

Die Geschäftsleitung von Continental legte Eckpunkte für einen Ergänzungstarifvertrag vor. Am Sonntag diskutierte die IG Metall-Mitgliederversammlung über das Papier. Mehr als zwei Drittel der Mitglieder stimmten gegen das »Angebot«.

Abgelehnt!

Die Geschäftsleitung bleibt auf ihrem harten Kurs. Dem Vorschlag, den sie beim letzten Treffen am 8. Oktober vorlegte, konnte die Gesprächskommission nicht folgen. Es gibt also kein gemeinsames Eckpunktepapier, also auch keine Empfehlung der Tarifkommission. Das letzte Wort aber haben die Mitglieder der IG Metall. Bei einer Conti-Mitgliederversammlung am Sonntagnachmittag waren 67,6 Prozent der Meinung, das Papier der Geschäftsleitung sei keine Grundlage für Verhandlungen über einen Ergänzungstarifvertrag. Eine klare Ablehnung.

Was bedeutet die Ablehnung?

Die Geschäftsleitung hatte verkündet, dass ihr Vorschlag nicht verhandelbar sei, das letzte Wort sozusagen. Damit bleibt alles beim Alten. Es wird keinen Ergänzungstarifvertrag geben. Ob die Firmenleitung trotz des guten Geschäftsverlaufs und der stabiler werdenden Konjunkturlage auf ihrem harten Sparprogramm bestehen wird, bleibt abzuwarten (aber auch zu befürchten). Die IG Metall-Mitglieder waren in der ausführlichen Diskussion im überfüllten Saal der Rathausgaststätte von Barbing übereinstimmend der Meinung, dass das Sparpaket den Standort Regensburg nicht nachhaltig sichere. Deshalb lehnten zwei Drittel von ihnen die Eckpunkte der Geschäftsleitung ab. Aber auch einige Befür-

worter zeigten sich in der Diskussion enttäuscht von der Qualität des Papiers und vom Verhalten des Managements

Kein Vertrauen in Geschäftsleitung

Das Verhalten der Geschäftsleitung und des Vorstands von Conti haben nicht unbedingt dazu beigetragen, das Vertrauen der Belegschaft zu gewinnen.

Das hat viele Gründe: Die Verlagerung der Getriebesteuerung um jeden Preis mit den bekannten Folgen, das zögerliche Liefern wirtschaftlicher Daten, um die Notwendigkeit eines Ergänzungstarifvertrages zu begründen, und nicht zuletzt das Nichteinhalten eines bestehenden Vertrags, nämlich MQB in Regensburg zu fertigen.

Gerade wegen dieses Verhaltens wollten

die Mitglieder bei Conti verlässliche Regelungen, einklagbare Zusagen und vor allem Nachhaltigkeit, also die Sicherung der Zukunft. Und nicht wachswenige und einseitige Regelungen, die der Beliebigkeit Tür und Tor öffnen. Hinzu kommt, dass in Zeiten wirtschaftlichen Wachstums mit höchster Auslastung, bei Sonn-, Feiertags- und Nacharbeit und besten Prognosen für die Geschäftsfelder von Conti die Belegschaft nur schwer nachvollziehen kann, warum verzichtet werden soll.

Die IG Metall hat bei einem Spitzengespräch versucht, den Weg für eine Lösung frei zu machen. Durch die Weigerung des Arbeitgebers, belastbare Zusagen zu machen und Nachhaltigkeit zu garantieren, ist dieser Versuch gescheitert.



Gute Gründe für die Ablehnung

► Thema Investitionen

100 Millionen Euro sollten während der sechsjährigen Laufzeit in Regensburg investiert werden. In einer ersten Liste der Vorhaben wurden freilich vorwiegend Projekte aufgeführt, die sowieso schon laufen. Von Investitionen in die Zukunft, also in eine nachhaltige Stärkung des Standorts Regensburg kann keine Rede sein. Dies ist umso wichtiger, da das Projekt MQB nicht in Regensburg anlaufen wird. Die Verhandlungskommission hatte in ihrem Eckpunktetpapier vorgeschlagen, dass eine konkrete Auflistung der Investitionen für die Jahre 2011 und 2012 Anlage eines Ergänzungstarifvertrags werden sollte. Diese Anlage sollte im Zwei-Jahres Rhythmus aktualisiert werden. Der Vorteil dieser Lösung: Es wäre nachprüfbar, ob wirklich in neue Projekte investiert werden würde. Notfalls könnte darüber nachverhandelt werden. Die Geschäftsleitung hingegen will dem Betriebsrat lediglich eine Auflistung zur Verfügung stellen.

