



DURCHBLICK 01 / 2011

Informationen des Konzernbetriebsrats (KBR)



KBR-Sitzung am 19./20. Oktober 2011 in Bad Mündersdorf



SCHWERPUNKT Endlich am Ziel: Erfolgsbeteiligung durchgesetzt!

Viele Firmen beteiligen ihre Belegschaft am Geschäftserfolg, denn Grundlage eines guten Jahresergebnisses ist immer die Leistung der Beschäftigten. Bei Conti war eine Gewinnausschüttung bisher selten und manche Standorte wurden ganz ausgenommen, denn es bestand keine verbindliche Regelung.

Doch die jahrelangen Bemühungen des Konzernbetriebsrats (KBR) um eine Erfolgsbeteiligung endeten jetzt erfolgreich: Ab sofort haben alle Beschäftigten in Deutschland Anteil an einem positiven Geschäftsergebnis!

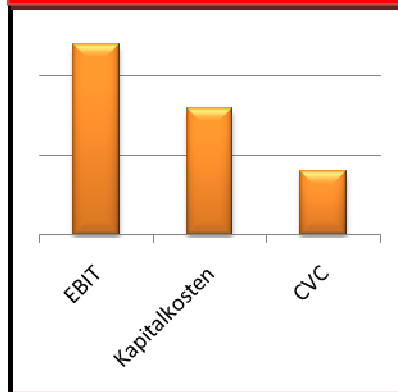
Konzernbetriebsvereinbarung über Erfolgsbeteiligung

In der neuen Konzernbetriebsvereinbarung/KBV (steht auf der KBR-Intranet-Seite, siehe letzte Seite dieses *Durchblicks*) hat der KBR alle wesentlichen Forderungen durchgesetzt:

1. Alle Standorte und Vollzeit-Beschäftigten in Deutschland werden gleich behandelt. Es gibt keine „Nasenprämien“, Standorte werden nicht gegeneinander ausgespielt.
2. Mitarbeiter mit reduzierter Arbeits- / Beschäftigungszeit (Teilzeitbeschäftigte, Personen in der Aktivphase der Altersteilzeit usw.) werden anteilig beteiligt. Es gibt keine Zweiklassen-Gesellschaft.
3. Voraussetzung ist eine durchgehende Beschäftigung im betreffenden Jahr und ein ungekündigtes Arbeitsverhältnis

zum 31. März des Folgejahrs. Neue Beschäftigte müssen nicht, wie etwa bei Siemens, sieben Jahre auf ihre erste Erfolgsbeteiligung warten.

Wertschaffung (CVC) = EBIT* – Kapitalkosten



*EBIT = Jahresergebnis vor Zinsen und Steuern

4. Es wurde eine einfache, verbindliche, nicht manipulierbare Formel festgelegt. Jeder Beschäftigte kann sich anhand des Konzern-Geschäftsberichts seine Erfolgsbeteiligung selbst ausrechnen.

Berechnungsformel

1. Als Grundlage zur Berechnung werden 9 % des Continental-Wertbeitrags (CVC = Continental Value Contribution) genommen.
2. Der CVC bemisst sich nach ROCE (Kapitalrendite) in % minus 10 % Kapitalkosten (fix gesetzt) mal Operative Aktiva.
3. Die ermittelte Zahl wird durch die weltweite Stammar-

beiterzahl geteilt. Der resultierende Betrag wird an die Vollzeit-Beschäftigten in Deutschland gezahlt.

Mitarbeiter in anderen „High-Cost-Ländern“ sollen die gleiche Summe erhalten. Beschäftigte in „Low-Cost-Ländern“ erhalten die Hälfte.

Berechnungsformel

$CVC \times 0,09$
Stammpersonal weltweit

5. Die Konzernbetriebsvereinbarung hat eine Laufzeit von jeweils zwei Jahren (rollierend). Sie verlängert sich automatisch um ein Jahr, falls sie nicht gekündigt wird.

