

**Continental AG**  
- Hintergrundvermerk -**I. Überblick**

Die 1871 gegründete Continental AG ist ein börsennotierter, deutscher, im DAX vertretener Konzern der Automobilzulieferbranche mit Sitz in Hannover. Das Unternehmen beschäftigt etwa 235.000 Mitarbeitende an über 400 Standorten in 61 Ländern. In **Deutschland** ist Continental **Marktführer in der Reifenproduktion**. Gleichzeitig hat sich der Konzern mit der Zeit vom reinen Reifenhersteller zu **einem der größten Automobilzulieferer weltweit** entwickelt. Der Umsatz der Continental AG liegt bei 44 Milliarden Euro bei einer bereinigten EBIT-Marge von 10,9 Prozent (Stand: März 2018). Das Nettoergebnis liegt bei 14,92 Euro pro Aktie. Die Continental AG beteiligt ihre Mitarbeitenden an den Unternehmensgewinnen. Im April 2018 wurden 170 Millionen Euro ausgeschüttet, was eine Steigerung um 15 Prozent im Vergleich zum Vorjahr ist. Jeder Mitarbeitende in Deutschland erhielt 1.141 Euro.

Hauptaktionär der Continental AG ist mit 46 Prozent die Schaeffler-Gruppe, ein börsennotierter deutscher Zulieferer der Automobil- und Maschinenbauindustrie in Familienhand.

Der Fokus der Continental AG liegt derzeit auf den vier Megatrends Sicherheit, Information, Umwelt und erschwingliche Mobilität. Die Werte, die dem Unternehmen zu Grunde liegen, sind laut Website Vertrauen, Gewinnermentalität, Freiheit und Verbundenheit. Das Unternehmen gliedert sich in die Automotive und die Rubber Group (Gummiprodukte), die fünf Divisionen mit insgesamt 16 Marken unter sich vereinen:

- Rubber-Group
  - **Reifen**: Pkw, Lkw, Busse, Baustellen- und Spezialfahrzeuge sowie Zweiräder
  - **ContiTech**: Funktionsteile, Komponenten und Systeme für den Automobilbau sowie für andere Schlüsselindustrien wie den Maschinen- und Anlagenbau
- Automotive-Group
  - **Chassis & Safety**: Technologien für aktive und passive Sicherheit und Fahrodynamik

- **Powertrain:** Systemlösungen rund um den Antriebsstrang für Fahrzeuge aller Klassen
- **Interior:** Darstellen und Verwalten von Informationen im Fahrzeug

Seit dem 12. September 2009 ist **Elmar Degenhard Vorstandsvorsitzender** der Firma Continental AG. Den **Vorsitz des Aufsichtsrats** hat **Wolfgang Reitzle** inne, sein Stellvertreter ist Hartmut Meine.

## II. Ausbildungssituation und Qualifizierung

702 Auszubildende haben im Herbst 2017 ihre Ausbildung oder ein Duales Studium bei der Continental AG begonnen. Damit hat das Technologieunternehmen sein Angebot an Berufsausbildungsplätzen in den vergangenen 20 Jahren mehr als verdreifacht und präsentiert den stärksten Ausbildungsjahrgang seiner Geschichte. Ausgebildet wird in 19 Ausbildungs- und 16 dualen Studiengängen, seit 2015 auch im neu entwickelten Ausbildungsgang „Automotive Softwareentwickler“. Seit 2013 werden bei der Continental AG deutschlandweit alle Auszubildenden sowie dual Studierende nach erfolgreichem Abschluss grundsätzlich in ein **unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen**.

Die **Vergütung** der Auszubildenden ist abhängig vom **gültigen Tarifvertrag** der Gewerkschaften. Dieser variiert von Standort zu Standort.

