



**EIN BETRIEBSRAT,
DER FÜR ALLE DA IST.**



Continental United – ein Betriebsrat, der für alle da ist!

Ein Betriebsrat muss allen Kolleginnen und Kollegen dienen, nicht einzelnen Personen, nicht einzelnen Gruppen und schon gar nicht den Interessen von Organisationen außerhalb des Unternehmens. Die letzte Betriebsratswahl wurde von einer kleinen Gruppe innerhalb des neu gewählten Betriebsrates gerichtlich angefochten, weil ihnen das Ergebnis anscheinend nicht passte. Dennoch konnte dieser Betriebsrat einen neuen Stil etablieren und erste neue Maßnahmen auf den Weg bringen. Wir haben von den Kolleginnen und Kollegen viel Unterstützung erhalten, weiterzumachen und sind immer wieder bestärkt worden, auch für die neue Betriebsratswahl zu kandidieren.

Dieser Aufgabe wollen wir uns stellen und haben uns unter dem Namen **Continental United** zu einer starken Mannschaft zusammengefunden. Unsere Kandidaten repräsentieren den kompletten Standort. So haben wir Kolleginnen und Kollegen aus allen Gebäuden, Dependancen und aus allen Funktionsbereichen zur Mitarbeit gewinnen können.

CONTINENTAL UNITED: DREI LISTEN – EINE MANNSCHAFT.

Wir sind eine Gruppe von Betriebsratskandidaten, die es sich zur Aufgabe gemacht hat, **alle** Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Standort zu vertreten. Daher ist unsere Fraktion offen für jedermann.

Wir treten als Continental United mit drei Listen an, weil wir mit den Kandidatinnen und Kandidaten der jeweiligen Liste den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Continental Teves Frankfurt und der Continental Aftermarket Eschborn das Angebot machen wollen, die Anteile der jeweiligen Beschäftigtengruppe innerhalb des neuen Betriebsrates selbst zu bestimmen.

DREI LISTEN – EINE MANNSCHAFT: BLAU. ORANGE. GRÜN.

Wir gehen mit drei Listen mit unterschiedlichen Zielgruppen und Inhalten in die Wahlen:

- Eine Liste primär für die Belange von Menschen aus Produktions- und Werkstattbereichen – die Liste Blau.
- Eine Liste primär für Menschen aus Büro- und Verwaltungsbereichen sowie den außertariflich Beschäftigten – die Liste Orange.
- Eine Liste für die speziellen Belange von Frauen – die Liste Grün.

Mit dieser Struktur wollen wir sicherstellen, dass die betreffenden Personengruppen einen dem Wahlergebnis entsprechenden Anteil im zukünftigen Betriebsratsgremium stellen. **Dies war in der Vergangenheit nicht der Fall.**

Selbstverständlich werden wir mit unseren drei Listen im Betriebsrat zusammenarbeiten und gemeinsam die Interessen der Beschäftigten vertreten.

Insbesondere legen wir Wert auf die strikte Neutralität des Betriebsrats als Interessenvertretung **aller** Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen am Standort.

Ebenso legen wir Wert auf eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber, da es den Beschäftigten mehr dient, Probleme im sachlichen Gespräch zu lösen und Themen zu verhandeln, anstatt um jeden Preis eine Konfrontation zu suchen.

Neben den drei Topthemen, die wir umsetzen möchten, werden wir inhaltlich unsere Arbeit in fünf Handlungsfelder mit klaren Zielen und Absichten strukturieren:

- Handlungsfeld 1:** Allgemeines und Unternehmenskultur
- Handlungsfeld 2:** Flexibilisierung der Arbeitswelt
- Handlungsfeld 3:** Personalentwicklung
- Handlungsfeld 4:** Gesundheitsförderung
- Handlungsfeld 5:** Unterstützende Serviceleistungen



Ein kurzer Rückblick – nicht im Zorn!

Nach der letzten Wahl im April 2014 hatten sich die Mehrheitsverhältnisse im Betriebsrat geändert, und wir hatten die Chance, einige Dinge zu verändern und zu verbessern.

WAS HABEN WIR ERREICHT?

- Gleich zu Beginn unserer Amtszeit konnte die Betriebsvereinbarung *Mehrarbeitsvergütung für außertariflich Beschäftigte* unterzeichnet und eine notwendige Anhebung der Vergütung erreicht werden.
- Wir haben es geschafft, dass die Werkskantine (Zwischenverpflegung) rauchfrei ist und dort ein großer Raucherraum entstanden ist. Der Raucherbereich vor Gebäude 06 wurde an den Teich verlegt und hier ein beheizter Raucherraum geschaffen.
- Für die Auszubildenden ist ein neuer Umkleieraum im Werk 01 EG entstanden.
- Der alte Wasch- und Umkleieraum der Männer im Werk 01 ist zum großen Teil saniert worden.
- In Sachen altersgerechte Arbeitsplätze sind wir einen Schritt weiter gekommen. In einer Abteilung wurden höhenverstellbare Werkbänke angeschafft. Dies ist sehr positiv bei den Mitarbeitern angekommen.

