FRAGEN & ANTWORTEN ZUR AKTUELLEN SITUATION BEI D.O.B. & VÖLK

PROZESSE | ORGANISATION

Warum herrscht beim Dokumentenmanagement und bei administrativen Prozessen so viel Unübersichtlichkeit (z.B. Bezahlen von Rechnungen)?
Genau solche konkreten Beispiele brauchen wir, damit wir die richtigen Prioritäten setzen können. Bitte geht mit solchen Themen direkt auf das Team von Javier Baiges zu. Themen wie Dokumentenmanagement, klare Verantwortlichkeiten und verbindliche Prozesse sind wichtig und müssen strukturiert angegangen werden. Je konkreter die Rückmeldungen sind, desto gezielter können wir Verbesserungen umsetzen. Hier könnt ihr gerne eure Verbesserungsvorschläge und notwendige Prozessoptimierungen eingeben.

Warum werden Daten im Intranet nicht ordentlich gepflegt?
Aktuelle und verlässliche Mitarbeiterdaten sind wichtig, damit die Zusammenarbeit im Alltag funktioniert und die richtigen Ansprechpartner schnell gefunden werden. Das Thema ist erkannt und wird im Rahmen der Prozessoptimierungen adressiert, damit die Informationen im Intranet künftig aktueller und verlässlicher sind.

Warum dauern Entscheidungen und Prozessverbesserungen oft so lange?
Wir schaffen derzeit Transparenz über bestehende Abläufe und Verantwortlichkeiten. Javier Baiges ist im Integrationsteam für dieses Thema verantwortlich. Ziel ist es, Prozesse zu vereinfachen, Entscheidungswege zu verkürzen und Verantwortlichkeiten klarer zu definieren. Dadurch wollen wir Entscheidungen künftig schneller und nachvollziehbarer treffen können.

Gibt es eine Entscheidung mit welchen Maschinenlieferanten wir in der Landtechnik künftig zusammenarbeiten?
Die Entscheidungen zu den künftigen Maschinenlieferanten werden aktuell schrittweise getroffen. Für einzelne Bereiche sind die Weichen bereits gestellt, in anderen laufen noch die finalen Abstimmungen und Gespräche. Parallel dazu wird ein kleines Team rund um Stefan Scheuerer daran arbeiten, die zukünftige Lieferanten- und Markenstrategie für die Landtechnik auszugestalten. Ziel ist es, ein langfristig tragfähiges und wettbewerbsfähiges Portfolio sicherzustellen. Über die finalen Entscheidungen und die nächsten Schritte werden wir laufend informieren.

Warum wird einerseits ein Lagerabbau gefordert, während gleichzeitig automatische Nachbestellungen teilweise zu hohen Beständen führen? Und warum werden bei internen Aufträgen teilweise Durchschnitts-EK verwendet, die unter den aktuellen Einkaufspreisen liegen?

Die genannten Beispiele zu Beständen und automatischen Nachbestellungen nehmen wir auf und prüfen diese im Detail. Unser Ziel ist es, Lagerbestände dort zu reduzieren, wo dies sinnvoll ist, ohne die Lieferfähigkeit zu gefährden.

Bei internen Verrechnungen ist die Bewertung differenziert zu betrachten. Der Durchschnitts-EK ist nicht grundsätzlich falsch. Entscheidend ist, ob eine Weiterverrechnung an Kunden erfolgt oder ob es sich um reine interne Verrechnungen handelt, bei denen zunächst kein wirtschaftlicher Nachteil entsteht.

Grundsätzlich begrüßen wir Verbesserungsvorschläge aus allen Bereichen. Hinweise auf mögliche Optimierungspotenziale sind wichtig und helfen uns, Prozesse laufend zu verbessern. Unser Business Excellence Team nimmt diese gerne auf. Bitte direkt Javier Baiges kontaktieren oder dieses Forms nutzen.

