

| | |
|--------------------------|--|
| Branche | Verkehrsdienstleistungen – Touristik |
| Leistungsprofil | Bus-Linienverkehre, Bus – Urlaubsreisen (national und international) |
| Beschäftigte | 159 |
| Ausgezeichnet für | Unternehmenskultur und Wohlfühlklima |

TRD REISEN FISCHER GMBH & CO. KG DORTMUND

Zusammenfassung/Überblick

TRD Reisen ist ein mittelständischer Familienbetrieb mit langer Tradition. Für die beiden Hauptgeschäftsfelder „Linienverkehre“ und „Fernverkehre“ unterhält das Unternehmen mehr als 50 eigene Busse. TRD gehört zu den großen und bekannten Busreiseunternehmen im Ruhrgebiet.

Sicherheit, zufriedene Kunden und ein gutes Betriebsklima: um diese Ziele zu erreichen, unternimmt TRD Einiges. Markenzeichen sind ein offener und vertrauensvoller Umgang miteinander, Fürsorge für die Beschäftigten, aber auch soziales Engagement weit über die Betriebsgrenzen hinaus. Nicht die Gewinnoptimierung, sondern positive Ergebnisse bei hoher Qualität, zufriedene Kunden und Mitarbeiter/innen, sowie die Sicherung des langfristigen Bestandes des Unternehmens sind die Ziele.

Um diese hohe Qualität an gegenseitigem Respekt zu erreichen, haben Geschäftsführung, Betriebsrat und Belegschaft einen langen Weg hinter sich gebracht. Der Erfolg gibt Ihnen recht: während andere Unternehmen der Branche über Fachkräftemangel im Fahrdienst klagen, stehen die Bewerber/innen bei TRD Schlange.

Unternehmens- und Führungskultur

TRD ist ein typischer Familienbetrieb. Ein fairer und offener Umgang miteinander ist das Markenzeichen des Unternehmens. „Wer einen Betrieb führt, macht Personalarbeit“, so lautet das Credo der geschäftsführenden Gesellschafterin, und so ist es weniger ein sorgsam aus-

getüfteltes Konzept als eine Fülle von Einzelmaßnahmen des täglichen Tuns, das die Personalarbeit bei TRD kennzeichnet. Gleichwohl ist in den letzten zehn Jahren nach und nach ein in sich geschlossenes System entstanden, welches vom Betriebsrat mitgetragen und nach Kräften unterstützt wird.

Begonnen hat alles mit einem Generationenwechsel in Geschäftsführung und Betriebsrat vor zehn Jahren. Fortan sollte nur das Miteinander zählen und nicht das Gegenüber. Um dieses Ziel zu erreichen, haben alle viel getan. Dichter Austausch an Informationen und Meinungen, Einbeziehen aller Beschäftigten, umfangreiche Weiterbildung und das ständige Vorleben einer neuen, kooperativen Form von Führung, waren die Eckpunkte dieser Entwicklung. Diese zog sich über mehrere Jahre hin. Die Belegschaft war zunächst zurückhaltend bis skeptisch, fand doch eine kleine Revolution statt. Vor allem die enge Kooperation zwischen Geschäftsführung und Betriebsrat wirkte überzeugend; hinzu kam die Erfahrung, dass sich viele kleine Dinge änderten. Diese lagen vor allem in der Wertschätzung jedes Einzelnen, im Umgang miteinander, im Respekt vor den privaten Belangen und der Unterstützung bei Problemen. Zugleich wurden betriebliche Abläufe und Zuständigkeiten neu geordnet, was die Verantwortung und Eigenständigkeit jedes/r Beschäftigten und die Kommunikation zwischen den Abteilungen erhöhte.

Zur Förderung der Unternehmenskultur und des Betriebsklimas gehören auch betriebliche Feiern mit eigener Theateraufführung oder ein von der Chefin veranstalteter



Weihnachtsmarkt. In den nachfrageschwächeren Zeiten können die Beschäftigten Sonderangebote der (Vertrags-)Hotels nutzen und hierfür auch TRD-Busse in Anspruch nehmen.

Work-Life-Balance

Was möglich ist zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird getan. Dazu gehören auch Teilzeitstellen in allen Bereichen. Gleichwohl bleiben die langen Abwesenheitszeiten für die Fernbusfahrer ein Problem. Allerdings ist auch die Mitnahme des Partners auf diesen Reisen möglich.