► Thema Leiharbeit

Die Geschäftsleitung will abwarten, ob auf Konzernebene bis zum Juli 2011 eine Regelung getroffen wird. Bis dahin soll bei der Leiharbeit verfahren werden wie bisher. Das heißt: Ohne jede Regelung. Die Verhandlungskommission hatte gefordert, die Zahl der Leiharbeiter auf maximal zehn Prozent im Werk und fünf Prozent in den übrigen

Bereichen zu begrenzen, um ein schlechendes Abschmelzen der Stammebeschäftigung zu vermeiden.

► Thema Qualifizierung

Die Geschäftsleitung will die Qualifizierungszeit (eine Stunde in der Woche) nicht individuell, sondern pauschal nachweisen. Dadurch ist nicht gewährleistet, dass die Stunde Mehrarbeit wirklich für alle Kolleginnen und Kollegen zur Qualifizierung genutzt wird. Es besteht also die Gefahr, dass, insbesondere in der Produktion, eine Stunde länger gearbeitet wird, von Weiterbildung aber keine Rede sein kann.

► Thema Beschäftigungssicherung

Die Geschäftsleitung will lediglich betriebsbedingte **Beendigungskündigungen** ausschließen. Änderungskündigungen hingegen, zum Beispiel bei Versetzung oder Auslagerung, wären zulässig. Von einer wirklichen Beschäftigungssicherung kann also keine Rede sein.

Thema Fluktuation

Im Entwurf der Geschäftsleitung heißt es: »Wird Fluktuation ersetzt, dann werden bei gleicher Qualifikation zunächst Leiharbeiter und Auszubildende übernommen.« Im Klartext: Es ist nicht sichergestellt, dass freiwerdende Arbeitsplätze überhaupt neu besetzt werden. Die Gewerkschaft und der Betriebsrat hingegen hatten gefordert, dass

Fluktuation ausgeglichen werden müsse.

► Thema Ausstieg

Die Geschäftsleitung will sich eine mögliche vorzeitige Kündigung des Vertrags durch eine wachsweiße Formulierung vorbehalten – nämlich bei einer erheblichen Veränderung der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen. Für die Tarifkommission hingegen wäre der Punkt für eine Kündigung erreicht, wenn sich die Parteien nicht über eine neue Investitions/Produktliste einigen könnten.

► Thema Umsatz, Beschäftigung

Die Tarifkommission hatte vorgeschlagen, in eine Präambel aufzunehmen, dass Grundlage des Vertrags ein Umsatz von 980 Millionen Euro und eine Beschäftigtenzahl von mindestens 5 700 Arbeitnehmer (im Werk mindestens 2 000) sei. Die Geschäftsleitung wollte sich hier in keiner Weise festlegen.

► Thema Gleichbehandlung

Im Gegensatz zum Fertigungsbereich ist der Beitrag der übertariflich bezahlten Mitarbeiter und der Leitenden nicht überprüfbar. Die Arbeitgeberseite war zu keinem plausiblen Nachweis bereit. Beiträge der Geschäftsleitung wurden kategorisch ausgeschlossen.

Ich möchte Mitglied der IG Metall werden.

Name	<input type="text"/>	Kontonummer	<input type="text"/>	BLZ	<input type="text"/>
Anschrift	<input type="text"/>	Bank	<input type="text"/>		
Straße, Hausnummer, PLZ, Wohnort		Bruttoeinkommen	<input type="text"/>	Beitragshöhe	<input type="text"/>
Betrieb	<input type="text"/>	Geburtsdatum	<input type="text"/>		
weiblich <input type="checkbox"/>	männlich <input type="checkbox"/>	Staatsangehörigkeit	<input type="text"/>		
Tel. / e-mail	<input type="text"/>				
tätig als	Gew. Arbeitnehmer/in <input type="checkbox"/>	Sonst. Angestellte/r <input type="checkbox"/>	Vollzeit <input type="checkbox"/>	Teilzeit <input type="checkbox"/>	
	Kaufm. Angestellte/r <input type="checkbox"/>	Meister/in <input type="checkbox"/>	Student/in <input type="checkbox"/>		
	Techn. Angestellte/r <input type="checkbox"/>	Ingenieur/in, Informatiker/in <input type="checkbox"/>	Azubi <input type="checkbox"/>		

Hiermit ermächtige ich widerruflich die IG Metall, den jeweils von mir nach § 5 der Satzung zu entrichtenden Mitgliederbeitrag von 1 % des Bruttoverdienstes bei Fälligkeit von meinem Girokonto einzuziehen. Ich bin darüber informiert, dass die IG Metall zur Erfüllung ihrer satzungsgemäßen Aufgaben meine Daten mit Hilfe von Computern (automatisiert) verarbeitet. Dieser Antrag kann schriftlich mit einer Frist von sechs Wochen zum Quartalsende bei der Verwaltungsstelle der IG Metall rückgängig gemacht werden.

Bitte abgeben bei den Vertrauensleuten der IG Metall, dem IG Metall-Betriebsrat oder an die IG Metall-Verwaltungsstelle senden.

Online-Beitritt zur IG Metall: www.igmetall-bayern.de