

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)

Qualifizierung und Kulturwandel



Die Großbäckerei Kronenbrot im nordrhein-westfälischen Würselen macht sich fit für weiteren Erfolg. Zur Qualifizierung der Führungskräfte im traditionsreichen Bäckereigewerbe wurde 2012 ein betriebliches Projekt zur Personal- und Organisationsentwicklung durchgeführt. Rolf Muckel, Betriebsratsvorsitzender, und Personalleiter Michael Busch waren sich einig, dass ausgehend von dem Kreis freiwilliger TeilnehmerInnen eine positive Ausstrahlung in den gesamten Standort Würselen zu erreichen sei.

Ausgangspunkt des Führungskräfteprojektes war ein Generationenwechsel in der innerbetrieblichen Leitung. „Eine modernere Führungskultur sollte im langjährig gewachsenen Betrieb den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mehr Möglichkeiten zur Einflussnahme und zum eigenen Mitdenken geben“, so Busch.

Die Protagonisten eines solchen Kulturwandels stellten aber schnell fest, dass jahrzehntelange Traditionen und Verhaltensweisen nur schwierig und langfristig zu verändern sind. Im Rahmen des SPILL Food NRW-Projektes fand sich daher eine Gruppe von acht innerbetrieblichen Führungskräften der

„mittleren Ebene“ zusammen, die einerseits Grundlagen der modernen Mitarbeiterführung vermittelt bekamen und andererseits sehr praxisnah ihre Schwierigkeiten der Umsetzung diskutieren konnte. „Ich freue mich, dass die Kollegen trotz stressigem Alltagsgeschäft Interesse an der Weiterbildung hatten“, so Muckel.

In insgesamt sechs halbtägigen Workshops wurde eine konkrete Verzahnung von Theoriewissen und kollegialer Umsetzungsberatung erreicht. Themen waren etwa Führungsstile und Motivation von Mitarbeitern, Kommunikation und Konfliktlösung.

Darüber hinaus wurde der regelmäßige Austausch mit der Produktions- und Personalleitung gepflegt, um eine entsprechende Verankerung im Gesamtbetrieb zu gewährleisten. Busch und Muckel betonten den positiven Effekt auf die Atmosphäre im Betrieb.



■ Stollenherstellung bei Kronenbrot

SPILL-Berater Georg Schulze besuchte ferner gemeinsam mit dem zuständigen NGG-Geschäftsführer Peter Mogga die Betriebsratsitzung, um ausführlich über die Projektinhalte und praktischen Auswirkungen zu diskutieren. Der Betriebsrat war im Rahmen von Sitzungen des Projektsteuerungskreises regelmäßig an allen grundsätzlichen Projekt-Weichenstellungen aktiv beteiligt.

Nach Abschluss des SPILL-Projektes plant Kronenbrot, die eingeführten Strukturen weiter zu pflegen. Der Steuerungskreis soll gemeinsam mit den TeilnehmerInnen am SPILL-Projekt den begonnenen Weg der innerbetrieblichen Modernisierung weiter vorantreiben. Schulze lobt denn auch das besonders hohe Engagement und Eigeninteresse aller TeilnehmerInnen, für die das Projekt einen Beitrag zur eigenen Arbeitsgestaltung und Selbstreflexion liefern konnte.

Jetzt schon vormerken!

„Mit systematischer Personalentwicklung den Herausforderungen des demografischen Wandels begegnen“

Abschlussveranstaltung der Sozialpartnerinitiative „Lebenslanges Lernen“ in der Ernährungswirtschaft - SPILL Nord-Ost.

Am 26. September 2013 von 14:00 bis 17:00 Uhr im Chokoladenwerk Nestlé, Hamburg Wandsbek

Wir stellen unsere Projektergebnisse vor und blicken in die Zukunft!

■ Info/Anmeldung:
www.spill-ernaehrung.de