- Es ist gelungen, rund 100 Mitarbeiter/innen aus der Arbeitnehmerüberlassung in eine Festanstellung zu übernehmen.
- Unser Gästehaus in Scheidegg wurde brandschutztechnisch auf einen aktuellen Stand gebracht. Die Zimmer im ersten und dritten Stock wurden saniert und mit neuen Möbeln eingerichtet.
- In den Fahrversuchen HBS und VED sind viele Zwei-Säulen-Hebebühnen gegen Unterflur-Hebebühnen ausgetauscht worden. Damit wurde das Arbeiten an den Fahrzeugen wesentlich erleichtert und die Ergonomie verbessert.

GRUNDSÄTZLICHE ÄNDERUNGEN

Auf dieser, wie wir meinen, guten Basis wollen wir weiter arbeiten und noch einiges grundsätzlich ändern!

- Von uns bekommt jeder Hilfe und Unterstützung, ob er Gewerkschaftsmitglied ist oder nicht!
- Wir wollen die Delegation in andere Gremien z.B. Eurobetriebsrat, Gesamtbetriebsrat, Konzernbetriebsrat und Wirtschaftsausschuss auf mehrere Schultern verteilen und nicht mehr, wie in der Vergangenheit, auf eine Person konzentrieren. Eine Machtmonopolisierung lehnen wir ab.
- Es ist uns wichtig, dass der Betriebsratsvorsitzende sich vorrangig am Standort aufhält und sich mit Priorität um das hiesige Gremium kümmert.

Impressum:

Herausgeber: Continental United

Verantwortlich: Wolfgang Grois, Claudia Pehl und Andreas Scherf

Konzept, Redaktion und Gestaltung: DENKHAUS Werbeagentur GmbH

Fotos: fotolila.de, colourbox.de, istockphoto.com

Druck: Druckerei Mehlis

April 2016

Mehr Arbeitszeit-souveränität für alle

Es gibt in der Arbeitswelt eine stark zunehmende Tendenz in Richtung Telearbeit, Home Office und mobiles Arbeiten mit den verschiedensten mobilen Endgeräten nicht zuletzt als Folge des allgemeinen Wunsches zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

In diesem Zusammenhang wird immer wieder der Wunsch nach flexibleren Arbeitszeiten an uns herangetragen.

Seit 2012 gibt es für außertariflich Beschäftigte am Standort Frankfurt die sogenannte Zeitsouveränität/Vertrauensarbeitszeit, d.h. die betreffenden Personen unterliegen nicht mehr der Arbeitszeiterfassung (AZE). Die bisherigen Erfahrungen mit diesem Modell sind positiv. Beschwerden, bspw. über nicht genehmigte Gleittage, sind nach den bisherigen Erfahrungen des Betriebsrats die Ausnahme.

Für uns ist nicht nachvollziehbar, weshalb Tarifmitarbeiter hier anders behandelt werden als AT-Beschäftigte. Wir stehen als United für eine Gleichbehandlung aller Beschäftigtengruppen unabhängig von ihrem Vertragsstatus. Daher werden wir uns dafür einsetzen, auch Tarifmitarbeitern – sofern sie dies wünschen **und nur dann** – die Möglichkeit zur Vertrauensarbeitszeit einzuräumen. Die individuellen Bedürfnisse jedes Beschäftigten haben für uns oberste Priorität.

Mehr Transparenz bei der AT-Gehaltsfindung

Ein seit Jahren ungelöstes Problem, das immer wieder an den Betriebsrat herangetragen wird, betrifft die Gehaltserhöhung im AT-Bereich.

Anders als im Tarifbereich, wo die Steigerung des Entgelts – bspw. eine prozentuale Erhöhung – per Tarifvertrag für *alle* Tarifmitarbeiter einheitlich geregelt ist, wird bei AT-Angestellten die jährliche Erhöhung des Gehalts individuell vom Vorgesetzten in Zusammenarbeit mit der Personalabteilung festgelegt. Es ist dabei keineswegs selten, dass die prozentualen Gehaltserhöhungen der AT-Mitarbeiter zum Teil deutlich hinter denen der Tarifmitarbeiter zurückbleiben. Selbst ‚Nullrunden‘, bei denen das Gehalt einzelner AT-Mitarbeiter trotz Erhöhungen im Tarifbereich unverändert bleibt, sind möglich und gelebte Praxis.

Problematisch ist dabei, dass für den einzelnen AT-Mitarbeiter überhaupt nicht nachvollziehbar ist, warum seine Gehaltserhöhung so ausfällt, wie sie ausfällt. Rückfragen des Mitarbeiters beim Vorgesetzten führen nach unseren Erfahrungen im Regelfall nicht zu einem befriedigenden Ergebnis. Nicht einmal die durchschnittliche Gehaltserhöhung im AT-Bereich, die allein der Arbeitgeber festlegt, wird von diesem offiziell bekanntgegeben. Bei den betroffenen Mitarbeitern führt dies logischerweise zu Frustration und Ärger, da hier leicht der Eindruck von Willkür bei der Gehaltsfestsetzung entsteht. Dies ist im Hinblick auf die Motivation („Passion to Win“) weder im Sinne des Arbeitnehmers noch des Arbeitgebers.

Wir werden uns daher für einen transparenten Gehaltsfindungsprozess im AT-Bereich einsetzen und ein Verfahren entwickeln, das transparent und von allen Beteiligten nachvollziehbar anhand objektiver Kriterien den Gehaltsfindungsprozess regelt. Schließlich wollen wir dieses Verfahren mit dem Arbeitgeber abstimmen und verabschieden.