In der Mitarbeiterinformation wurde gesagt, dass beide Unternehmen vor dem Zusammenschluss wirtschaftlich nicht gesund waren. Ist diese Darstellung wirklich korrekt?
Auch wenn sich die Situation in einzelnen Jahren unterschiedlich dargestellt hat, waren beide Unternehmen vor dem Zusammenschluss wirtschaftlich angeschlagen und in ihrer damaligen Form nicht nachhaltig überlebensfähig. Beide Unternehmen hatten strukturelle Probleme aufgebaut, die über Jahre nicht ausreichend gelöst wurden. Genau deshalb kam es überhaupt zur Zusammenführung. Der Verkauf an die Robert Aebi war eine notwendige Maßnahme, um die Zukunft der Unternehmen zu sichern. Unser Fokus liegt nun darauf, die Ursachen dieser Situation konsequent zu beseitigen und gemeinsam wieder ein gesundes, wettbewerbsfähiges Unternehmen aufzubauen.

FÜHRUNG | KOMMUNIKATION | UNTERNEHMENSKULTUR

Die ET-Führung wird teilweise nicht ausreichend eingebunden. Wie soll sich das verbessern?
Eine offene Kommunikation und Einbindung aller Führungsebenen ist uns wichtig. Gerade für Themen aus dem Ersatzteilbereich ist die Erfahrung und das Fachwissen aus den operativen Bereichen wichtig. Unser Ziel ist es, die richtigen Personen zur richtigen Zeit einzubinden und Entscheidungen auf eine breite Basis zu stellen.

Warum war kein Vertreter des Ersatzteillagers bei der Management-Tagung dabei?
Für das erste Treffen haben wir bewusst mit einem kleineren Teilnehmerkreis gestartet, um uns einen Überblick zu verschaffen und die wichtigsten Themen zu identifizieren. Das bedeutet nicht, dass andere Bereiche weniger wichtig sind. Im nächsten Schritt werden wir den Kreis je nach Thema gezielt erweitern und weitere Funktionen und Führungskräfte einbeziehen.

Wann werden wir endlich „eine Firma“?
Das Zusammenführen von DOB und Völk ist eine der Kernaufgaben des Integrationsteams und hat für uns höchste Priorität. Unser Ziel ist klar: Wir wollen Schritt für Schritt zu einem Unternehmen zusammenwachsen, mit gemeinsamen Prozessen, gemeinsamen Zielen und einer gemeinsamen Kultur. Über konkrete Massnahmen werden wir laufend entweder über das Führungsteam oder Mitarbeiterveranstaltungen informieren.

Gleichzeitig beginnt Integration nicht nur bei Strukturen oder Organigrammen, sondern bei jedem Einzelnen von uns. Deshalb appellieren wir an alle, im Sinne einer Firma zu denken und zu handeln. Gegenseitige Abgrenzungen oder das Denken in „DOB“ und „Völk“ helfen uns nicht weiter. Wir werden die organisatorischen Voraussetzungen schaffen. Den entscheidenden Beitrag für das Zusammenwachsen müssen wir aber gemeinsam leisten. Nur so können wir als ein Team erfolgreich sein.

Wie sieht es mit der Namensgebung aus?
Die Vereinheitlichung unseres Marktauftritts und unserer Firmennamen ist ein wichtiger Schritt auf dem Weg zu einem gemeinsamen Unternehmen. Aktuell arbeiten wir an einem konkreten Zeit- und Kostenplan und prüfen, wann die Umfirmierung organisatorisch, rechtlich und operativ am frühestmöglichen Zeitpunkt umgesetzt werden kann.

Unser Ziel ist es, auch nach außen sichtbar als eine Unternehmensgruppe aufzutreten. Sobald ein belastbarer Zeitplan vorliegt, werden wir über die nächsten Schritte informieren.

