

## Allianz für Arbeitsplätze



■ 1. Februar 2013: Die NGG-Tariffkommission Cigarette bejubelt den Tarifabschluss: 3,4 + 3 Prozent, bis 2018 insgesamt 1.250 Euro in die Altersvorsorge, 156 Euro netto für NGG-Mitglieder und die Tarifvereinbarung „Arbeit & Zukunft“.

„Nur Gemeinsam Geht's“, so NGG-Referatsleiter Michael Bergstreser anlässlich der Eröffnung des Branchenforums Cigarette Anfang Februar 2013 im Bildungszentrum Oberjosbach (BZO). Unter dem Motto „Heute Cigaretten, morgen Bier, dann Fett und Süßigkeiten“ diskutierten 70 Teilnehmende - darunter auch Betriebsräte und ManagementvertreterInnen aus anderen NGG-Branchen - über die „genussfeindliche Ideologie“ und damit auch die „bedrückende Stimmung“, die sich nicht nur in der Cigarettenindustrie, sondern mittlerweile auch in der Ernährungsindustrie „breitmache“. Hier müsse man solidarisch zusammenstehen und sich gegen Bevormundung, die Enteignung von Markenrechten oder gar Verbote ganz legaler Produkte wie zum Beispiel Tabak wehren. Hintergrund ist die neue EU-Tabakproduktrichtlinie (TPD), wonach Verpackungen künftig identisch aussehen und fast nur noch mit Warnhinweisen, Schockfotos und Steuerbanderole versehen sein sollen. Um zu verhindern, dass sich diese Vorgehensweise auch auf andere Produkte ausweitet und damit auch die Zukunft der Arbeitsplätze in allen NGG-Branchen gefährdet, forderte der NGG-Vorsitzende Franz-Josef Möllenberg in seiner Eröffnungsrede eine breite Allianz aller Beteiligten: damit dem Verbot von Mentholcigaretten eben nicht ein Verbot von Eukalyptusbons folge.

Zum Abschluss des Forums unterzeichneten die Betriebsräte einen Appell an die Europazentralen der Cigarettenfirmen und forderten auch für die europäische Ebene der Tabakbranche eine strategische Zusammenarbeit, d.h. einen „Sozialen Dialog“ mit der EFFAT.

■ Info: [www.ngg.net/branche\\_betrieb/tabak/branchenforum-cigarette-2013/](http://www.ngg.net/branche_betrieb/tabak/branchenforum-cigarette-2013/)  
[www.fffat.org](http://www.fffat.org)



■ Teilnehmende des Branchenforums Cigarette

## Kompetenzen und Potenziale nutzen

Die Firma Allos in Drebber im Landkreis Diepholz stellt mit 130 Beschäftigten, davon rund 80 Produktionsmitarbeitern, unter anderem Cerealien, Fruchtschnitten, -aufstriche und Kekse her. Der demografische Wandel, die Fachkräftesicherung und die fortschreitende Technisierung mit dem damit einhergehenden Anforderungswandel sind wichtige Themen der Personalarbeit beim Bioprodukte-Hersteller Allos. Um die Kompetenzen der Mitarbeiter systematischer steuern zu können, wurden im Rahmen des SPILL-Projektes eine Qualifikationsmatrix erarbeitet und vorhandene Instrumente erweitert. Ziel ist es, einen detaillierten Überblick über die Qualifikationen und Potenziale der Produktionsmitarbeiter zu erhalten, diesen im Rahmen von Mitarbeitergesprächen regelmäßig zu aktualisieren und die Personalentwicklungsbedarfe zu ermitteln.

„Die Beschäftigten haben sich über die Jahre sehr viel Fach- und Erfahrungswissen angeeignet, was es zu heben und wertzuschätzen gilt“, so der Personalleiter Benjamin Schäfer.

In das Projekt wurden Betriebsrat, Produktions-, Personal- und Kaufmännische Leitung eingebunden sowie die neu geschaffene Funktionsgruppe der „Koordinatoren“. Auf diese „neuen“ Führungskräfte sind Aufgaben der Produktionsleitung verlagert worden: Sie verantworten jetzt unter anderem die reibungslose Produktionskoordination und werden als Hauptansprechpartner ihrer Teams auch die Mitarbeitergespräche führen. Nur sie sind nah genug dran an ihren KollegInnen, um die vorhandenen Qualifikationen vor dem Hintergrund der jeweiligen Anforderungen bewerten zu können.

### Nicht alleine gelassen

„Die Kollegen wurden aber nicht in ihrer neuen Rolle alleine gelassen, sondern durch Feedbackgespräche unterstützt und konnten durch Übungen zu den Gesprächen Erfahrungen sammeln“, so Andreas Krusch, stellvertretender Betriebsratsvorsitzender.

Überdies seien sie im Rahmen des SPILL-Projektes in Workshops geschult worden. Die gemeinsam erarbeitete Qualifikations-

matrix wurde gezielt auf die Aufgabenstellung der einzelnen Produktionsbereiche wie der Backstraße oder der Müsliherstellung abgestimmt. So entstanden vier differenzierte Matrizen. Diese werden zukünftig 1:1 in die Mitarbeitergespräche integriert. Die entsprechenden Gesprächsformulare sind komplett überarbeitet worden. Ein ausführlicher Leitfaden für alle Mitarbeiter und Vorgesetzten unterstützt die Akzeptanz und die Umsetzung im Unternehmen und fördert Handlungssicherheit und Vertrauen.

„Gesprächsbogen und Leitfaden helfen, die Gespräche konstruktiv und nutzbringend zu führen“, meint Krusch.

„Wir wollen Transparenz schaffen und mit Offenheit die Beschäftigten für das Gespräch gewinnen“, so Schäfer.



■ Mitarbeiter der Allos GmbH

### Kontinuierliche Kommunikation

Um die einzelnen Projektphasen umzusetzen, ist - neben Info-Mails und Aushängen - eine kontinuierliche Kommunikation unter und mit allen Beteiligten wichtig. Schäfer und Krusch wissen um den großen Zeitaufwand, freuen sich aber nun über die maßgeschneiderten, effektiven Personalentwicklungsinstrumente bei Allos. Außerdem, so Schäfer, „erhielt durch die Teilnahme am SPILL-Projekt die gesamte Thematik auf Leitungsebene einen höheren Stellwert im Unternehmen“.

„Alle Beteiligten haben im Projekt sehr gut und hoch motiviert zusammengearbeitet. Ich freue mich, wenn von hier eine Signalwirkung auf die anderen Werksstandorte ausgeht“, meint SPILL-Beraterin Astrid Gloystein.

Die Mitarbeitergespräche seien demnächst abgeschlossen, dann werden sie ausgewertet und passende Qualifizierungsmaßnahmen eingeleitet.

■ Info: [www.spill-ernaehrung.de](http://www.spill-ernaehrung.de)