Zusätzlich bietet Continental **75 Geflüchteten** die Möglichkeit einer **Einstiegsqualifizierung**. Die Bundesagentur für Arbeit stellt Profile von geflüchteten Menschen zur Verfügung, die mit ihren Fähigkeiten zum Unternehmen passen könnten. Nach erfolgreich absolviertem Test umfasst die Einstiegsqualifizierung ein betriebliches Praktikum von maximal zwölf Monaten. Durch dieses Programm erlangen sie – bei Erhalt der für das erste Ausbildungsjahr üblichen Vergütung – die Ausbildungsreife und haben nach erfolgreichem Abschluss die Chance auf eine betriebliche Ausbildung bei Continental AG. Aktuell absolvieren **20 Geflüchtete eine Berufsausbildung bei Continental**.

In der Vergangenheit wurde das Unternehmen mehrfach als einer der **beliebtesten Arbeitgeber** Deutschlands ausgezeichnet. Die „Karriere-Umfrage“ 2016, eine Umfrage zu den Ansprüchen junger Menschen an ihre Arbeit, ergab, dass die Mehrheit der Befragten die Digitalisierung für wichtig hält, deren Bedeutung einem Drittel jedoch noch unklar ist. Zum einen erhoffen sich die Befragten mithilfe moderner Technologien ihr Berufsleben besser mit ihrem Privatleben in Einklang bringen zu können. Zum anderen besteht jedoch die Sorge, mehr Stress bei der Arbeit zu erleben.

Unter dem Dach der **Initiative „Experience Europe“** (zuvor als Pilotprojekt unter dem Namen „We I.o.v.e. (Live Our Values Everyday) Europe – Europa ohne Grenzen“) startete Continental AG ein Programm **gemeinsam mit der Bundesagentur für Arbeit und der Caritas**. Arbeitssuchenden Menschen zwischen 18 und 25 Jahren, die bisher keine Berufserfahrungen gesammelt und auch kein Studium absolviert haben, können in zwei mindestens 14-tägigen Kurzpraktika an unternehmenseigenen Standorten im europäischen Ausland absolvieren. Die Bundesagentur für Arbeit trifft die Vorauswahl potenzieller Teilnehmender und übernimmt die Reisekosten.

Mit dem **Modell „Integration in den Beruf“** spricht ContiTech seit mehr als zehn Jahren **Jugendliche** an, denen **aufgrund fehlender Ausbildungsreife oder schwacher schulischer Vorbildung der Einstieg in die Berufswelt bislang verwehrt** geblieben ist. Dabei werden die Jugendlichen während des ersten Jahres in betriebliche Teams integriert und arbeiten an der Seite eines Mentors. So lernen sie neben fachlich-handwerklichen Fähigkeiten auch das berufliche Sozialgefüge im betrieblichen Alltag kennen und lernen überdies, Verantwortung zu übernehmen. Ergänzt wird der betriebliche Einsatz durch einen Schultag pro Woche. Nach einem Jahr haben die Teilnehmenden die Möglichkeit, in einen der beruflichen Ausbildungsgänge von Continental AG zu wechseln.

Im Dezember **2017** hat Continental AG **gemeinsam mit dem Konzernbetriebsrat** ein **Positionspapier zur Qualifizierung der Mitarbeiter** verabschiedet, das eine in den Berufsalltag integrierte, lebendige Lern- und Weiterbildungskultur verankert. Continental AG möchte gerade in Zeiten des strukturellen Wandels die Sozialpartnerschaft mit dem Konzernbetriebsrat stärken. Die Leitlinien gelten zunächst in Deutschland, Regelungen für andere Länder sind in Vorbereitung. Wissensvermittlung bei Continental AG umfasst derzeit Schulungen, zertifizierte Weiterbildungen, e-Learning und Lernforen in sozialen Netzwerken sowie Auslandseinsätze, Jobrotation und Sonderprojekte außerhalb des eigenen Tätigkeitsbereichs. Dabei lebt Continental AG laut eigener Aussage eine **positive Fehlerkultur**, bei der Ausprobieren ausdrücklich erwünscht ist. Um den Qualifizierungsbedarf passgenau zu ermitteln, hat Continental AG im Jahr 2017 **eine Datenanalyse zu den Fähigkeiten von rund 10.000 technischen Mitarbeitenden** an acht Standorten auf der ganzen Welt gestartet. Die fachlichen Fähigkeiten werden durch einen Algorithmus erfasst und in einer Datenbank hinterlegt, auch um Aufgaben und Personen besser zusammenführen zu können. So können notwendige **Qualifizierungsmaßnahmen bereits frühzeitig identifiziert und umgesetzt** werden. Dazu gehört auch die Schaffung neuer Ausbildungs- und Berufsbilder. Bereits vor rund zwei Jahren hat Continental AG gemeinsam mit

