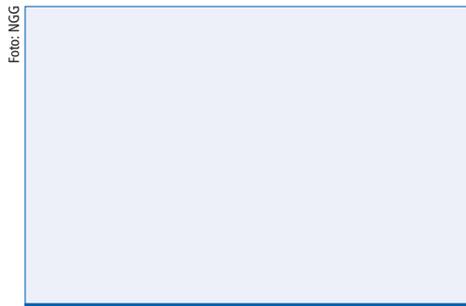


Schlichtung angerufen



■ Warnstreik bei Ferdinand Woll Lebkuchen in Nürnberg

Auch in der dritten Entgelttarifverhandlungsrunde für die rund 6.000 Beschäftigten der bayerischen Süß- und Dauerbackwarenindustrie am 25. Juni 2013 haben die Arbeitgeber kein verbessertes Angebot vorgelegt, sondern - unter dem Eindruck der erfolgreich durchgeführten Warnstreiks in acht Betrieben und der Ankündigung von Urabstimmungen und ganztägigen Streiks - die Schlichtung angerufen. „Wir werden auch in einem Schlichtungsverfahren nicht zulassen, dass die Beschäftigten in Bayern weiter abgehängt werden. Denn Bayern ist kein Billiglohnland!“, so Hans Hartl, Landesbezirksvorsitzender.

NGG fordert eine Entgelterhöhung von sechs Prozent sowie die Übernahme der Auszubildenden für zwölf Monate nach bestandener Prüfung im erlernten Beruf.

Warnstreiks und bunte Aktionen



■ 3. Juni 2013: Warnstreik bei Griesson de Beukelaer in Kempen

Auch in der Süßwarenindustrie Nordrhein-Westfalen hatte es zähe Verhandlungen, Warnstreiks und viele bunte Aktionen gegeben, bevor NGG am 6. Juni 2013 einen neuen Tarifvertrag abschließen konnte: Danach steigen die Entgelte zum 1. Juni 2013 um drei Prozent und zum 1. Juni 2014 um weitere 2,6 Prozent. Die Laufzeit beträgt 23 Monate.

Weitere Abschlüsse:

In der hessischen Süßwarenindustrie erhöhen sich die Entgelte der rund 4.000 Beschäftigten zum 1. Juli 2013 ebenfalls um drei Prozent und um weitere 2,6 Prozent zum 1. Juli 2014. Auch hier beträgt die Laufzeit 23 Monate. Gleiches gilt für das Tarifgebiet Hamburg/Schleswig-Holstein, nur dass die Entgelterhöhungen - wie in NRW - jeweils zum 1. Juni gelten.

■ Info: www.ngg.net (Recht&Tarif/Tarif-Infos)

„Jetzt die Weichen stellen“



Der Produktionsstandort Pratau ist der Margarinespezialist beim Firmenkonzern Unilever. 240 Beschäftigte arbeiten in Pratau und dem angeschlossenen Zentrallager in Sachsen-Anhalt.

„Wir haben hier mit dem Fachkräftemangel zu kämpfen, und es wird von Jahr zu Jahr schwieriger, qualifizierte Mitarbeiter und Auszubildende zu finden. Daher sind unsere Ziele im SPILL-Projekt, die Potenziale der Mitarbeiter zu kennen und eine geregelte Nachfolgeplanung einzuleiten. Wir haben viele langjährige Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, deren Wissen für unseren Betrieb unverzichtbar ist. Dieses wollen wir sichern, um es an die nächste Generation der Beschäftigten weiterzugeben“, so Personalreferentin Petra Hartmann-Vieira.

Betriebsratsvorsitzender André Hoyer: „Es gibt eine Konzernbetriebsvereinbarung zum Thema ‚Demografie‘, und um sie hier mit Leben zu füllen, kam die Unterstützung durch das SPILL-Projekt gerade recht. Denn wir müssen jetzt aktiv sein und die Weichen stellen, damit Betrieb und Mitarbeiter dem stetigen technischen Wandel folgen können.“

Gemeinsames Ziel von Betriebsrat und Arbeitgeber

Als Pilotbereich wählte man die Produktion mit 100 Beschäftigten. Zunächst war geplant, eine bereits vorhandene Qualifikationsmatrix zu überarbeiten und zu erweitern. Schnell jedoch wurde klar, dass sich durch die Einführung einer neuen Technologie zur Margarineherstellung die Arbeitsplätze in der Produktion massiv verändert haben. Ein

SPILL-Arbeitskreis erstellte und aktualisierte daher Arbeitsplatzbeschreibungen und legte die erforderlichen Kompetenzen fest. Der Arbeitskreis ist besetzt mit Werksleiter, Produktionsleiter, SchichtleiterInnen, Personalabteilung und Betriebsrat. „Wir mussten zunächst einen gemeinsamen Nenner finden, wie man bei den Beschreibungen vorgehen wollte, um so eine Grundlage zu haben, auf der man aufbauen konnte“, erklärt Hartmann-Vieira. „Betriebsrat und Arbeitgeber verbindet das gemeinsame Ziel, eine positive Veränderung zu bewirken. Die Funktionsbeschreibungen liegen nun vor, eine Diskussion bezüglich der tariflichen Eingruppierung der Beschäftigten muss noch folgen“, so Hoyer.



■ Petra Hartmann-Vieira und André Hoyer

Im weiteren Verlauf des SPILL-Projektes wurde die Liste der notwendigen gesetzlich vorgeschriebenen Qualifizierungen aktualisiert. Eine neue EDV-Software soll für Pflege und Dokumentation der Qualifizierungen und zur künftigen Weiterbildungsplanung genutzt werden. Die Umsetzung und die Zusammenführung der notwendigen Unterlagen sowie die Dokumentation befinden sich derzeit in Arbeit. Ist diese getan, können sich die Mitarbeitenden einbringen und in jährlich stattfindenden Mitarbeitergesprächen mit dem Vorgesetzten entsprechend Anforderungen abgleichen.

„Man ist ja oft betriebsblind. Durch die gute Begleitung der SPILL-Beraterin Astrid Gloystein konnten wir offener an die Herausforderungen herangehen. Sie hat uns mit ihrem Input inspiriert und motiviert, so konnten wir neue Ideen für unseren Betrieb entwickeln und umsetzen“, so Hartmann-Vieira. „Der Wissenstransfer von Alt nach Jung und auch von Jung nach Alt wird funktionieren“, da ist sich Hoyer sicher.

Nach Einführung der Qualifizierungsdatenbank wird die Vorgehensweise des SPILL-Projektes auch in anderen Bereichen des Unilever-Standortes Pratau Anwendung finden.

Jetzt schon vormerken!

21. Oktober 2013, Parkhotel Kronsberg Hannover: Abschlussveranstaltung des Projektes SPILL Deutschland mit Best-Practice-Beispielen sowie Foren zu den Themen „Strategische Ausrichtung: Unternehmenskommunikation, Führungskultur und Führungsleitlinien“ und „Instrumente und Umsetzung für eine demografieorientierte Personalentwicklung“.

■ Info: www.spill-ernaehrung.de