Gerade auch im Vertrieb werden ehemalige DOB-Mitarbeitende bevorzugt. Wann ändert sich das?
Armin Segmüller wird über die nächsten Monate den Vertrieb direkt führen. Für uns ist allerdings klar: Egal in welchem Bereich, alle Mitarbeitenden werden fair und gleich behandelt, unabhängig davon, aus welcher Organisation sie ursprünglich kommen. Sollten in der Vergangenheit andere Eindrücke entstanden sein, werden wir diese Punkte offen prüfen und korrigieren. Gleichzeitig arbeiten wir daran, Strukturen, Zielsysteme und Bonusmodelle schrittweise zu vereinheitlichen. Damit schaffen wir mehr Transparenz, mehr Fairness und langfristig die gleichen Rahmenbedingungen für alle Vertriebsmitarbeitenden. Dass sich Kolleginnen und Kollegen unterschiedlich behandelt fühlen, nehmen wir als Führung ernst. Dies zu ändern, ist zuerst unsere Aufgabe.

Insgesamt braucht es eine klare Strategie für Prozesse, Personal, Führung und Kommunikation.
Genau daran arbeiten wir derzeit intensiv. Ziel ist eine klarere organisatorische Ausrichtung mit transparenten Prozessen, eindeutigen Verantwortlichkeiten und einer offenen Kommunikation. Die aktuell laufenden Maßnahmen bilden die Grundlage dafür.

Wieso wird sich etwas verändern? Was macht das neue Team künftig anders? Unsere Sorge ist, dass es wieder nur leere Versprechungen gibt und am Ende nichts passiert.
Wir verstehen sehr gut, dass viele von euch nach den Erfahrungen der vergangenen Monate skeptisch sind und konkrete Ergebnisse sehen möchten.

Der entscheidende Unterschied ist, dass wir jetzt konsequent in die Umsetzung kommen. Es geht nicht mehr darum, weitere Konzepte zu erstellen, sondern die identifizierten Themen abzuarbeiten, Verantwortlichkeiten klar festzulegen und die Umsetzung konsequent nachzuhalten. Daran dürft und sollt ihr uns als Führungs- und Integrationsteam messen.

Zudem stellen wir die Veränderung deutlich breiter in der Organisation auf. Die Verantwortung liegt nicht bei einzelnen Personen, sondern wird gemeinsam von Führungskräften und Fachbereichen getragen. Dadurch schaffen wir mehr Verbindlichkeit und stellen sicher, dass wichtige Themen konsequent verfolgt werden. Ebenso wichtig ist uns, die Mitarbeitenden stärker einzubinden und

regelmäßiger über Fortschritte zu informieren. Am Ende werden nicht unsere Worte entscheidend sein, sondern die sichtbaren Ergebnisse. Unser Fokus liegt klar auf Handeln statt auf Versprechen.

STANDORTE | ZUKUNFTSAUSRICHTUNG

Wird es Standortschließungen geben?
Die Frage nach Standorten ist Teil unserer laufenden Überprüfung der Organisation. Zum jetzigen Zeitpunkt gibt es dazu keine abschließende Entscheidung. Wir streben an, die Bewertung in den nächsten Wochen abzuschließen und informieren euch danach über die Ergebnisse. Ziel ist es, langfristig die richtige Struktur für ein wirtschaftlich erfolgreiches und nachhaltiges Unternehmen zu schaffen.

Wird es organisatorische Veränderungen oder weitere strukturelle Maßnahmen geben?
Im Rahmen unserer laufenden Überprüfung beschäftigen wir uns mit der Weiterentwicklung unserer Organisation und unserer Strukturen. Zum jetzigen Zeitpunkt gibt es dazu keine abschließenden Entscheidungen. Unser Ziel ist es, das Unternehmen langfristig wirtschaftlich erfolgreich und zukunftsfähig aufzustellen. Dabei prüfen wir unterschiedliche Optionen und bewerten diese sorgfältig im Hinblick auf Kunden, Mitarbeitende und die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens.

Wie geht es mit der Baumaschinenabteilung weiter?
Für die Bewertung und Weiterentwicklung des Baumaschinengeschäfts bei der ehemaligen D.O.B. ist Roger Schenk als Vertreter der Robert Aebi Bautechnik nominiert. Das Thema wird aus der Perspektive der Bautechnik gesteuert und begleitet. Roger wird in den nächsten 4 Wochen ein Update dazu geben. Wichtig: Der Fokus von D.O.B. & Völk liegt auf dem Landtechnikgeschäft.