Industrie- und Handelskammern und dem Bundesinstitut für berufliche Bildung den neuen Ausbildungsberuf des „mathematisch-technischen Softwareentwicklers“ sowie die Weiterbildung zum „Automotive Software Techniker“ ins Leben gerufen.

### III. Personalabbau

Es ist bekannt geworden, dass Continental AG in seinem Rodinger Werk knapp 300 der 800 Arbeitsplätze in Länder mit geringeren Lohnkosten verlagern will. Der Abbau der Arbeitsplätze solle „möglichst sozialverträglich“ geschehen.

Auch in Karben in Hessen sollen im Laufe des Jahres 2018 160 der 640 Stellen, also rund ein Viertel, bei der zur Continental-Group gehörenden Contitech wegfallen. Als Grund für den Personalabbau nennt der Konzern die Notwendigkeit weiterhin wettbewerbsfähig zu sein und eine Werksschließung zu vermeiden.

### IV. Digitalisierung & Arbeiten 4.0

Nach eigenen Angaben sieht der Autozulieferer die **Zukunft** in der **Digitalisierung** und **ganzheitlichen Vernetzung des Autos**. Ziel sei es, das Autofahren, z.B. durch Auto-zu-Auto-Kommunikation oder Datenaustausch mit der Straßeninfrastruktur, so sicher wie möglich zu machen. Für die Zukunft erwartet Continental eine zunehmende Bedeutung von Dienstleistungen im Automobilsektor. Das Wachstum des Sektors würden sich allerdings stark auf das bisherige Geschäftsmodell auswirken: So macht das Unternehmen derzeit etwa die Hälfte des Gewinns mit der Produktion von Reifen.

Vor diesem Hintergrund öffnet sich das Unternehmen verstärkt für **Kooperationen mit ITK-Firmen**. Aktuell arbeitet der Konzern z.B. mit der Deutschen Telekom, dem Fraunhofer Institut für Eingebettete Systeme und Kommunikationstechnik und Nokia Networks an einem Projekt zur Fahrzeugvernetzung für mehr Verkehrssicherheit und Stauvermeidung. Das Projekt belegte beim **Best-Practice-Wettbewerb des BMWi** und der Initiative Intelligente Vernetzung den ersten Platz im Sektorenbereich „Verkehr“. Außerdem waren bereits 2015 rund **11.000 Mitarbeiter** bei Continental AG im Bereich **Programmierung** und **Software** tätig. Ferner hat Continental im April 2017 **Silicon Valley** ein **neues Forschungs- und Entwicklungszentrum** für bis zu 300 Experten eröffnet, welche dort an wegweisenden Lösungen für die nachhaltige Mobilität der Zukunft arbeiten sollen. Weltweit arbeiten zudem 100 Experten an den Möglichkeiten der **künstlichen Intelligenz**. Continental treibt außerdem die Entwicklung aller Ausprägungen des **automatisierten Fahrens** voran, auch in einem Joint Venture mit Nexteer in Motion Control Systemen. Erst

im Mai 2017 unterzeichnete Continental AG eine strategische Kooperationsvereinbarung mit NIO, einem global aufgestellten Start-up, das sich auf die Fertigung von Elektroautos spezialisiert hat. Die beiden Unternehmen wollen eng im Bereich reiner Elektrofahrzeuge sowie in anderen relevanten Forschungsfeldern wie intelligente Transportsysteme und automatisiertes Fahren zusammenarbeiten.

