

# Persönliche Statements der LISTE 5 / pro!aktiv- Mitglieder auf die Fragen aus den Marktplatz-Terminen!

Es wird Zeit für einen neuen Wind und Veränderung im Betriebsrat!

Das haben sich die Mitglieder der Wahlliste 5 auf die Brust geschrieben und kandidieren deshalb das allererste mal für den Betriebsrat!



Wir repräsentieren viele Fachbereiche und Hierarchien um die Belegschaft auch hier auf Augenhöhe mit dem Unternehmen vertreten zu können.

Unsere Devise und Motivation lautet:

„Nicht nur meckern sondern selbst anpacken, Themen einfordern und proaktiv mitwirken und gestalten“!

## Was wir wollen, was ihr wollt, was uns bewegt ...

„Ich fühle mich von Teilen des BR nicht wirklich vertreten und repräsentiert.

Meiner Meinung nach fehlt es mehreren Betriebsräten und Gremien an fachlicher Kompetenz und Expertise, um wirklich mit dem Unternehmen auf Augenhöhe sprechen und verhandeln zu können.“

„Offene, respektvolle und vertrauensvolle Kommunikation innerhalb des BR und mit dem Unternehmen sieht für mich anders aus! Das zeigen mir leider immer wieder Betriebsversammlungen und Aussagen einzelner BR-Mitglieder. Tugenden und Werte wie Respekt, Dankbarkeit, Vertrauen und Aufrichtigkeit -die bei meinem ehemaligen Arbeitgeber zum Grundverständnis gehörten- vermisse ich hier sehr oft. „Gemeinsam statt gegeneinander“ sollte im Vordergrund stehen und persönliche Interessen hinten angestellt werden!“

„Grundlegend habe ich nichts gegen Gewerkschaften oder ähnliche Vereinigungen. Wir brauchen in diesem Unternehmen aber keinen, wie von anderen geforderten "starken externen Partner". Warum sollten wir das tun?! Der Erfolg und die Kultur des Unternehmens zeigt, dass wir mit eigenen Kompetenzen, Selbstverantwortung, einer Familie Kärcher sowie gutem Management und BR unseren eigenen Weg gehen können - und den sehr erfolgreich! Wir müssen uns nicht von anderen abhängig machen und fremdsteuern lassen – das haben wir doch selbst in der Hand! Das dies weiter so bleibt, dafür treten wir zur Wahl an!“

**1 Michael Teichmann: Bildungsreferent Personalentwicklung**

„Ich arbeite schon seit einigen Jahren in Teilzeit und habe dadurch für mich eine optimale Balance zwischen Berufs- und Privatleben erreicht. Gerne bin ich hierzu ein Ansprechpartner für andere Mitarbeiter.“

„Das Thema Lebensarbeitszeit spielt für viele Mitarbeiter eine wichtige Rolle, das wurde uns bei den Marktplatz-Terminen immer wieder gesagt. Ich will mich für eine zeitnahe Umsetzung bei Kärcher einsetzen.“

**2 Joachim Daiß: Fachreferent zentr. Fertigungsplanung**



„Es gilt in Zukunft alle Kärcher Mitarbeiter über anstehende Projekte, die die Standorte betreffen, **frühzeitig zu informieren und miteinzubeziehen**. Kein Kärcher Mitarbeiter hat es verdient, seine Zukunft aus der Zeitung zu erfahren!“

„Wie das Wort schon sagt, es geht um **Vertrauen** und dies kann nur durch **Offenheit** erzielt werden. Bei **Vertrauensarbeitszeit** würde ich gerne meine Erfahrungen mit den Mitarbeiter und den Führungskräften teilen.“

### 3 Philipp Klein: Gruppenleiter Technischer Service

„Plötzlich war es da, das **justierte Band** - auch hier **muss es eine Weiterentwicklung geben**. Hier läuft viel was zum Kärcher-Erfolg beiträgt!“

„**Arbeitsplätze in Deutschland** erhalten, egal ob in **Verwaltung oder Produktion**. Auf Grund meiner langjährigen Tätigkeit im Rechnungswesen weiß ich, dass beim Outsourcing alle Kosten betrachtet werden müssen und nicht allein der Stundensatz im Vordergrund stehen darf.“



### 4 Heiko Bren: Teamleiter Mailing Office



„Wir leben in unserer **Abteilung volle Flexibilität in den Arbeitszeiten**, nutzen aber auch regelmäßig die Möglichkeit Homeoffice zu machen. Alle Kärcher-Mitarbeiter sollten Zugang zu diesen Möglichkeiten haben, wenn es im Rahmen ihrer Tätigkeit Sinn macht.“

„Wir werden uns gemeinsam für die Bedürfnisse unserer Kollegen einsetzen und proaktiv, fair und auf Augenhöhe diskutieren. Denn **Betriebsratsarbeit ist ein verantwortungsvolle Aufgabe, kein Status!**“

### 5 Stefanie Joos: Gruppenleiterin Kaufmännische Ausbildung

„Es gibt viele gute **Betriebsvereinbarungen** und jeder Vorgesetzte und Mitarbeiter **hat sich danach zu richten**. Eine **persönliche Auslegung** in die eine oder andere Richtung von Vorgesetzten und Mitarbeitern **tolerieren wir nicht**. Hier fehlen noch **Auslegungsrichtlinien**. Dafür setze ich mich ein. In Härtefällen sollte es nach der Sache gehen und nicht nach der Person.“