Mehr Geld als 2010

Die genaue Höhe der Erfolgsbeteiligung lässt sich erst nach Abschluss des Geschäftsjahrs 2011 errechnen. Schon jetzt aber steht laut einer Vorstandsmitteilung fest, dass die Summe über dem *Special Conti Bonus 2010* (von 400 €) liegen wird. Fazit:



Ein schöner Erfolg für den Konzernbetriebsrat und die Belegschaft von Continental!

Hans Fischl
Continental Automotive
Regensburg
KBR-Vorsitzender

Die Unternehmenskultur von Continental muss sich verbessern, Dr. Elmar Degenhart hat dies zur „Chefsache“ erklärt. Ein langfristig angelegter Prozess zum Kulturwandel soll das Verhalten von Führungskräften und Organisation stark verändern.

Die Konzernleitung will, dass die Beschäftigten über Divisions- und BU-Grenzen hinweg stärker zusammenarbeiten und Netzwerke bilden, um die Produktivität zu erhöhen. Für diese ehrgeizigen Ziele werden im Projekt *ConNext* konzernweit moderne Medien (wie etwa das Kommentartool zu *Conti Intern*) und soziale Netzwerke (z. B. *Conti-Facebook*) eingeführt. Sie sollen den Austausch fördern.

Mehr Dialog- und Kritikfähigkeit von Führungskräften

Der Konzernbetriebsrat (KBR) begrüßt diese Initiative. Doch Grundlage für einen neuen Umgang bei Conti sind richtige Rahmenbedingungen. Dazu zählen die Bereitschaft zu mehr Dialog sowie eine fehlerfreundlichere, weniger hierarchische Unternehmenskultur

als bisher.

Sachliche Kritik darf nicht mehr als Majestätsbeleidigung (miss-)verstanden und abgestraft werden, sondern muss als notwendiges Instrument für Verbesserungen belohnt werden. Gerade bei wichtigen Entscheidungen muss man die Betroffenen einbeziehen und mitwirken lassen, damit die Resultate akzeptiert werden.

„Heiße Eisen“ anpacken – und alle einbeziehen

Auch das Kommentartool als bedeutender Baustein von *ConNext* wird nur dann angenommen, wenn die Rahmenbedingungen stimmen. Im Konzern, etwa in der Zeitung *Conti Intern*, müssen auch „heiße Eisen“ angepackt und kontrovers diskutiert werden. Solange Conti sich auf Eigenlob und „Schulterklopfen“ beschränkt, ermuntert man nicht zu echtem Austausch.

Wichtig ist auch, dass die Abteilungen realistische Produktivitäts- und Kostenvorgaben erhalten. Dies gilt insbesondere für die Anreizstrukturen der Führungskräfte, damit alle Beschäftigten – auch in der

Produktion – den technischen Zugang zu modernen Medien erhalten und während der Arbeitszeit nutzen können. Darauf besteht der KBR.

Kein „Freifahrtschein“ des KBR für moderne Medien

Das Kommentartool läuft bis Juni 2012 in der Probephase. Der KBR begleitet diesen Prozess intensiv mit einer Prozessvereinbarung, die in eine Konzernbetriebsvereinbarung (KBV) münden soll. Ganz klar: Der KBR erteilt nur dann die endgültige Freigabe für das Kommentartool sowie für andere moderne Medien und soziale Netzwerke im Konzern, wenn die Rahmenbedingungen im Sinne der Beschäftigten gestaltet werden!



Jörg Schustereit
ContiTech Northeim
stellv. KBR-Vorsitzender

Ein wesentlicher Teil der KBR-Arbeit besteht darin, den Einsatz von **Informations- und Telekommunikations-Technologie zu regeln**. Rund 2.000 Programme sind konzernweit im Einsatz, und es kommen ständig neue hinzu.

Der KBR konzentriert sich dabei vor allem auf Arbeits- und Gesundheitsschutz, (Arbeitnehmer-)Datenschutz, Gleichbehandlung und Gleichstellung sowie den effizienten Ressourceneinsatz, zwecks Sparsamkeit. Daraufhin wird

die neue Technik schwerpunktmäßig geprüft.