Home Office und Telearbeit bieten große Chancen, wenn man sie richtig umsetzt

Man unterscheidet vier Formen von Telearbeit:

- Heimbasierte Telearbeit (ausschließlich von zu Hause aus)
- Alternierende Telearbeit (zeitweise Büro, zeitweise zu Hause)
- Home Office (zeitweise zu Hause, meistens aber im Büro)
- Mobile Telearbeit (arbeiten von unterwegs).

Alle vier Modelle ermöglichen ein selbstbestimmtes Arbeiten. Die Beschäftigten erhalten mehr Zeitsouveränität, und Fahrtzeiten zum Arbeitsplatz fallen teilweise weg, da Arbeits- und Lebensort nicht mehr getrennt voneinander sind.

VORTEILE FÜR DIE BESCHÄFTIGTEN

Berufliche und familiären Aufgaben können viel leichter koordiniert werden. Das ist ein großer Vorteil für alle, besonders aber für Alleinerziehende.

Ein beruflicher Wiedereinstieg fällt ebenfalls leichter. Mütter und Väter können nach der Elternzeit schnell wieder in den beruflichen Alltag finden und verlieren nicht den Kontakt zu den Kollegen/innen. Wer von zu Hause arbeitet, muss weniger pendeln, und wenn Fahrten anstehen, können diese außerhalb der Spitzenzeiten erledigt werden. In den eigenen vier Wänden ist die Konzentration besser als im Großraumbüro mit störendem Lärm und viel Ablenkung. Wer von zu Hause arbeitet, kann sein Arbeitspensum eigenverantwortlich und selbstständig organisieren.

VORTEILE FÜR DEN ARBEITGEBER

Das Unternehmen kann Ressourcen besser nutzen, die Home-Office-Modelle bieten. Die Beschäftigten sind motivierter, arbeiten stressfreier und sind dadurch produktiver. Auch die Fehlzeiten könnten geringer werden, denn wenn jemand in der Familie erkrankt, kann dies einfacher aufgefangen werden. Wer nach der Geburt seines Kindes die Möglichkeit hat, von zu Hause aus zu arbeiten, kann früher wieder in den Beruf einsteigen und schneller wieder seine Fähigkeiten ins Unternehmen einbringen.

WELCHE HERAUSFORDERUNGEN STELLEN SICH DEN BESCHÄFTIGTEN?

Es ist von grundlegender Bedeutung, klare Regeln in der Familie festzulegen und bestimmte Zeiten zu definieren, in denen Eltern arbeiten und nicht gestört werden. Man kann natürlich nicht parallel arbeiten und gleichzeitig jemand betreuen.

Beim mobilen Arbeiten entscheidet man bis zu einem gewissen Grad selbst, wann, welche Arbeit, zu welchem Zeitpunkt erledigt sein muss. Daher ist es wichtig, sich selbst gut zu organisieren (Zeitmanagement, Arbeitsorganisation).



WELCHE VORAUSSETZUNGEN MUSS DAS UNTERNEHMEN SCHAFFEN?

Das Unternehmen sollte den Beschäftigten helfen, die *Basic-skills* zu trainieren und entsprechende Weiterbildungskurse anbieten. Im Unternehmen müssen die Strukturen und Prozesse für ein solches Modell eingerichtet werden. Die Führungskräfte müssen in die Lage versetzt werden, auch auf Distanz führen zu können. Alle Kollegen/innen müssen in diese Prozesse eingebunden werden, selbstverständlich auch die, die nicht mobil arbeiten. Nicht zuletzt gilt es, die Präsenzkultur im Unternehmen zu überwinden.

Eine erfolgreiche Umsetzung kann nur unter bestimmten Voraussetzungen funktionieren:

1. Klare Vereinbarungen treffen

Vorgesetzte müssen zusammen mit den Beschäftigten im Home Office genau definieren, wie Aufgaben unter den Kollegen/innen aufgeteilt werden.

2. Leistung objektiv definieren

Das Home-Office-Modell gibt Beschäftigten mehr Flexibilität, um ihre Zeit zwischen Familie und Beruf einzuteilen. Umso wichtiger ist es, die Leistung objektiv zu definieren.

3. Technische Möglichkeiten nutzen

Videokonferenzsysteme, Chat-Systeme und Gruppenterminkalender sind zu nutzen, damit die Zusammenarbeit erleichtert und der Zusammenhalt im Team auch über weitere Entfernungen stabil bleibt.

4. Neue Meetingkultur entwickeln

Damit der Kontakt unter den Kollegen/innen sowie der Teamgeist erhalten bleibt, sollten feste Termine für den regelmäßigen Austausch im Team festgelegt werden.



5. Regelmäßig Feedback geben

Wer von zu Hause aus arbeitet, kann sich nicht so leicht an Kollegen/innen orientieren. Ein regelmäßiges Feedback durch die Vorgesetzten hilft dabei, die Arbeit besser einzuschätzen.

6. Absprachen festlegen

Damit der Austausch zwischen den Beschäftigten im Home Office und den Kollegen/innen reibungslos funktioniert, sollten Absprachetermine festgelegt werden.

