

Zusammenarbeit wichtig

Mehr als 50 Betriebsräte der Süßwarenindustrie und fast die gleiche Anzahl aus der Zuckerindustrie kamen Ende März 2012 zu ihren jeweiligen Branchenseminaren im Bildungszentrum Oberjosbach (BZO) zusammen. In einer gemeinsamen Veranstaltung informierten sie sich über die Situation im Europäischen Zuckermarkt. Während die Süßwarenindustrie über explodierende Zuckerpreise klagt, beschwert sich die Zuckerindustrie, dass große Mengen Zucker schlichtweg nicht verkauft werden dürfen. Michael Bergstreser, zuständiger NGG-Referatsleiter für die Süßwarenindustrie: „Zucker' und Süßwaren' haben offensichtlich und logischerweise Berührungspunkte – für die jeweiligen Arbeitnehmervertreter ist eine gute Zusammenarbeit zunehmend wichtiger. Wir wollen sie dabei unterstützen.“



Foto: NGG

■ Wollen künftig enger zusammenarbeiten: Betriebsräte der Süßwaren- und der Zuckerindustrie.

Weiter und schwieriger Weg

Die Betriebsräte der Süßwarenindustrie diskutierten in Oberjosbach intensiv das Thema Bundesentgelttarifvertrag (BRTV). „Wir sind froh, dass nach langer Denkpause die Verhandlungen endlich wieder anrollen. Aber bis zu einem Tarifabschluss ist es noch ein sehr weiter und schwieriger Weg!“, so die Einschätzung des stellvertretenden NGG-Vorsitzenden Claus-Harald Güster.

NGG-Referatsleiter Peter Dunkel stellte die NGG-Initiative „Demografie“ vor. In diesem Zusammenhang erläuterte Hermann Soggeberg, Konzernbetriebsratsvorsitzender bei Unilever, die „Konzernbetriebsvereinbarung Demografie“, die unter anderem im Langnese-Eiskremwerk Heppenheim Anwendung findet: „Wir kümmern uns ganzheitlich um das Thema Demografie, das heißt von der Personalbeschaffung und Azubi-Thematik über Gesundheitsmanagement bis hin zu unserer UZR-Brückenrente.“

Weitere Themen des Süßwarenseminars waren Arbeitszeitfragen, Burnout-Problematik und nicht zuletzt: der wachsende Preisdruck durch den Lebensmitteleinzelhandel. Im europäischen Vergleich sind Süßwaren in Deutschland besonders billig. Aufgabe der Betriebsräte und der NGG sei es, so Bergstreser, auch in Zukunft dafür zu sorgen, dass der Preisdruck nicht zu Lasten der Arbeitsbedingungen in der Branche gehe: Das werde zunehmend schwerer.

Am Puls der Zeit

Die „Sozialpartnerinitiative Lebenslanges Lernen in der Ernährungsindustrie“ (SPILL) setzt in Betrieben Personalentwicklungsthemen um, die auch durch die Ergebnisse des „NEW.S-Trendbarometers Ernährungs-Wirtschaft“ bestätigt werden. SPILL ist damit „am Puls der Zeit“.



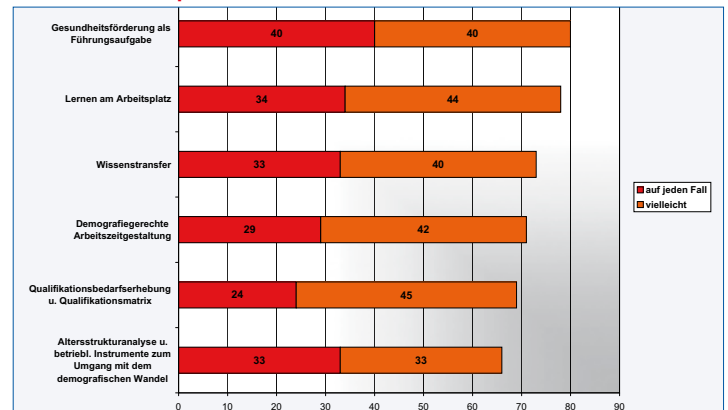
angeführt: „Gesundheitsförderung als Führungsaufgabe“ (80 Nennungen), „Lernen am Arbeitsplatz“ (78 Nennungen) und „Wissenstransfer: Wissen systematisch/zielgruppengerecht an Mitarbeiter und Kollegen weitergeben“ (73 Nennungen).