Was passiert mit bereits zugesagten Investitionen?
Die aktuell laufende Überprüfung unserer Organisation und die geplanten Maßnahmen machen es notwendig, auch bereits besprochene oder zugesagte Investitionen nochmals im Gesamtkontext zu bewerten. Dies betrifft insbesondere Themen wie Standorte, Gebäude, Infrastruktur und Ausstattung. Das bedeutet nicht automatisch, dass bestehende Zusagen aufgehoben werden. Es bedeutet jedoch, dass wir Investitionen aktuell hinsichtlich Priorität, Wirtschaftlichkeit und strategischer Relevanz erneut betrachten, bevor endgültige Entscheidungen getroffen werden. Mitarbeitende oder Führungskräfte, die von konkreten Investitionsvorhaben betroffen sind oder Fragen zu bereits abgestimmten Maßnahmen haben, bitten wir, direkt auf Armin zuzugehen. So können die jeweiligen Themen im Einzelfall geprüft und transparent besprochen werden.

MITARBEITERENTWICKLUNG | WERTSCHÄTZUNG | JAHRESWECHSEL

Wann werden strukturierte Mitarbeitergespräche eingeführt?
Das Thema Mitarbeitergespräche werden wir strukturiert aufbauen. Robert Aebi hat hierzu ein neues Konzept entwickelt, das aktuell eingeführt wird. Anschließend werden wir dieses Konzept schrittweise auch bei uns ausrollen.

Unabhängig davon gilt: Wenn Gesprächsbedarf besteht, wartet bitte nicht auf einen formalen Prozess. Geht aktiv auf eure Vorgesetzten zu und sucht das Gespräch. Solltet ihr dabei keine Unterstützung erhalten oder andere Anliegen haben, könnt ihr euch jederzeit an HR wenden. Offene Kommunikation und regelmäßiger Austausch sind uns wichtig.

Wie sind die Öffnungszeiten rund um Weihnachten und den Jahreswechsel geplant?
24.12. bis 06.01.

- → Die Standorte Antdorf und Lauterhofen bleiben geöffnet, jedoch mit der minimal notwendigen Besetzung.
- → Als Richtwert gilt z. B. eine Person im Lager und eine Person in der Werkstatt.
- → Die Einsatzplanung erfolgt durch die zuständigen Regionalleiter.
- → Bei der Planung sind insbesondere Urlaubs- und Zeitguthaben zu berücksichtigen. Mitarbeitende mit hohen Guthaben sollen diese in dieser Zeit abbauen. Mitarbeitende mit geringen oder keinen Guthaben übernehmen vorrangig die Besetzung.
- → Alle übrigen Standorte bleiben geschlossen.

21.12. bis 23.12. sowie 07.01. und 08.01.

- → An allen Standorten ist eine reduzierte Besetzung möglich.
- → Die Regionalleiter legen fest, wie viele Mitarbeitende zur Sicherstellung des Betriebs tatsächlich benötigt werden.
- → Nicht benötigte Mitarbeitende sollen Urlaub oder Zeitguthaben abbauen.
- → Auch hier sind Urlaubs- und Überstundenstände angemessen zu berücksichtigen.

Grundsatz
Die Zeit um den Jahreswechsel bietet uns die Möglichkeit, bestehende Urlaubs- und Zeitguthaben abzubauen und die Besetzung an die erwartete Auslastung anzupassen. Wir erwarten von allen Führungskräften, die Planung frühzeitig, fair und nachvollziehbar mit ihren Teams abzustimmen.

Warum gibt es keine gemeinsame Weihnachtsfeier?
Die Entscheidung, in diesem Jahr keine Weihnachtsfeier durchzuführen, ist uns nicht leichtgefallen. Sie hat nichts mit fehlender Wertschätzung für den täglichen Einsatz unserer Mitarbeitenden zu tun. Im Gegenteil: Wir wissen sehr genau, wie viel Engagement aktuell an allen Standorten geleistet wird.