Die wichtigsten Beschlüsse der Sitzung am 19./20. Oktober 2011 lauten:

1. Der Konzern will **Smartphones** nach den leitenden Angestellten nun auch für alle Mitarbeiter freigegeben. Der KBR sieht dabei große Probleme mit dem Datenschutz sowie der Entgrenzung von Freizeit und Arbeit. Eine Arbeitsgruppe soll deshalb eine Konzernbetriebsvereinbarung (KBV) aushandeln.

2. Der Vorstand will weltweit einen **neuen Verhaltenskodex** einführen. Kritische Punkte sind aus KBR-Sicht vor allem die Vorgaben „null Korruption“ und „keine Vermischung von beruflichen und privaten Interessen“. Der KBR hat daher eine Arbeitsgruppe gegründet, um dies in einer KBV zu regeln.

3. Es wurde die KBV „Visitor Control“ beschlossen. Damit kann konzernweit ein einheitliches **Besucheranmeldeprogramm** genutzt werden. [mikr]

TIEFPUNKT

Leiharbeit regulieren und eindämmen!

„Gleiche Arbeit für gleiches Geld bei gleichen (Arbeits-)Bedingungen“: So lauten die Forderungen der Gewerkschaften IG Metall und IG BCE sowie des Konzernbetriebsrats zur Leiharbeit.

Auch bei Continental ersetzen zunehmend Leihkräfte und Werksverträge bisherige Tätigkeiten von Festbeschäftigten. Das erhöht den Druck auf die Stammbesetzungen und schwächt die Betriebsräte als ihre Interessenvertretung.

Seit geraumer Zeit bemühen sich daher die Betriebsräte bei Continental auf allen Ebenen, Leiharbeit zurückzudrängen oder wenigstens besser zu regulieren.

In gewerkschaftlich gut organisierten Werken und Teilbereichen des Konzerns sind dabei Besservereinbarungen herausgekommen. Auf KBR-Ebene hat eine Arbeitsgruppe zumindest erreicht, dass der Konzern eine Richtlinie zur Leiharbeit erlässt.

Doch die wesentlichen Forderungen „equal pay“, „equal treatment“ und feste Übernahme der Leihkräfte sind darin nur angedeutet oder wachschweich formuliert.

Der Kampf für eine echte Regulierung der Leiharbeit geht daher auf Ebene der unternehmensübergreifenden Gesamtbetriebsräte (GBRs) sowie einzelbetrieblich (BRs) weiter. Jedes Gewerkschaftsmitglied mehr stärkt dabei der Interessenvertretung den Rücken! [mikr]

STANDPUNKT

Leiharbeit ist moderne Sklaverei



In Bremen, Hamburg und vermutlich in allen größeren Hafenstädten unterhielten – und unterhalten – die Arbeitsämter (neudeutsch: Arbeitsagenturen), Vermittlungsstellen für Tagesarbeitskräfte, meistens direkt auf dem Hafengelände. Wenn also ein Bananendampfer entladen werden musste, vermittelte das Arbeitsamt die oft rauen Gesellen direkt an die Schiffe, die dann die Bananen auf Züge und LKW zum weiteren Transport in die Lebensmittelhäuser oder Großmärkte verladen.

Am Ende der Schicht bekommen die „Schauerleute“ ihren Lohn ausgezahlt, um für diesen Tag das Überleben der Familie zu sichern. Und morgen? Vielleicht kommt wieder ein Dampfer, man wird ausgewählt, darf entladen und ein Tag wäre gerettet.

So kurz sind – obwohl selbst das einige nicht schlimm fänden – die Einsatzzeiten der Leihkräfte bei Continental nicht, doch auch nicht viel länger. Meist werden Verträge für 6 Monate, manchmal auch nur für 3 Monate vereinbart.

