

Supermarktmacht begrenzen!

Vom 29. Mai bis 1. Juni 2012 widmeten sich knapp 60 Betriebsräte der Fleischbranche im Bildungszentrum Oberjosbach (BZO) unter anderem den Themen „Finanzkontrolle Schwarzarbeit“, „Kartellrechtliche Befindlichkeiten der Ernährungsindustrie“ und „Nachfragemacht der Supermarktketten“. Insbesondere letztere Themen stießen auf reges Interesse. Da mittlerweile vier große Supermarktketten 85 Prozent des Lebensmitteleinzelhandels dominieren, haben sie erhebliche „Nachfragemacht“, sprich Einfluss darauf, zu welchem Preis sie ihre Waren einkaufen. „Wenn die Lebensmittelproduzenten hier nicht mitspielen, werden sie unter (Preis-)Druck gesetzt und gegeneinander ausgespielt. Die Produktionsbetriebe wiederum versuchen, die finanziellen Einbußen, die Ihnen bei diesem Preisunterbietungswettkampf entstehen, bei den Beschäftigten wieder reinzuholen. Sie sollen die Zeche für etwas zahlen, das sie nicht zu verantworten haben. Das erschwert unsere Tarifverhandlungen natürlich zunehmend“, so Bernd Maiweg, NGG-Referatsleiter Fleischwirtschaft.



■ Teilnehmende des „Fleischseminars“

Die Möglichkeiten der Lebensmittelproduzenten, sich zu wehren, sind nicht groß, schließlich sind sie abhängig vom Handel: Während beispielsweise für sie der Umsatz mit einer bestimmten Supermarktkette mehr als 30 Prozent des Gesamtumsatzes ausmacht, ist der Produzent für die große Kette nur für etwa zwei Prozent des Umsatzes maßgeblich. Ein weiteres Druckmittel der Supermarktketten sind die so genannten Hochzeitsboni: Beim Zusammengehen kleinerer Handelsgruppen verlangen diese von den Produzenten einen Bonus, quasi ein Hochzeitsgeschenk dafür, dass sie von dem nun durch die Fusion noch größer und mächtiger gewordenen Unternehmen weiterhin Aufträge erhalten. Diese aus NGG-Sicht inakzeptable Praxis stieß auch bei den Betriebsräten auf Entrüstung. Frank Simon, Betriebsrat bei Westfleisch in Paderborn: „Es ist ein nachhaltiges Ungleichgewicht, wenn wenigen großen Handelskonzernen eine Vielzahl von Produktionsbetrieben gegenübersteht. Hier besteht zuallererst Handlungsbedarf für die Politik und das Bundeskartellamt, indem es genau prüft und Fusionen wenn nötig verhindert.“ Angelika Mühlkamp, Betriebsratsvorsitzende bei Wiltmann nm Versmold, wies darauf hin, dass bei den durch das Bundeskartellamt auferlegten Strafen ganze Betriebe in ihrer Existenz gefährdet werden, ohne auf die Belange der Beschäftigten Rücksicht zu nehmen. Auch die Kronzeugenregelung, nach der ein Unternehmen, das unerlaubte Preisabsprachen zur Anzeige gibt, straffrei ausgeht, hielten die Betriebsräte für falsch.

■ Info: www.supermarktmacht.de

Ganz neue Perspektiven



Das Betriebsprojekt ‚Einführung einer Qualifikationsmatrix‘ bei Lorenz Snack-World ist eines von mehr als 20 Projekten der gemeinsam vom Verband der Ernährungswirtschaft (VdEW) und der Gewerkschaft NGG getragenen Sozialpartnerinitiative in Sachsen-Anhalt, Niedersachsen und Bremen. Eine Delegation des Unternehmens, die SPILL-Beraterin Stefani Mehring und Peter Dunkel von der NGG konnten kürzlich einer Expertenrunde aus Ministeriumsvertretern, Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften das Projekt aus erster Hand vorstellen. Angelika Buhr, HR(Personal)-Managerin bei Lorenz Snack-World, Werk Hankensbüttel in Niedersachsen: „Wir sind stolz, dass wir uns bei der Steuerungsgruppensitzung der Initiative ‚weiter bilden‘ in Berlin präsentieren konnten. Wir waren sofort begeistert von SPILL und hatten uns als eines von vier Unternehmen gleich zu Beginn des Projektes für eine Teilnahme gemeldet. Dabei ging die Initiative gemeinsam von Unternehmensleitung und Betriebsrat aus.“