7. Produktives Umfeld schaffen

Wer das flexible Arbeitsmodell zu Hause nutzt, muss sich dort ein produktives Umfeld schaffen. Die Technik und der Raum müssen dafür geeignet sein, von dort aus produktiv zu arbeiten.

Wir wollen das Thema Home Office in einer Betriebsvereinbarung regeln und so sicherstellen, dass die Belange der Mitarbeiter umfassend beachtet werden.

Unternehmenskultur im Wandel – einheitlicher, moderner Führungsstil im ganzen Unternehmen

Freiheit, Verbundenheit, Gewinnermentalität und Vertrauen – das sind die vier grundlegenden Werte, die in unserem Unternehmen gelten. Diese vier Werte beschreiben aber nur einen Teil der Unternehmenskultur. Einen weiteren wichtigen Teil bildet die Führungskultur, die bei uns herrscht.

Die Auffassung von Führung, die nur von oben nach unten geht, ist zwar weit verbreitet, aber trotzdem in der heutigen Zeit nicht mehr zielführend. Mitarbeiter bringen ihren Vorgesetzten Akzeptanz, Wertschätzung, Loyalität und Expertenwissen entgegen, das erwarten die Mitarbeiter auch von ihren Vorgesetzten.

Wir brauchen ein neues Verständnis von Führung und Leitung, nicht nur Kontrolle und Anweisung, sondern Kommunikation, Information, Integration und Koordination. Führungserfolg kann nur aus einem gelungenen Zusammenspiel von Führenden und Geführten entstehen. Dazu ist aber auch eine neue Form der Kommunikationskultur im Unternehmen nötig. Hier sehen wir Handlungsbedarf.

Wir möchten den Wertewandel bei den Führungskräften aktiv begleiten und sie bei der Wahrnehmung ihrer Personalentwicklungsaufgaben unterstützen. Grundlage einer neuen Kommunikationskultur müssen regelmäßige Gespräche mit den Mitarbeitern sein. Ein offener und regelmäßiger Dialog dient beiden Seiten, solange er sachlich und lösungsorientiert bleibt.

Ein modernes Führungsverhalten darf nicht Glücksache sein und von der einzelnen Führungspersönlichkeit abhängen, deshalb setzen wir uns für ein in Grundsätzen standardisierten Führungsstil ein, der im ganzen Unternehmen gelten soll.

Unsere Ziele sind:

- Entwicklung und Vermittlung von „neuen“ auf die Entwicklung des Unternehmens gerichteten Führungsgrundsätzen.
- Unterstützung des Einstellungs- und Wertewandels, der bei Führungskräften zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendig ist.
- Unterstützung der Führungskräfte / betrieblichen Vorgesetzten bei der Wahrnehmung ihrer Führungs- und Personalentwicklungsaufgaben.
- Sicherstellen des regelmäßigen und qualifizierten Dialogs mit den Mitarbeitern.
- Erreichung eines hohen, konsistenten und in Grundsätzen unternehmensweit standardisierten Führungsstiles.



Demographischer Wandel in der Arbeitswelt – altersgerechtes Arbeiten

Arbeit kann zum Erhalt der Gesundheit beitragen, die Identität und das Selbstwertgefühl stärken, deshalb stellt sich die Frage, wie Arbeit gestaltet sein sollte, damit sie „gesund ist und gesund hält“ auch unter dem Gesichtspunkt, dass wir alle länger arbeiten müssen.

In der heutigen Arbeitswelt spielt der *demographische Wandel* eine zentrale Rolle. Auf folgende Herausforderungen müssen wir Antworten finden:

1. Gesundheit und Beschäftigungsfähigkeit älterer Menschen erhalten

Es gibt zwei Risiken, welche die Teilhabe Älterer am Erwerbsleben begleiten. Zum einen die hohen physischen und psychischen Belastungen, denen Arbeitnehmer im Laufe ihres Erwerbslebens ausgesetzt sind, und die zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen können. Zum anderen die Gefahr, dass Kenntnisse veralten und den sich rasch wandelnden Anforderungen nicht mehr genügen.

Mit zunehmendem Alter nehmen tendenziell die Verarbeitungsgeschwindigkeit, Koordinationsfähigkeit, Flexibilität etc. ab. Eine sinkende Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter/innen im Erwerbsleben ist damit nicht zwingend verbunden. Vielmehr können die gewonnenen Stärken (z.B. Erfahrungswissen, Organisationsfähigkeit, vorausschauende Planung) die nachlassenden Fähigkeiten sogar (über)kompensieren.

2. Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit einer alternierenden Erwerbsgesellschaft sichern

Unser Ziel ist eine betriebliche Personalpolitik, die sich ganzheitlich am Alterungsprozess der Arbeitskräfte orientiert. Eine erfolgreiche Strategie vermeidet körperliche und geistige Fehlbelastungen. Dazu gehört, dass die Kompetenzentwicklung aller Mitarbeiter über die Lebensphasen hinweg präventiv begleitet wird.



3. Altersgerechte Arbeit erfolgreich organisieren

Als *altersgerecht* bezeichnet man Arbeitsprozesse, die sich an den Fähigkeiten und Bedürfnissen der jeweilig beschäftigten Altersgruppen orientieren. Hierunter fallen z. B. der Schutz von jungen Erwachsenen bei Schicht und Nachtarbeit, besondere ergonomische Hilfestellungen bei altersbedingten Einschränkungen oder besondere Arbeitszeitgestaltungen (z. B. Arbeitsmodelle für Ältere).