„Das Thema **Arbeitsplatz der Zukunft** ist ein dehnbarer Begriff und muss mit **dem Mitarbeiter gemeinsam diskutiert werden und nicht einfach einem Trend folgen**. Zum Arbeitsplatz der Zukunft zählt eigentlich auch der **Shared Desk Gedanke**. Ich habe keinen festen Arbeitsplatz und setze mich einfach dahin wo gerade frei ist. Das hört sich erst mal gut an, aber sind die Aufgaben und Tätigkeiten der Mitarbeitern darauf abgestimmt und wenn ja **wollen es die Mitarbeiter überhaupt ???**“



### 6 Michael Apperger: Gruppenleiter Help Desk

„**Mein Team und ich arbeiten selbst im justierten Band** und ich werde mich um eine **faire Weiterentwicklung** aller betroffenen Mitarbeiter **kümmern**.“

„Bei meiner Tätigkeit im Visitor Management habe ich habe viel mit dem Thema **zielgruppengerechte Kommunikation** zu tun. Deshalb setze ich mich für einen interaktiven - auf die Zielgruppe zugeschnittenen - Austausch auf allen Ebenen ein!“



### 7 Sandra Bohn: Gruppenleiterin Visitor Management

„Ich möchte als BR mit allen **gewählten Kollegen konstruktiv zusammenarbeiten!**“

„**Aus eigener Erfahrung weiß ich**, wie wertvoll das kostenlose **Angebot famPlus** von Kärcher ist. Mir wurde in einer persönlichen und familiären Krise sehr geholfen. Zudem möchte ich mich für Kollegen mit Problemen in ihrem Arbeitsumfeld einsetzen.“



### 8 Anke Möhnle: Cafeterialeitung



„Ich arbeite gerne in einem **Familienunternehmen**. Die **Unternehmenswerte und Familientraditionen** sollen weitergelebt werden.“

„Die **Kommunikation zwischen Mitarbeitervertretung und Unternehmensleitung** soll auf Augenhöhe stattfinden, dies bringt **Vorteile für die Mitarbeiter und das Unternehmen**.“

9 Ruwantha de Silva: Experte Advanced Engineering & Technology

„**Führungskräfte im BR bereichern die Vielfalt** – aus eigenem Interesse sind sie darauf fokussiert, dass ihr Team motiviert, gut ausgebildet und zielstrebig ist. Diese **Erfahrung und der Überblick** ist ein **Mehrwert**. **Führungskräften** müssen hierfür **mehr direkte Werkzeuge an die Hand gegeben werden** (spürbare Entwicklung innerhalb jedes Levels) und es müssen für alle **einheitlichere Regelungen** fixiert und eingehalten werden (Überstunden, Reisen, Ausstattung, ...).“

„2 Jahre nach meinem BA Studium bei Kärcher zog es mich beruflich und **privat für gut 3 Jahre nach China, KTC**. Sämtliche Vereinbarungen und Unterstützung hierzu wurden mit einem **Kleinmaß an Bürokratie und einem Höchstmaß an Verlässlichkeit und Flexibilität** von Kärcher umgesetzt. Auch die Wiedereingliederung verlief reibungslos. Ich hoffe, dass noch viele weitere Kollegen solche Erfahrungen machen können und unterstütze gern.“



10 Steve Brauns: Gruppenleiter Konstruktion Outdoor Gartenprodukte

„Aufgabe eines Betriebsrats ist natürlich, **neue Tools kritisch zu prüfen**, so dass sie **nicht zum Nachteil der Mitarbeiter** genutzt werden können. Aufgabe eines **modernen Betriebsrats** ist allerdings auch, eine **Umgebung einzufordern**, die es insb. auch älteren Mitarbeitern möglichst leicht macht, "am Ball zu bleiben".

„Ich habe erst diese Woche einen **Teilzeitantrag** eines meiner Mitarbeiter unterschrieben, der gerade ein Haus baut. So etwas ist derzeit jedoch stark vorgesetztenabhängig und geht nicht überall - **das muss für alle möglich sein!** So nebenbei: Der Hausbau ist beim neuen IG Metall Tarif kein gültiger Grund für eine Arbeitszeitverkürzung.“



11 Thomas Ottitsch: Gruppenleiter Factory Technology

„Als Liste **proaktiv** sind wir im Unternehmen **breit aufgestellt**. Wir haben **keine Vergangenheit** und können uns **direkt mit der Zukunft** beschäftigen. **Neue Impulse sind immer gut**, das zeigen mir 16 Jahre Kärcher!“

„Als Projektleiter, Gruppenleiter und Familienvater ist mir das Thema **Arbeitszeitmodelle** wichtig. Um als **Unternehmen attraktiv** zu bleiben benötigen wir hier auch zukünftig **innovative Konzepte**.“



12 Mark Otterbach: Gruppenleiter Projektmanagement

„**Levelzuordnungen** müssen **transparent für Mitarbeiter und Führungskraft** sein und das Bereichs- und Abteilungsübergreifend. Zusätzlich benötigt Kärcher eine einheitliche **Regelung der Altersteilzeit**.“

„**Betriebsrat und Geschäftsführung** dürfen und müssen kontrovers über die Zukunft des Unternehmens diskutieren, aber das **intern und nicht über die Presse**. Darüber hinaus dürfen **Zukunftsentscheidungen nicht blockiert** werden, sondern müssen im **Dialog zum Wohle der Mitarbeiter und des Unternehmens** umgesetzt werden.“



13 Rainer Löffler: Abteilungsleiter Einkauf Floor Care