

„Endlich eine langfristige Perspektive“

Man kann den Trend auch umkehren, dachte sich vor gut einem Jahr der Betriebsrat des Futtermittelherstellers Nestlé Purina PetCare im nordrhein-westfälischen Euskirchen. Seither kämpfen die ArbeitnehmervertreterInnen dafür, dass befristete Stellen in unbefristete umgewandelt werden. Ihr Einsatz wurde jetzt von Erfolg gekrönt: Alle 16 befristet eingestellten Beschäftigten wurden im September 2012 unbefristet übernommen, zusätzlich wurden weitere unbefristete Stellen ausgeschrieben und drei lang gediente Leiharbeitskräfte ebenfalls übernommen. Michael Königsfeld, Betriebsratsvorsitzender, ist stolz auf sein neunköpfiges Betriebsratsteam und den gemeinsamen Erfolg: „Uns war wichtig, dass den befristet Beschäftigten endlich eine langfristige Perspektive im Betrieb geboten wird. Aber auch dass die damit zusammenhängenden privaten Unsicherheiten und psychischen Belastungen für meine Kolleginnen und Kollegen beendet werden.“ In Zeiten des nahenden Fachkräftemangels könne diese Maßnahme überdies auch für den Betrieb selbst zum Wettbewerbsvorteil und damit zum Erfolgsrezept werden, so Königsfeld. Dass die Bemühungen um „Entfristung“ nun Früchte getragen haben, erklärt der engagierte Betriebsrat auch damit, dass es gelungen sei, in den vergangenen zweieinhalb Jahren rund 120 seiner KollegInnen von einer NGG-Mitgliedschaft zu überzeugen.

„Wichtiges politisches Signal“

Claus-Harald Güster, stellvertretender NGG-Vorsitzender: „Aus unserer Sicht hat der Purina-Betriebsrat hier nicht nur für die eigene Belegschaft vorbildliche Arbeit geleistet, sondern auch ein wichtiges politisches Signal gegen prekäre Beschäftigung gesetzt. Auch andere Arbeitgeber sollten erkennen, dass man gute Mitarbeiter nur finden und halten kann, wenn man ihnen anständige Löhne zahlt und sie unbefristet sozialversicherungspflichtig beschäftigt und wertschätzend behandelt.“

■ **Infos zur NGG-Initiative „Faire Arbeit. Gutes Leben“:** hv.industriepolitik@ngg.net und www.ngg.net (Themen von A bis Z/ Faire Arbeit. Gutes Leben)



■ Betriebsrat des Futtermittelherstellers Nestlé Purina PetCare in Euskirchen

„Mehr als Lob und Tadel“

Foto: Burkhard Zille, bfw



■ Angeregte Diskussionen auf dem NEW.S-Branchentag

„Mit unserem NEW.S Projekt wollten wir der Ernährungsindustrie NRW eine Stimme geben und sie im Wettbewerb mit anderen Bundesländern und vor allem gegenüber der Politik stärken. Von Anfang an stellte sich heraus, dass es einen Schlüsselfaktor gibt: die Beschäftigten“, eröffnete Thomas Gauger, Vorsitzender des NGG-Landesbezirks Nordrhein-Westfalen, am 26. September 2012 im Wissenschaftspark Gelsenkirchen den 15. NEW.S-Branchentag und die 2. SPILL-Konferenz in NRW. 14 Projekte zum „Lebenslangen Lernen“ laufen derzeit in Unternehmen der Ernährungsindustrie NRW: „ein wichtiger Schritt nach vorn, um Qualifizierung in der Branche zu verankern“, so Gauger.

„Autobahnen in unseren Köpfen loslassen“

Barbara von Meibom vom Communio-Institut für Führungskraft forderte die rund 80 Teilnehmenden auf, die „Autobahnen in unseren Köpfen loszulassen“. Es gehe um wertschätzende Führungskraft, und das sei weitaus mehr als Lob und Tadel: „Die werden heutzutage ja schon fast wie eine Währung genutzt, ohne dass eine entsprechende Haltung dahinter steht.“ Die Prozesse in den Unternehmen seien stark getrieben von Renditegesichtspunkten. Wertschätzende Prozesse sollten sich daran orientieren, „dass die Menschen darin aufscheinen und einen Unterschied machen. Wichtig ist: Werden die Menschen in diesen Prozessen gehört?“ Von Meibom plädierte dafür, wertschätzende Führungskraft auf vier Säulen zu stellen. Erstens: mehr Sensibilität gegenüber den Rhythmen des Menschen, z.B. bei der Arbeitszeit. Zweitens: Lernen von den Erfolgsmodellen der Natur: „Die Pflanze wächst nicht schneller, wenn man daran zieht.“ Ein weiteres Beispiel: Licht sei nicht nur für Pflanzen ein besonderer Faktor für Produk-

tivität. Drittens: Orientierung an den Potenzialen der Menschen und nicht an ihren Fehlern und viertens: Wertschätzung der Unterschiedlichkeit.

Eindrucksvoll: Von Meibom verstand es nicht nur, wertschätzen die Führungskraft anschaulich zu vermitteln. Mit kleinen Übungsaufgaben verwandelte sie den Saal aufmerksamer KonsumentInnen in aktive WorkshopteilnehmerInnen, die das Gehörte gleich mal praktisch ausprobierten.

Gemeinsam an einem Strang ziehen

Suzann Dräther, Betriebsratsvorsitzende bei Homann Feinkost in Bottrop und Mitglied des NGG-Hauptvorstands, stellte gemeinsam mit dem Werksleiter Volker Krafzik und den SPILL-Beratern Louise Schneider und Georg Schulze das Führungskrafttraining für Schichtleiter vor. „Wir als Betriebsrat wollten, dass die Leitung gut mit Menschen umgeht und dass sie wissen, was guten Umgang ausmacht.“



■ Suzann Dräther, Betriebsratsvorsitzende bei Homann

Der Workshop habe dazu geführt, dass die Bottroper Mannschaft sich gesammelt habe und man jetzt viel stärker gemeinsam an einem Strang ziehe. „Viele Schichtleiter hatten Angst vor dem Betriebsrat. Das mag zwar eine gewisse Macht von uns zeigen, war aber nicht das, was wir wollen. Mittlerweile haben wir einen konstruktiven Dialog und die Schichtleiter fragen auch mal den Betriebsrat um Rat“, so Dräther. Die Beschäftigten hätten es als Wertschätzung verstanden, dass der Betriebsrat das SPILL-Projekt ins Haus geholt habe und es trotz knapper Kassen durchgeführt worden sei.

■ **Info.** www.spill-ernaehrung.de

Foto: Burkhard Zille, bfw