Ausbildung und Personalentwicklung

Die Ausbildung hat im Unternehmen einen hohen Stellenwert. Pro Jahr werden drei Ausbildungsplätze im Bereich der Verwaltung und Immobilienwirtschaft angeboten, so dass ständig neun Auszubildende im Unternehmen sind. Ausgebildet wird in drei Berufen: Reiseverkehrskaufleute, Kaufmann/frau für Verkehrsservice und Immobilienkaufleute. Schulabschluss und Noten spielen bei der Auswahl der Bewerber/innen nur eine untergeordnete Rolle. Der persönliche Eindruck zählt, im Gespräch und im Praktikum. Oft kommt auch ein Azubi auf unkonventionelle Weise ins Unternehmen, zuletzt über Hilfsarbeiten, die im Zuge der Vorbereitung des Firmenjubiläums anfielen. Eine Aushilfe, gerade eine

Malerlehre abgebrochen, engagierte sich so, dass ihr ein Ausbildungsplatz zur Kauffrau für Verkehrsservice angeboten wurde. Es wird also über Bedarf ausgebildet. Nicht alle Auszubildenden können übernommen werden, dazu ist die Verwaltung zu klein.

Das Gros der Beschäftigten machen die Busfahrer/innen und Reisebegleiter/innen für die Linien- und Fernverkehre aus. Insbesondere im Bereich der Busfahrer bewerben sich vor allem Umschüler aus anderen Berufen, die eine entsprechende Fahrerlaubnis mitbringen. Über betriebliche Praktika empfehlen sie sich für eine Tätigkeit bei TRD und werden nach und nach über die betriebliche Weiterbildung sowie die Integration in die bestehenden Teams mit den Standards und Qualitätsansprüchen des Unternehmens vertraut gemacht. Neben der seminaristischen Weiterbildung und der Vorbildfunktion der Geschäftsführung sind es diese Teams, die prägend sind für Verhalten und Kultur im Unternehmen. Die Teams sind den Bussen fest zugeordnet, was sich auch positiv auf das Erscheinungsbild und den technischen Zustand der Busse auswirkt. Eine hohe Transparenz über den technischen Zustand der Fahrzeuge sowohl bei den Fahrern als auch im technischen Bereich, fördert die Kommunikation zwischen den Bereichen und trägt dazu bei, dass die Prioritäten bei der Pflege, Wartung und Instandhaltung richtig gesetzt werden.



30 % der Beschäftigten sind ausländischer Herkunft unterschiedlichster Nationen. Weltoffenheit und Multikulturalität gehören zum Selbstverständnis dieses internationalen Reisedienstleisters.

Hoch ist auch der Anteil der Schwerbehinderten im Unternehmen. Es wird allein gefragt, ob jemand die jeweilige Arbeit gut ausführen kann.

Probleme mit der Personalgewinnung, in der Branche ansonsten insbesondere im Bereich des Fahrpersonals ein Dauerbrenner, kennt TRD nicht mehr. Es gibt permanent mehr qualifizierte Bewerber/innen als eingestellt werden können. Dies ist ein Beleg für das gute Image, welches TRD als Arbeitgeber mittlerweile genießt. Dementsprechend ist die Betriebsbindung der Belegschaft sehr hoch.

Weiterbildung

Einmal pro Jahr fahren die Reisebegleiter/innen und die Busfahrer/innen in jeweils 40-köpfigen Gruppen zu mehrtägigen Schulungen ins Salzburger Land. Diese Tradition gab es schon, bevor regelmäßige Schulungen für Berufskraftfahrer/innen obligatorisch wurden. Neben



der fachlichen haben diese Fahrten auch eine soziale Intention. Sie fördern die Teambildung und die Entwicklung der Unternehmensphilosophie und -kultur. An diesen Reisen nimmt auch die Geschäftsführung teil, ist es doch eine der wenigen Gelegenheiten, die Beschäftigten einmal über einen längeren Zeitraum zu sehen.

Vor Ort werden dann externe Dozenten/innen verpflichtet, um die verschiedenen Themen zu bedienen.

NEW DEALS

Wer sich in das familiäre Klima im Unternehmen hinein begibt, genießt alle damit verbundenen Vorteile: individuelle Aufmerksamkeit, Berücksichtigung privater Belange, offene und persönliche Kommunikation, diverse Vergünstigungen und gemeinsame Events. Außerdem ist regelmäßige Weiterbildung obligatorisch.

Das Unternehmen profitiert von einer loyalen Belegschaft, mit hohem Engagement und Betriebsbindung. Hohe Kundenzufriedenheit, pfleglicher Umgang mit den Betriebsmitteln und keine Probleme bei der Personalgewinnung in allen Bereichen bestätigen die Unternehmensphilosophie sowie die diversen, konkreten Maßnahmen.