Wir brauchen eine altersgerechte Arbeitsorganisation, der ein umfassendes Konzept für alle Mitarbeiter/innen zugrunde liegt und das Weiterbildungsbedürfnisse, Gesundheitsschutz, Verhältnisprävention und gesundheitsgerechte Verhaltensweisen berücksichtigt.

Zu einer vorausschauenden altersgerechten Gestaltung des Personaleinsatzes gehört eine sorgfältige Analyse der Altersstruktur. Eine Betrachtung der Belegschaft nach Alter, Funktion, Qualifikation und Geschlecht kann eine mögliche Handlungshilfe sein. Fehlt ein ausgewogener Altersmix besteht mittel- oder langfristig die Gefahr, dass durch Verrentung Arbeitskräfte und Erfahrungswissen verloren gehen.

Zur Bewältigung dieser Aufgaben gibt es keine Patentrezepte, hier bestimmt die betriebliche Ausgangsbasis die Lösungsstrategie.

Eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf – veränderte Ansprüche an die Arbeit

Nicht nur Technologien verändern die Wirklichkeit, sondern auch gesellschaftliche Ansprüche und Werte. Die klassischen Rollenbilder sind längst aufgeweicht. Viele Frauen und Männer wollen gleichberechtigt arbeiten und sich gemeinsam um die Familie kümmern. Der Wunsch nach einer ausgewogeneren Work-Life-Balance nimmt zu. Die jüngere Generation wächst in die Arbeitswelt hinein, mit dem Anspruch gleichzeitig beruflich erfolgreich, privat aktiv und als Eltern bei der Familie sein zu wollen.

Daher ist der Wunsch nach Arbeitszeitsouveränität groß, genau wie der, in bestimmten Lebensphasen mehr selbstbestimmte zeitliche Flexibilität zu haben: besonders während der Familiengründung oder der Pflege von Angehörigen. Durch höhere Schulabschlüsse und eine steigende Studierendenquote steigt außerdem das Berufseinstiegsalter, insbesondere für Akademikerinnen und Akademiker. Somit verschiebt sich auch die Familiengründung weiter nach hinten.

Gleichzeitig ist eine zunehmende Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse festzustellen. Arbeitsformen wie Schicht und Wochenendarbeit oder Arbeit auf Abruf nehmen zu.



Heute ist es wichtig, eine Balance zwischen Beruf und Privatleben zu finden, daher gehören zu „guter Arbeit“ auch gute Lösungen wie flexible Arbeitszeiten, (Jahres) Arbeitszeitkonten, Jobsharing, Vertrauensarbeitszeit, Regelungen zu Telearbeit (Home Office), Unterstützung bei Pflegefällen und ein Einkaufsservice.

Dies alles muss ergänzt werden durch eine möglichst betriebsnahe Kinderbetreuung, eine Individuelle Beratung zu allen Formen der Kinderbetreuung, die Recherche von passenden Einrichtungen im öffentlichen Angebot und bei privaten und freien Trägern sowie Informationen zu steuerlichen Aspekten und finanziellen Unterstützungsmöglichkeiten.

WEIL NOTFÄLLE NICHT ANKLOPFEN

Auch wenn Kinderbetreuung gut organisiert ist, kann es immer wieder Situationen geben, in denen Berufstätige kurzfristig eine Ersatzbetreuung brauchen.

Im gesamten Handlungsfeld herrscht für uns ein großer Handlungsbedarf, den wir schnell bearbeiten wollen, um zügig erste Ergebnisse vorweisen zu können.



Personalentwicklung als Querschnittsaufgabe

Ziel der Personalentwicklung sollte es sein, einerseits die Beschäftigungsfähigkeit (Employability) zu sichern und andererseits zur Motivation und zum Commitment der Mitarbeiter beizutragen. Wichtige Aufgaben innerhalb der Personalentwicklung sind die Ausbildung der Azubis, die Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Laufbahnplanung.

WEITERBILDUNG UND QUALIFIZIERUNG FÜR ALLE

Wissen gilt als Wettbewerbsfaktor. Sowohl das Fachwissen als auch das Erfahrungswissen machen den Erfolg im Unternehmen aus. Immer kürzere Innovationszyklen sorgen für zunehmenden Druck, den Anschluss nicht zu verpassen.

Heute geht es darum, Fachwissen ständig weiterzuentwickeln. Erfahrungswissen hat eine große Bedeutung in Produktionsverfahren und Arbeitsprozessen, im Umgang mit Kunden und Zulieferern. Wichtig ist, über welches Wissen die Kolleginnen und Kollegen im Betrieb eigentlich verfügen. Und dann die Tür zur Qualifizierung und Weiterbildung allen zu öffnen.

POTENZIALE IM UNTERNEHMEN BESSER NUTZEN

Die Sicherung des Fachkräftenachwuchses durch betriebliche Ausbildung muss nach wie vor an erster Stelle stehen. Unsere Frauen z.B. sind sehr gut ausgebildet und hoch qualifiziert. Sie sollten noch stärker und besser in den Arbeitsprozess integriert werden. Eine weitere Möglichkeit, an die benötigten Fachkräfte zu kommen, ist die gezielte Anwerbung von Experten aus dem Ausland.