Allerdings befinden wir uns in einer Phase, in der wir unsere Kosten sehr bewusst prüfen und Prioritäten setzen müssen. Deshalb werden derzeit auch freiwillige Ausgaben kritisch hinterfragt.

Wichtig: Die aktuelle Situation soll keinesfalls als fehlende Anerkennung verstanden werden. Wir wissen, dass die vergangenen Monate für viele Mitarbeitende mit Einschränkungen und schwierigen Nachrichten verbunden waren. Gerade deshalb ist es unser Ziel, verantwortungsvoll zu handeln und gleichzeitig den Teamgeist und die Wertschätzung innerhalb des Unternehmens zu erhalten. Wir prüfen derzeit Möglichkeiten und werden auch hier über die Regionalleiter informieren.

IT-INTEGRATION & INFRASTRUKTUR

Wann werden endlich alle E-Mail-Adressen vereinheitlicht?
Das Thema ist aufgenommen und wird aktiv vorangetrieben. Die Vereinheitlichung von Systemen, Prozessen und Markenauftritten ist Teil der laufenden Integration. Dazu gehört auch die Harmonisierung der E-Mail-Domänen. Die Umsetzung erfolgt schrittweise und unter Berücksichtigung technischer und organisatorischer Abhängigkeiten. Aktuell arbeiten wir an einem Umsetzungsplan für die Harmonisierung der verschiedenen E-Mail-Domänen und Systeme. Sobald Zeitplan und Vorgehen feststehen, werden wir euch transparent darüber informieren.

Warum werden keine E-Fahrzeuge als Poolfahrzeuge oder Firmenwagen eingesetzt?
Wir haben den Einsatz von E-Autos als Poolfahrzeuge und Firmenwagen bereits mehrfach geprüft und auch getestet. Grundsätzlich sehen wir die Vorteile, insbesondere bei den laufenden Kosten. Aktuell gibt es jedoch einige Herausforderungen: An den meisten unserer Standorte fehlt die notwendige Ladeinfrastruktur. Derzeit verfügen nur wenige Standorte über geeignete Lademöglichkeiten. Bevor E-Fahrzeuge in größerem Umfang eingesetzt werden können, müssten zuerst die entsprechenden Rahmenbedingungen geschaffen werden.

Hinzu kommt, dass unsere bisherigen Erfahrungen gezeigt haben, dass die Nachfrage nach E-Fahrzeugen bei vielen Mitarbeitenden bislang eher gering ist. Insbesondere Kolleginnen und Kollegen mit hohen täglichen Fahrleistungen sehen die Themen Reichweite, Ladeplanung und Verfügbarkeit von Lademöglichkeiten unterwegs weiterhin kritisch und bevorzugen deshalb aktuell Verbrennerfahrzeuge. Das Thema bleibt für uns dennoch relevant. Der Ausbau der Infrastruktur und die Weiterentwicklung der Mobilitätskonzepte werden wir weiter beobachten. Aktuell haben wir jedoch andere Prioritäten, die für die Stabilisierung und Weiterentwicklung des Unternehmens wichtiger sind. Sobald die Rahmenbedingungen passen, werden wir das Thema erneut bewerten.

PERSONALABBAU | STELLENBESETZUNG

Werden bereits ausgeschriebene Stellen noch besetzt bzw. nachbesetzt?
Offene und neue Stellen werden nicht pauschal besetzt. Jede Position wird im Kontext der Organisation, der Auslastung und des konkreten Bedarfs geprüft. Wichtig ist, dass Stellen vielleicht nicht mehr an dem Standort nachbesetzt werden, wo die Person gekündigt hat, sondern dort, wo die

Stelle am meisten Sinn ergibt, um Kompetenzen zu bündeln (Marketing = Lauterhofen, Finanz = Antdorf).

Dabei werden auch mögliche Umverteilungen, Effizienzsteigerungen oder organisatorische Anpassungen geprüft. Besteht der Bedarf weiterhin und schafft die Stelle einen klaren Mehrwert für das Unternehmen, wird sie über HR entsprechend freigegeben und besetzt.

