

## Brauer-Forum

Traditionell auf seiner vierten Sitzung im Jahr hat der Hauptvorstand die Empfehlung für die Tarifrunde 2013 beschlossen: Die Entgelte und Ausbildungsvergütungen sollen bei einer Laufzeit der Verträge von zwölf Monaten zwischen fünf und sechs Prozent steigen. Die Auszubildenden brauchen eine Perspektive und sollen nach ihrer Ausbildung übernommen werden. Angestrebt wird, in allen Branchen die tariflichen Mindestentgelte auf 8,50 Euro pro Stunde zu erhöhen.

Claus-Harald Güster, stellvertretender NGG-Vorsitzender, begründete die Tarifempfehlung: „Die Beschäftigten brauchen höhere Löhne und Gehälter, um die Belastung durch steigende Mieten sowie höhere Kosten für Energie und Lebenshaltung aufzufangen. Zudem wollen wir die Teilhabe der Beschäftigten am wirtschaftlichen Erfolg der Unternehmen sichern. Das stärkt die Kaufkraft und damit die Binnennachfrage nach Produkten der Ernährungsindustrie nachhaltig. Die wachsende Kaufkraft in der Bundesrepublik ist auch ein wichtiger Beitrag, um die Krise in der Eurozone zu bewältigen und die deutschen Leistungsbilanzüberschüsse zu verringern.“

## (Mineralbrunnen Südwest)

Knapp 30 Betriebsräte aus der Mineralbrunnenindustrie aus dem Südwesten Deutschlands trafen sich Ende Januar 2013 zu ihrem jährlichen Branchenseminar im Bildungszentrum Oberjosbach (BZO). Uwe Hildebrandt, Vorsitzender des NGG-Landesbezirks Südwest, diskutierte mit den Teilnehmenden die aktuelle Tarifsituation, Michael Bartholl, Vorstandsmitglied(?) der Mineralbrunnen Überkingen-Teinach AG, referierte über die Entwicklung und die Zukunft der Branche. Im Vordergrund der Vorträge und anschließenden Diskussionen stand jedoch der demografische Wandel in den Betrieben der Mineralbrunnenindustrie: Gerade in der Getränkeindustrie, so die Einschätzung der Betriebsräte, sei ein Arbeiten bis zum Alter von 67 Jahren kaum vorstellbar. Weitere Themen waren der „Betriebsrat und Internetrecherche“, „Bezahlung von Pausen“ und „Aufgaben einer Jugend- und Auszubildendenvertretung“.



## Vom Kollegen zur Führungskraft



Die traditionsreiche Stärkefabrik Crespel und Deiters GmbH & Co. KG im westfälischen Ibbenbüren rüstet sich für die Zukunft. Nach mehreren wachstumsstarken Jahren gelangten sowohl die Unternehmensleitung wie auch der Betriebsrat zu dem Schluss, dass eine Reorganisation der Produktion sinnvoll sei, um das Unternehmen fit für weiteres Wachstum zu machen.

Im Zentrum der Überlegung stand die Tatsache, dass der Maschinen- und Anlagenpark eine Dimension angenommen hatte, die durch das Prinzip „Jeder Produktionsmitarbeiter kann alles“ nicht mehr adäquat zu bewältigen war. Zu umfangreich und zu speziell waren die anlagentechnischen Anforderungen an die Beschäftigten geworden. Eine größere Spezialisierung auf einzelne Arbeitsbereiche sollte daher genauso erreicht werden wie eine größere eigene Prozessverantwortlichkeit der Produktionsmitarbeiter zur Entlastung der Schichtmeister.

Wesentlicher Eckpfeiler der Reorganisation war die Schaffung der Position des „Technologen“ zur Übernahme von Prozessverantwortung und als Informationsstelle für Meister und Betriebsleiter. Insgesamt acht erfahrene Kollegen wurden im Rahmen eines internen Ausschreibungsverfahrens zu Technologen bestimmt und nun im Rahmen des SPILL-Food-NRW-Projektes hinsichtlich ihrer neuen Aufgaben geschult.

### Fingerspitzengefühl und Möglichkeit zum Gespräch nötig

Im Rahmen von zehn halbtägigen Schulungsterminen vermittelte SPILL-Berater Georg Schulze den Technologen Grundlagenqualifikationen zu Kommunikation, Mitarbeiterführung und Motivation. Daneben bestand die Möglichkeit des gegenseitigen Austausches und der kollegialen Beratung. Immerhin bedeutete die Stelle des Technologen eine neue Position im Umfeld langjährig gewachsener Betriebsstrukturen – die Akzeptanz seitens der Beschäftigten war daher

zunächst nicht immer gewiss. So berichteten einige Technologen von Motivationsproblemen einiger Kollegen bei gemeinsamen Problemlösungen: Du bist der Technologie, also mach Du mal! „Ein typisches Phänomen beim Übergang vom Kollegen zur Führungskraft - hier sind besonderes Fingerspitzengefühl und die Möglichkeit zum Gespräch nötig“, erläutert Trainer Georg Schulze, dem genau dieser praktische Nutzen des Schulungsprogramms für die Teilnehmer besonders wichtig war.

### Informationsfluss verbessert, Stillstandszeiten verringert

Mittlerweile aber spricht der Produktionsleiter, Edgar Spilker, ganz offen vom „Erfolgsmodell der Technologen“. Der Informationsfluss hinsichtlich technischer Fragen habe sich wesentlich verbessert, auch die Stillstandszeiten im Betrieb seien zurückgegangen. Auch Personalleiter Rainer Wallenhorst und Betriebsratsvorsitzender Uwe Klausmeyer sind sich sicher, mit der Reorganisation wichtige Weichen für die Zukunft richtig gestellt zu haben.



Zum Abschluss der Schulungsreihe trafen sich die Seminarteilnehmer mit Personalleiter, Produktionsleiter und Betriebsratsvorsitzendem zum gemeinsamen Austausch. Viele Fragen, die im Laufe der Schulungstermine festgehalten wurden, konnten im direkten Gespräch geklärt werden. BR-Vorsitzender Klausmeyer bot in diesem Zusammenhang den Technologen an, auch in den Schichtgruppen existierende Fragen bezüglich der „neuen Position“ direkt zu besprechen. (etwas abrupt, besser: um Missverständnisse gegebenenfalls schon im Vorfeld auszuräumen)

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