Mit der **Initiative „Future Work“** will Continental AG die Voraussetzungen für die digitale Transformation und Zukunftsfähigkeit des Unternehmens schaffen. Hierfür hat sich Continental AG eine Roadmap mit vier Schwerpunkten gegeben:

- **Diversity:** Fokus auf das Zusammenbringen von Mitarbeitenden mit unterschiedlichsten Kompetenzen, Perspektiven, Erfahrungen; Die Continental AG hat die Charta der Vielfalt unterzeichnet; 45 Prozent des Managements stammen nicht aus Deutschland, 12,5 Prozent beträgt der Frauenanteil weltweit in der Führungsebene, dieser Anteil soll bis 2020 auf 16 Prozent erhöht werden.
- **Leadership:** Kreatives, interdisziplinäres Arbeiten in flachen Hierarchien, wertschätzendes Feedback, tolerante Fehlerkultur
- **Flexibility:** Seit 2017 bietet Continental AG 90% seiner Mitarbeitenden in 21 Ländern Möglichkeiten für **flexible Arbeitsbedingungen**. (mobiles Arbeiten, Teil-/Gleitzeit, Sabbaticals). Das Angebot zum Sabbatical wird als Ansparmodell aufgesetzt: Der/die Mitarbeitende finanziert seine/ihre Auszeit, in dem er/sie zuvor eine Gehaltssumme anspart, welche er/sie in der Freizeitphase ausgezahlt bekommt. Continental AG gibt dem/der Mitarbeitenden eine Garantie für eine Rückkehr auf eine gleichwertige Position. Für mobiles Arbeiten soll es grundsätzlich keine Limitierung mehr auf den Wochentag oder die Zahl der Tage geben.
- **Learning:** Rahmenbedingungen für Wissensaustausch und lebenslanges Lernen; umfangreiche Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen

## V. Historie BMAS Continental AG

Am 29. Juni 2017 nahm der damalige Staatssekretär **Thorben Albrecht** an der **Konzernbetriebsratsklausur** von Continental AG in Regensburg teil. Er hielt dort einen 30-minütigen Impulsvortrag zum Thema „Weißbuch Arbeiten 4.0“ - Digitalisierung, Automation, Qualifizierung, Experimentierräume, Rahmenbedingungen Arbeitszeit: Sind gesetzliche Änderungen zu erwarten? Darüber hinaus nahm er an einer Podiumsdiskussion mit [REDACTED] (Vorstandsvorsitzender), [REDACTED] (Personalvorstand), [REDACTED] (Konzernbetriebsratsvorsitzender) und weiteren Betriebsräten teil.

In der **Gute Praxis-Broschüre** „Gesundheit und Teilhabe in der Arbeitswelt 4.0“ des BMAS ist die Continental AG mit ihrem Belastungs-Dokumentations-System aufgeführt. Im **Belastungs-Dokumentations-System (BDS)** werden für jeden Arbeitsplatz alle Tätigkeiten mit ihren typischen Belastungen und ihrem zeitlichen Anteil an der Arbeit erfasst. Auf der Basis arbeitsmedizinischer Erkenntnisse und rechtlicher Vorgaben ermittelt das System, wie schwerwiegend die Belastung ist. Dabei wird unterschieden, ob jüngere oder ältere Beschäftigte die jeweilige Arbeit ausüben. Aus dem Verfahren lässt sich ableiten, an welchen Arbeitsplätzen ergonomische Verbesserungen erforderlich sind. Diese können auf verschiedene Weise erreicht werden: durch Umbauten oder technische Hilfsmittel, aber auch durch organisatorische Veränderungen in Bezug auf die Tätigkeiten. Das BDS erlaubt, auch die Belastungen künftiger, noch nicht existierender Arbeitsplätze abzuschätzen. Dies ist für die Konstruktion der Maschinen, auf denen die Produkte des Konzerns hergestellt werden, und für die Ablaufplanung in der Produktion von großem Nutzen.

Continental AG (Hannover) war mit dem Projekt "Fachkräftesicherung durch altersstabile Arbeitsgestaltung in ganzheitlichen Produktionssystemen" **für den Deutschen Arbeitsschutzpreis 2015** in der Kategorie organisatorische Lösungen, Großunternehmen **nominiert**. Das Projekt beinhaltet, dass ausgebildete Teams alle Arbeitsplätze in der Fertigung auf ihre Ergonomie prüfen und Schwachstellen beheben.