Für das aktuelle Trendbarometer hat das nordrhein-westfälische Sozialpartnerprojekt NEW.S zum Jahresende 2011 insgesamt 897 Personen in 371 Unternehmen der Ernährungsindustrie in Nordrhein-Westfalen zur Stimmungslage und zu aktuellen Trends befragt. Um die unterschiedlichen Sichtweisen der Akteure sichtbar zu machen, wurden die Fragebögen gleichermaßen an Betriebsräte und Geschäftsführer sowie Fach- und Führungskräfte versandt. Die Ergebnisse sind eine „Momentaufnahme“ der Branche. Sie liefern Informationen und Einblicke zu ausgewählten Fragestellungen. Auf die Frage „Demographie und Arbeitswelt wird stark diskutiert. Wie bewerten Sie folgende Aussagen aus Sicht Ihres Betriebes?“ werden beispielsweise zwei mögliche Handlungsfelder besonders häufig genannt: „Lebenslanges Lernen gewinnt für uns an Bedeutung“ (70 Nennungen) und „Die betriebliche Gesundheitsvorsorge wird wichtiger“ (68 Nennungen). Mit Abstand folgt dann die Aussage „Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf muss verbessert werden“, die insbesondere von den Betriebsräten eingefordert wird.

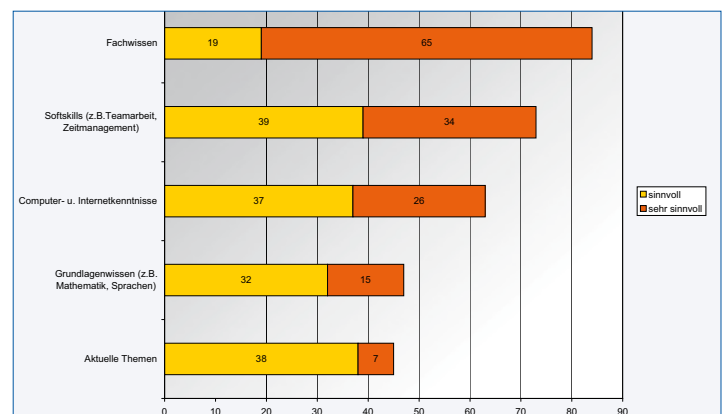
„Gesundheitsförderung als Führungsaufgabe“

Auf die Frage „Im Rahmen des Projektes SPILL Food NRW werden überbetriebliche Workshops angeboten. Welche Workshop-Themen haben für Sie Priorität?“ werden drei Themenwünsche besonders häufig

Welche Workshop-Themen haben für Sie Priorität?



Welche Themen sind sinnvoll?



Weiterbildungsinstitutionen bieten eine Vielzahl an Lehrgängen und Kursen an. Daher wollte NEW.S wissen: „Welche Themen sind sinnvoll?“ Vor allem „Fachwissen“ (84 Nennungen), gefolgt von den „Soft Skills“ (73 Nennungen) und den „Umgang mit dem Computer und dem Internet“ (63 Nennungen) halten die Befragten für am sinnvollsten.

Insgesamt wurden 86 Fragebögen ausgewertet. Das entspricht einer Rücklaufquote von 9,6 Prozent. 53 Prozent der Antworten kamen von UnternehmensvertreterInnen, 47 Prozent von Betriebsräten.

■ Info: Peter.Dunkel@ngg.net
www.spill-ernaehrung.de
www.ernaehrung-news.de