Standortperspektive bietet uns hier einen zukunftsweisenden Leitfadens.



↑ Klaus Ohlwein übernahm im Sommer die Leitung des Standorts Korbach. Im Interview spricht er über Stärken und Potenziale unseres Standorts.

Hier einmal meine „Traum-Vorstellung“:

Wir können uns stolz „Workplace of the future“ nennen. Wir werden die Automation vor allem in der Produktion vorangebracht haben, unseren Fokus auf Sauberkeit und Ordnung etabliert haben und unsere Effizienz maßgeblich gesteigert haben. Unserem Ziel der CO₂-Neutralität sind wir 2030 ein ganzes Stück näher gekommen. Über uns wird als fortschrittlicher, attraktiver Arbeitgeber in der Region gesprochen, wir werden unser Produktportfolio erweitert haben. Korbach wird eine herausragende Position im Werksverbund haben - bei Reifen und bei ContiTech. Das ist meine „Traum-Vorstellung“, die zwar einen harten Weg voraussetzt, aber meiner Meinung nach nicht zu weit hergeholt ist.