Sind personelle Entlassungen geplant?
Aktuell bewerten wir laufend unsere Kostenstruktur und prüfen verschiedene Maßnahmen, um das Unternehmen wieder in die Gewinnzone zu führen. Dazu gehören derzeit die natürliche Fluktuation, die kritische Prüfung offener Stellen sowie organisatorische Optimierungen. Die weitere Entwicklung hängt wesentlich von unserem Businessplan und der Marktentwicklung, insbesondere auch im Zusammenhang mit John Deere, ab. Deshalb können wir zum jetzigen Zeitpunkt keine pauschale Zusage geben, dass es keinerlei personelle Veränderungen geben wird. Es wäre nicht ehrlich, dies auszuschließen. Sollten sich jedoch personelle Maßnahmen ergeben, werden diese sorgfältig geprüft und transparent kommuniziert. Unser Anspruch ist es, notwendige Veränderungen verantwortungsvoll und mit Augenmaß umzusetzen.

Werden Auszubildende übernommen und wenn ja unter welchen Bedingungen?
Es wird keinen generellen Übernahmestopp für Auszubildende geben. Unser Ziel ist es weiterhin, qualifizierte und engagierte Auszubildende nach erfolgreichem Abschluss in eine Festanstellung zu übernehmen. Die Entscheidung erfolgt dabei auf Basis des betrieblichen Bedarfs sowie der individuellen Leistung und Eignung. Wo wir Bedarf haben und die Rahmenbedingungen passen, möchten wir gute Nachwuchskräfte im Unternehmen halten. Ob eine Übernahme am bisherigen Standort oder gegebenenfalls an einem anderen Standort erfolgt, wird jeweils individuell geprüft und gemeinsam besprochen.

Wieso werden Mitarbeitende nicht gekündigt, über die häufig negativ gesprochen wird oder über die auch Kunden kritisch berichten?
Zu einzelnen Personen und Personalentscheidungen äußern wir uns nicht öffentlich. Respekt, Professionalität und ein verantwortungsvoller Umgang mit Kunden und Kollegen sind nicht verhandelbar. Bei konkreten Vorfällen wendet euch bitte an eure Führungskraft oder an HR. Wir gehen jedem konkreten Hinweis nach.

Wird ebenfalls die Position von Martin Neth in Frage gestellt oder stellt dieser die aktuelle Vorgehensweise in Frage?
Nein. Wir freuen uns, Martin Neth an Bord zu haben, und schätzen die Zusammenarbeit sehr. Er unterstützt den eingeschlagenen Weg und bringt seine Erfahrung aktiv in die Weiterentwicklung des Unternehmens ein. Unterschiedliche Sichtweisen und konstruktive Diskussionen sind dabei ausdrücklich erwünscht und wichtiger Bestandteil einer erfolgreichen Zusammenarbeit. Entscheidend ist, dass wir gemeinsam an den notwendigen Veränderungen arbeiten und die Zukunft des Unternehmens gestalten.

GEHALT | ARBEITSZEIT | BESCHÄFTIGUNGSMODELLE

Wie geht es mit dem Thema Gehaltserhöhungen weiter?
Wir verstehen die Sorgen rund um die steigenden Lebenshaltungskosten sehr gut und nehmen das Thema ernst. Gleichzeitig müssen wir offen sagen: Aktuell befindet sich das Unternehmen in der Verlustzone. Uns ist bewusst, dass es bei Gehältern Unterschiede gibt, die nicht immer als fair empfunden werden. Allerdings können wir Entscheidungen und Entwicklungen aus der Vergangenheit nicht kurzfristig ausgleichen.

Unser Fokus liegt jetzt darauf, das Unternehmen wieder profitabel zu machen. Erst dadurch schaffen wir den nötigen Spielraum, um Themen wie Gehaltsanpassungen, Marktgerechtigkeit und interne Fairness nachhaltig anzugehen. Das ist vielleicht nicht die Antwort, die sich alle wünschen. Heute können wir keine Zusagen machen. Wir nehmen das Thema mit und schauen es uns erneut an, sobald es die wirtschaftliche Situation zulässt.