Bedarfsgerechte Qualifizierung

Im Werk Hankensbüttel gibt es ein jährliches Weiterbildungsprogramm. Durch die Überarbeitung der bereits vorhandenen Qualifikationsmatrix werden – unterstützt von SPILL - zukünftig die Bedarfe angepasst und die richtigen Angebote vorbereitet. Ziel ist es, abzugleichen, welche Kompetenzen notwendig sind und welche Qualifikationswünsche die Beschäftigten haben. Um die Akzeptanz des Instruments durch die Führungskräfte zu erhöhen, wurden sowohl Unternehmensleitung, Personalwesen und Betriebsrat als auch die Führungskräfte beteiligt. Überdies wurde ein Handlungsleitfaden für Mitarbeitergespräche entwickelt. Ein Ergebnis ist beispielsweise, dass diese Gespräche künftig in ungestörter Atmosphäre außerhalb der Produktion geführt werden. Buhr: „Besonders gut hat uns gefallen, dass wir das Projekt so langfristig nutzen können. Das ermöglicht uns nicht nur, die Führungskräfte zu schulen, sondern sie auch im weiteren Prozess durch Feedbackgespräche zu unterstützen.“

Und was sagen die Beschäftigten?

Bei der Vorstellung des Projekts in Berlin wurde auch die Frage diskutiert, wie die Beschäftigten zu den Mitarbeitergesprächen stehen und ob sie Weiterbildungsangebote

eher ablehnen. Hier wusste die Betriebsratsvorsitzende Gudrun Raudies zu beruhigen: „Meine Kolleginnen und Kollegen haben besonders die gemeinsame Standortbestimmung ihrer Kompetenzen trotz der anfänglichen Befürchtungen als positiv empfunden. Die Skepsis gegenüber den Gesprächen konnte so auf allen Seiten genommen werden.“



■ V.l.n.r.: Stefani Mehring, SPILL-Beraterin, Angelika Buhr, HR(Personal)-Managerin, Lorenz, Peter Dunkel, NGG, Gudrun Raudies, Betriebsratsvorsitzende

„Sich gegenseitig schätzen“

Eine Vorgesetzte bei Lorenz Snack-World in Hankensbüttel berichtete: „Die Mitarbeitergespräche waren etwas komplett Neues für uns als Produktionspersonal. Erst wurden wir Vorgesetzten geschult und haben dabei sogar Mitarbeitergespräche geprobt. Das war ein riesiges Erlebnis! Am Anfang der Schulung habe ich mir gedacht: Das ist etwas komplett Überflüssiges, weil wir doch jeden Tag mit unseren Leuten sprechen. Aber im Laufe der Zeit habe ich gemerkt, dass ich manchmal noch nicht alles von meinen Mitarbeitern wusste. Mit sehr viel Respekt und vorbereitet auf ‚alles‘, habe ich die Gespräche schließlich angefangen. Die Kollegen waren am Anfang sehr vorsichtig, aber interessiert. Die Atmosphäre lockerte sich von Minute zu Minute, weil sich kaum einer selbst besser beurteilt hat als ich. In den Gesprächen habe ich meine Mitarbeitenden aus ganz neuen Perspektiven kennengelernt. Es wurden Wünsche ausgesprochen, komplett neue Ideen vorgestellt, Unterstützung angeboten, Unzufriedenheit offen ausgesprochen, Alternativen vorgeschlagen und vieles mehr. Durch solche Gespräche habe ich persönlich sehr viel gewonnen und gelernt. Ich selbst habe Feedback bekommen und es hat mich auch sehr überrascht, wie positiv meine Arbeit gesehen wird. Ich glaube, das ist der Sinn der Sache: sich gegenseitig schätzen.“

■ Info: www.spill-ernaehrung.de