Und morgen? Vielleicht gibt es erneut eine Vertragsverlängerung und wieder sind 3 Monate gerettet. Bis zum Rentenalter wären das – mit 20 Jahren angefangen – 188 Arbeitsverträge und 188-mal Unsicherheit, ob der nächste Vertrag auch wirklich kommt.

Und wenn sie nicht gerade in der Stahlindustrie oder in Conti-Werken mit entsprechenden Betriebsvereinbarungen zu „equal pay“ arbeiten, müssen sie sich für „fürstliche“ 7,63 € die Stunde verdingen.

Das sind nach 40 Jahren Arbeit gerade einmal 544 € Rente nach heutiger Kaufkraft und führt vom Bananendampfer direkt in die Bananenrepublik. Dies mag spontan erst einmal positiv, nach Südsee, klingen –

doch auf solche „Romantik“ können wir gut verzichten!



Jörg Schustereit
ContiTech Northeim
stellv. KBR-Vorsitzender

AKTUELLES

Neuer Referent im KBR-Büro

Zur Unterstützung und Entlastung des Konzernbetriebsrats wurde am 16. Mai 2011 ein politischer Referent im KBR-Büro Regensburg eingestellt. **Michael Kraus** (Foto links) hat zuvor für die DGB-Gewerkschaften NGG und IG Metall gearbeitet.

Schwerpunkte seiner Tätigkeit sind die Vor- und Nachberei-

tung von Sitzungen des KBR und seiner Arbeitsgremien, Öffentlichkeitsarbeit, die rechtliche, politische und wirtschaftliche Beratung des KBR sowie die Mitarbeit an Betriebsvereinbarungen.

Michael Kraus ergänzt die Tätigkeit des IT-Koordinators des KBR, **Dirk Senft** (Foto rechts). Dessen Arbeitsplatz

befindet sich am Hauptsitz von Continental in Hannover. [mikr]



PREISAUSSCHREIBEN

Logo für Konzernbetriebsrat gesucht!

Der Konzernbetriebsrat (KBR) sucht ein Logo – mit Ihrer/deiner Hilfe! Wir hoffen auf zahlreiche kreative Vorschläge. Gern darf das Logo etwas mit dem Hauptziel des KBR zu tun haben, dem Erhalt und der Verbesserung der Arbeits- und

Lebensbedingungen der Beschäftigten.

Damit sich die Teilnahme lohnt, werden die **besten drei Vorschläge mit einem attraktiven Preis prämiert**. Die Entscheidung fällt auf der nächsten KBR-Sitzung im Januar 2012.

Danach werden die Gewinnerinnen und Gewinner informiert und in der kommenden Ausgabe des KBR-Rundbriefs *Durchblick* vorgestellt. **Ideen bitte an michael.2.kraus@continental-corporation.com** senden. Viel Glück! ☺ [mikr]

WISSENSWERTES

Kontakte + Informationen

Sind noch Fragen zur KBR-Arbeit offen? Möchten Sie/möchtest du Kritik oder Verbesserungsvorschläge äußern? Dann nichts wie auf zu **Ihrem/deinem Vertreter/in des lokalen Betriebsrats im KBR:**

Tel.:
E-Mail:

Weitere **Informationen zum Konzernbetriebsrat** – seine Mitglieder, Konzernbetriebsvereinbarungen usw. – stehen im Intranet unter dem Stichwort „KBR“ bzw. unter https://c-inside.conti.de/generator/c-inside/Surf_Regions/de_DE/the_men_services/betriebsraete/konzern/br_konzern_home_de.html. Über Rückmeldungen und Anregungen freuen wir uns.

Redaktion: Michael Kraus [mikr], Tel.: 0941-790-61009, E-Mail: michael.2.kraus@continental-corporation.com.

Karikatur: Chris Browne (S. 4)

V.i.S.d.P.: Hans Fischl, Vorsitzender des Konzernbetriebsrats, c/o Continental Automotive GmbH, Betriebsrat, Siemensstraße 12, 93055 Regensburg.

ZU GUTER LETZT

Neulich im Betrieb ...