Warum wurden Gehaltserhöhungen teilweise nur für bestimmte Mitarbeitende umgesetzt, und wann wird die angekündigte Gehalts- bzw. Vergütungssystematik transparent gemacht?
Die Vergütung von Mitarbeitenden hängt von vielen Faktoren ab und kann nicht auf einzelne Kriterien wie Betriebszugehörigkeit, Qualifikationen oder Aufgabenbereiche reduziert werden. Individuelle Gehaltssituationen können daher im Rahmen eines allgemeinen Q&A nicht bewertet werden.

Falls Fragen zur eigenen Eingruppierung, Entwicklung oder Vergütung bestehen, bitten wir darum, direkt das Gespräch mit der jeweiligen Führungskraft oder dem HR zu suchen. Dort können die individuellen Rahmenbedingungen in Anlehnung an die Vergütungssystematik besprochen werden.

Wann wird das Thema Arbeitszeiten konsequent angegangen? Eingestempelt trotz Urlaub. Es fehlt Kontrolle.
Das Thema Arbeitszeiten braucht klare Regeln und konsequente Führung. Hier erwarten wir von den Führungskräften, dass Arbeitszeiten, Pausen und Zeiterfassungen korrekt eingehalten und gesteuert werden. Gleichzeitig trägt jede und jeder Einzelne Verantwortung. Wenn genug Arbeit vorhanden ist, wird gearbeitet. Wenn weniger Arbeit anfällt, müssen auch Zeitguthaben abgebaut werden.

Wann werden die täglichen 15 Minuten Rüstzeit abgeschafft?
Wir haben das Thema aufgenommen und werden es bis Ende Oktober abschließend prüfen. Anschließend werden wir transparent kommunizieren, ob und gegebenenfalls welche Anpassungen vorgenommen werden. Unser Ziel ist eine faire, nachvollziehbare und zeitgemäße Regelung für alle Mitarbeitenden.

Wäre es sinnvoll, freitags mittags zu schließen oder generell die Arbeitszeit zu reduzieren?
Grundsätzlich besteht bereits heute die Möglichkeit, individuelle Arbeitszeitmodelle oder eine Reduzierung des Pensums mit der jeweiligen Führungskraft und der Personalabteilung zu besprechen. Wir versuchen dabei, soweit es die Anforderungen der Funktion und des Bereichs zulassen, auf die Wünsche unserer Mitarbeitenden einzugehen.

Eine generelle Verkürzung der Arbeitszeit, beispielsweise eine Schließung am Freitagmittag, sehen wir derzeit jedoch kritisch. Als Serviceorganisation orientieren wir uns an den Bedürfnissen unserer Kunden. Gerade in Vertrieb, Service, Ersatzteilen und administrativen Bereichen ist es wichtig, dass unsere Kunden und Partner die gewohnte Erreichbarkeit und Unterstützung erhalten. Individuelle Arbeitszeitreduktionen sind somit bereits heute nach Absprache möglich. Eine generelle Reduktion der Arbeitszeiten für alle Mitarbeitenden ist aktuell jedoch nicht vorgesehen, da wir unsere Kundenversorgung und Servicequalität sicherstellen müssen.

Unser Ziel ist es nicht die Öffnungszeiten zu reduzieren, sondern die Auslastung und Produktivität zu erhöhen. Gleichzeitig erwarten wir von den Führungskräften vor Ort, dass sie die tatsächliche Auslastung aktiv steuern. Wenn wenig Arbeit vorhanden ist, sollen zunächst Überstunden und Zeitguthaben abgebaut oder mit reduzierter Besetzung gearbeitet werden. Das ist ein wichtiger Hebel, um die Verlustzone zu verlassen. Entscheidend ist, dass wir unsere vorhandenen Kapazitäten besser nutzen und die Personalkosten an die tatsächliche Arbeitsmenge anpassen. So schaffen wir die Grundlage, um wieder profitabel zu werden.