Nicht zuletzt sollten die Potenziale älterer Mitarbeiter besser genutzt werden.

WAS BEDEUTET DAS FÜR UNS?

So wie der Betrieb die Arbeit organisiert, benötigen wir individuelle Weiterbildungslösungen. Neben den herkömmlichen Seminaren sollten andere Lehr- und Lernformen zum Einsatz kommen wie Lernen am Arbeitsplatz, Coaching, die bessere Organisation von Vermittlung kollegialen Wissens und kollegialem Erfahrungsaustausch, Teilnahme an Tagungen, Lernen in altersgemischten Teams und Jobrotation.

Ein fester Bestandteil der beruflichen Weiterbildungslandschaft ist das digitale Lernen z. B. E-Learning in Form von virtuellen Klassenräumen, Chats, Diskussionsforen oder Onlinekursen. Diese Lernformen sollten noch intensiver eingesetzt werden.

WEITERBILDUNG IST EINE INVESTITION IN DIE ZUKUNFTSFÄHIGKEIT EINES UNTERNEHMENS

Dies gilt umso mehr, je besser Weiterbildung vorausschauend und strategisch für künftige Entwicklungen erfolgt. Eine sorgfältige Qualifizierungsbedarfsanalyse ist die erste Voraussetzung für ein wirksames Weiterbildungsmanagement.

HIER SEHEN WIR REGELUNGSBEDARF BEI DER WEITERBILDUNG:

- Qualifizierungsbedarf ermitteln
- Weiterbildungsplan abstimmen
- Teilnehmerinnen und Teilnehmer festlegen
- Freistellung und Kostenübernahme regeln



Bessere Teilhabe am Arbeitsleben für Behinderte

Die Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben ist in großem Umfang auch die Aufgabe betrieblicher Akteure. Ein wichtiger Akteur ist neben dem Arbeitgeber der Betriebsrat. Zu seinen allgemeinen Aufgaben gehören die Überwachung der Einhaltung von Vorschriften des Arbeitsschutzes sowie die Förderung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen und die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer. Für uns ist es wichtig, dass die präventiven Maßnahmen zur dauerhaften Sicherstellung der Teilhabe am Arbeitsleben so früh wie möglich umgesetzt werden.

Ein besonderer Fokus sollte auf der einzelfallbezogenen Ausstattung von Arbeitsplätzen liegen, ggf. unter Einsatz von technischen Hilfsmitteln sowie barrierefreier Hard- und Software, die insbesondere auf die Bedürfnisse von sehbehinderten Menschen zugeschnitten ist.

Eine erfolgreiche Integration von Behinderten in den Arbeitsprozess wird vor allem in alternden Gesellschaften immer wichtiger, auch vor dem Hintergrund verlängerter Lebensarbeitszeiten. Oft sind Menschen mit Behinderungen gut qualifizierte Fachkräfte.

Eine zunehmend barrierefreie Arbeitswelt könnte neue Beschäftigungschancen in Arbeits- und Tätigkeitsfeldern eröffnen, die Behinderten derzeit verschlossen bleiben.



Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

Die Basis eines erfolgreichen Unternehmens beruht auf einer motivierten und gesunden Belegschaft. In den nächsten Jahren wird der *Demographische Wandel* zusammen mit der Anhebung des Rentenalters auf 67 Jahre zu einem höheren Anteil älterer Menschen im Betrieb führen. Zugleich nehmen die Anforderungen an die Belastbarkeit der Mitarbeiter durch steigenden Wettbewerb und immer schneller werdende betriebliche und gesellschaftliche Prozesse zu.

Uns geht es nun darum, gesundheitsgerechte Rahmenbedingungen an den Arbeitsplätzen zu schaffen und die Mitarbeiter zu einem gesundheitsgerechten Verhalten zu animieren.

Ein umfassendes betriebliches Gesundheitsmanagement hat folgende Elemente:

- **Arbeits- und Gesundheitsschutz:** (Vermeidung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten).
- **Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM):** Überwindung von Arbeitsunfähigkeit und Vermeidung von Fehlzeiten. Integration von chronisch kranken Mitarbeitern (RE).
- **Personalmanagement:** Personalstrategie, Personalentwicklung, Organisationsentwicklung.
- **Betriebliche Gesundheitsförderung: Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit der Arbeitnehmer/innen (Verhaltens- und Verhältnisprävention)**

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) wird oftmals mit der betrieblichen Gesundheitsförderung gleichgesetzt. Hinter beiden Begriffen verbergen sich jedoch große Unterschiede. Die betriebliche Gesundheitsförderung ist ein Bestandteil des BGMs



jedoch geht der Ansatz des BGMs weit über die gesundheitsfördernden Einzelmaßnahmen wie gesunde Ernährung, Rückenschule, Führungskräfte Schulung etc. hinaus. In einem modernen Ansatz des BGMs werden mit Hilfe von Managementinstrumenten nachhaltige Prozesse und Strukturen zur Förderung von Gesundheit im Betrieb entwickelt. Darauf wollen wir hinaus!

BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG: MASSNAHMEN ZUR FÖRDERUNG DER GESUNDHEIT DER ARBEITNEHMER/INNEN (VERHALTENSPRÄVENTION)

Verhaltensprävention setzt bei der Vermeidung und Minimierung gesundheitsriskanter Verhaltensweisen sowie der Förderung von Gesundheitskompetenz und gesundheitsgerechtem Verhalten an. Solche auf den Menschen bezogene Maßnahmen können jedoch nur dann nachhaltig Erfolg haben, wenn sich an der Rahmenbedingungen wie Führungsstil, Unternehmenskultur oder Arbeitsorganisation ebenfalls etwas ändert. Letztlich gelingt die Umsetzung nur, wenn sie in die Organisation eingebunden ist. Dazu zählt, dass alle Akteure im Unternehmen Gesundheit als eine wichtige Aufgabe ansehen. Daher gehört dies in die Zielvereinbarung.

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM): Überwindung von **Arbeitsunfähigkeit** und Vermeidung von Fehlzeiten. (RE) Integration von kranken Mitarbeitern.

„Wenn die Nacht zum Tag wird“

Schichtarbeit – insbesondere zu nächtlicher Stunde – stört den natürlichen Tagesrhythmus: Wenn der Körper eigentlich auf Schlafen programmiert ist, wird gearbeitet. Dies beansprucht die Gesundheit in besonderer Weise. Abnahme der Leistungsfähigkeit, Schlafprobleme und Appetitlosigkeit sind häufige Folgen dieser körperlichen Belastung. Um die Konzentration hoch und das Leistungstief klein zu halten, sollte eine zusätzliche Kurzpause und eine kleine Mahlzeit kostenfrei zur Verfügung gestellt werden. Belastungen für Menschen, die in Wechselschicht arbeiten, müssen durch andere Ausgleichsmaßnahmen abgemildert werden.

Dazu gehören folgende Maßnahmen: Ruheräume schaffen, Lärminderungs-Maßnahmen in der Montage, ergonomisch gestaltete Arbeitsplätze, zusätzliche Pause und kleine Mahlzeit.

Optimale Ernährung in Schichtarbeit

Daher ist es für Schichtarbeiter ganz besonders wichtig, auf die Zeit der Mahlzeiten und eine angemessene, ausgewogene Ernährung zu achten.

1. Nachtmahlzeit 0:00 – 1:00 Uhr
2. Nachtmahlzeit 4:00 – 5:00 Uhr

Zwischenmahlzeiten verhindern ein zu starkes Absinken des Blutglukosespiegels, sie sind für die Leistungs- und Konzentrationsfähigkeit wichtig. Ausschließliche Kaltverpflegung in der Nacht ist weniger geeignet. Eine warme Mahlzeit gibt besonders nachts das Gefühl innerer Erwärmung und Belebung.

Die erste Pause in der Nachtschicht sollte vor Erreichen des Leistungstiefs erfolgen und ca. 30 Minuten betragen. In dieser Zeit zwischen 0:00 und 1:00 Uhr ist eine leichte warme Mahlzeit zu empfehlen. Späteres Essen kann die Konzentration beeinträchtigen. Eine zweite Pause von ca. 15 Minuten sollte zwischen 4:00 und 5:00 Uhr gemacht werden.

„Powernaps“ zur Erhaltung der Arbeitskraft

In der heutigen Arbeitswelt mit den Schichtsystemen, dem Leistungsdruck, der Projektarbeit und den Dienstreisen sollten „Powernaps“ (kurze Energie-Nickerchen) zum Arbeitsalltag gehören. Nur wenn man sich mal zurückziehen kann und nicht das Telefon klingelt, Gespräche vom Nachbarn nicht mithören muss und wenn kein Lärm ans Ohr dringt, kann man abschalten. Der Kurzschlaf oder besser das Energie-Nickerchen wirkt sich positiv auf die Konzentrations- und Leistungsfähigkeit des Menschen aus. Wir sehen hier Handlungsbedarf und wollen mehr Rückzugszonen in den Abteilungen und Ruheräume am Standort schaffen.



Geldautomat am Standort

Banken und Sparkassen schrauben ihren Service immer weiter runter. Wer einmal abends schnell Geld brauchte, um noch in einem Imbiss etwas zum Essen zu holen oder um mit dem Partner ins Restaurant zu gehen, kennt die Problemlage: Oft muss man weit fahren (oder gehen), um an Bargeld zu kommen. Wieviel einfacher wäre es doch, wenn es bei uns am Standort einen oder zwei Geldautomaten gäbe. Besser wäre natürlich gleich eine kleine Bankfiliale mit besonderen Konditionen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. So etwas gibt es bereits an anderen Standorten. Warum also nicht bei uns?

Elektromobilität hat Vorfahrt

Das Ziel der Bundesrepublik Deutschland bis zum Jahr 2020 rund eine Millionen Hybride oder E-Fahrzeuge auf die Straße zu bringen, ist sehr ehrgeizig. Immer mehr Unternehmen stellen sich der Herausforderung und bieten Ladenetzwerke für Mitarbeiter/innen und Kunden an. Die Elektromobilität nimmt einen immer größer werdenden Platz in unserem Leben ein. Wir als Hersteller von elektronischen Fahrzeug-Komponenten können und sollten uns dieser Verantwortung nicht entziehen. Auch in unserer Belegschaft wird die Elektromobilität immer mehr an Bedeutung gewinnen (z.B. E-Auto, E-Fahrrad, E-Roller, E-Motorrad). Daher sollten wir als sehr innovatives Unternehmen unseren Mitarbeitern/innen Ladestationen zur Verfügung stellen.



Mehr Wertschätzung von Pflegearbeit!

Die würdige und wunschgemäße Pflege älterer Menschen wird aufgrund des demographischen Wandels zu einem zentralen gesellschaftlichen Thema der kommenden Jahrzehnte. Frauen stellen die große Mehrheit der pflegenden Angehörigen. Dies führt zu erheblichen physischen, psychischen und zeitlichen Belastungen. Unterstützung, Beratung und Anerkennung sind wichtige Pfeiler für die Pflegenden. Dafür werden wir uns auch im Betrieb entschieden einsetzen.

Alleinerziehende – Beratung etablieren

Für Alleinerziehende ist eine qualifizierte Erwerbstätigkeit in aller Regel die Voraussetzung, finanziell selbständig zu sein. Aufgrund ihrer Doppelbelastung stellt eine qualifizierte Berufstätigkeit eine erhebliche Herausforderung mit besonderen Hürden dar.

Insbesondere beim Wiedereinstieg in den Beruf sollten die individuelle Situation und die vorhandenen Ressourcen stärker beachtet werden. Hier können wir noch viel mehr tun! Und wir werden es tun!



Betriebskindergarten

Eine gesicherte Kinderbetreuung ist der zentrale Dreh- und Angelpunkt, um Familie und Beruf miteinander verbinden zu können. Wir werden uns daher engagiert dafür einsetzen, eine betriebsnahe Kindertagesstätte einzurichten, die auch in der Lage ist, eine spontane Kinderbetreuung zu übernehmen, wenn es mal nötig ist.



Umkleide 02 für Frauen

In unserem Werk arbeiten schon immer Frauen, sei es im Büro, in der Montage oder in anderen Werkstätten. Natürlich benötigen auch Frauen Sozialräume, z.B. Umkleideräume! Das scheint völlig logisch, aber ist aber anscheinend nicht jedem klar!

Im Werk gibt es schon lange getrennte Umkleideräume für Männer und Frauen. Zu unserem Standort gehört aber nicht nur das Werk, sondern dazu gehört auch die Hauptverwaltung.

Im Gebäude 02 arbeiten Frauen in handwerklich/technischen Berufen, z. B. an der Werkbank. Aber Umkleidemöglichkeiten und / oder Duschräume im EG für Frauen sind nicht vorhanden. Warum eigentlich nicht? Hier ist dringender Handlungsbedarf vorhanden – und wir werden dies angehen.

Für ein Fitness-Studio am Standort

Arbeit und Sport lassen sich nicht immer leicht vereinbaren. Dabei entstehen gerade am Arbeitsplatz viele Berufskrankheiten sowohl psychischer als auch physischer Art. Stundenlanges Stehen, stundenlanges Sitzen vor dem Computer, schweres Heben oder eintönige Bewegungsabläufe können chronische Schmerzen (Rücken!) und Krankheiten verursachen. Ständiger Stress und Schichtarbeit können zudem zu Schlafstörungen, Herzproblemen bis hin zum Burnout führen (s. Handlungsfeld 4). Dagegen kann man aber vorbeugend etwas unternehmen: Ausgleichssport treiben. Wenn das nur so einfach wäre, Arbeit und Sport miteinander zu verbinden!



Ein Fitness-Studio am Standort wäre schon einmal ein erster Schritt in die richtige Richtung und könnte viele Ziele miteinander verbinden: Gesundheitsprävention, mehr Spaß an der Arbeit, eine höhere Leistungsfähigkeit – und es gäbe mittags eine Alternative zur Kantine. Statt Kalorien aufbauen, solche abbauen. Eigentlich eine Win-Win-Situation für Mitarbeiter und Unternehmen. Wir werden das anpacken!

Unser 10 Punkte Aktionsprogramm: You never work alone.

PROGRAMMPUNKT	REALISIERUNGSZEITRAUM
1. Arbeitszeitsouveränität auch für Tarifmitarbeiter wählbar	sofort
2. Home Office für alle Gleitzeitmitarbeiter anbieten	sofort
3. Auszahlungsmöglichkeit für hohe Zeitguthaben schaffen	sofort
4. AT-Gehaltsrunde transparent gestalten	sofort
5. Schichtarbeit: Bessere Ernährungsangebote	sofort
6. Qualifizierung und Weiterbildung: Bedarfsanalyse machen	mittelfristig
7. Zwischenverpflegung modernisieren	mittelfristig
8. Kostenfreie Verpflegung für Azubis und Studenten	mittelfristig
9. Neue Führungskultur: Akzeptanz, Wertschätzung, Loyalität	langfristig
10. Betriebskindergarten zur besseren Vereinbarkeit von Familie & Beruf	langfristig

Aktuelle Themen und Diskussionspunkte gibt es auf unserer Homepage. Dort werden auch alle drei Listen (Blau. Grün. Orange.) ausführlich vorgestellt.

www.continental-united.de

Wer über die aktuelle Diskussion informiert sein oder sogar teilnehmen möchte, folgt uns auf Twitter:

@ContiUnited

