



Branche: Reise- und Verkehrsdienstleister | **Leistungsprofil:** Bus-Linienverkehre und Charterfahrten | **Beschäftigte:** ca. 190

Portfolio

TRD-Reisen Fischer ist ein 1960 gegründetes mittelständisches Familienunternehmen. Bus-Linien-Verkehre wie z. B. Fahrten für den ÖPNV oder Schulbusse und Charterfahrten wie z. B. Ausflugs- und Klassenfahrten zu Zielen in ganz Europa oder Shuttle-Services sind das Kerngeschäft des Unternehmens. Der Fuhrpark zählt über 60 moderne Fahrzeuge – ein echter Hingucker ist dabei der Oldtimerbus, mit dem auch heute noch Ausflugsfahrten angeboten werden.



TRD ist in Dortmund eine bekannte Marke: es gibt kaum einen BVB-Fan, der nicht schon mit TRD zu einem nationalen oder internationalen Auswärtsspiel gefahren ist. In den neunziger Jahren wurde in Dresden ein zweiter Standort aufgebaut, mit vergleichbarem Portfolio. Insbesondere der Balkankrieg führte dazu, dass das Touristikgeschäft mit organisierten Urlaubsreisen im Jahre 2013 aufgegeben und verkauft wurde. Von diesem Einschnitt zeigt sich TRD-Reisen Fischer heute bestens erholt und geht mit knapp 200 Beschäftigten in die dritte Familiengeneration. Die Nachfolge im Unternehmen ist bestens geregelt: Tochter Victoria ist bereits Teil der Geschäftsführung und bereit, den Staffelstab zu übernehmen.

New Deals

TRD bleibt sich und seinen Werten treu: seit vielen Jahren sind die Unternehmenskultur und die Leitlinien des Unternehmens durch einen menschenzentriertes Wertesystem geprägt. TRD-Reisen Fischer setzt damit die seit vielen Jahren bewährte sehr persönliche Personalpolitik erfolgreich fort. TRD vereint dabei einen humanzentrierten Ansatz mit hoher Leistungsfähigkeit und Kundenorientierung, auch ohne dokumentierte Normen, Systeme und Strukturen – der Ansatz wird im Unternehmen tagtäglich gelebt. Aktuell wird der Staffelstab gerade an die nächste Generation weitergegeben: Mutter und Tochter bilden gemeinsam die Geschäftsführung. Durch den Einstieg der Tochter Victoria in die Geschäftsführung des Unternehmens ist die Nachfolge und Fortführung des besonderen Ansatzes sichergestellt.

TRD-Reisen Fischer wurde bereits 2011 mit dem Dortmunder Personalmanagement Prädikat ausgezeichnet.

Der Ansatz – Teamgeist und Vielfalt

„Geben und Nehmen“ ist einer der Leitgedanken der Unternehmenspolitik, der auf der Überzeugung beruht, dass nur gemeinschaftlich im Team die Herausforderungen im Unternehmen wie im privaten Umfeld gemeistert werden können. Die Beschäftigten können „Nehmen“ indem zum Beispiel auf ihre persönlichen Anforderungen bei der Dienstplangestaltung Rücksicht genommen wird oder sie bei privaten Herausforderungen wie der Wohnungssuche unterstützt werden. Wenn kurzfristig betriebliche Herausforderungen auftreten, „Gibt“ die Belegschaft im Gegenzug, indem sie sich beispielsweise im Arbeitseinsatz flexibel zeigen. Im Betriebsalltag kommt es vor, dass kurzfristige Fahrten anfallen, die dementsprechend auch kurzfristig übernommen werden müssen.

„Beide Seiten sollten Geben, können dafür aber im Gegenzug genauso Nehmen.“

Gegenseitiges Entgegenkommen ist Garant dafür, dass der Betrieb gut laufen kann und die Mitarbeitenden zufrieden sind. Das Motto ist auch beim „Geben und Nehmen“-Tisch in der Betriebszentrale zu sehen, hier können Mitarbeitende Dinge, die sie selbst nicht mehr brauchen abgeben und jemand anderes freut sich ggf. darüber. Bei TRD steht der Mensch im Vordergrund, deshalb geht mit der Unternehmenskultur auch die Erwartung an die Mitarbeitenden einher, sich privat zumindest etwas zu öffnen. Das heißt allerdings nicht, dass die Mitarbeitenden alles preisgeben müssen, aber der Betrieb hätte gerne eine Ahnung davon, wer der Mensch ist und was in ihm vorgeht bzw. was ihn beschäftigt, um dann darauf eingehen zu können. Es gibt natürlich Beschäftigte die etwas distanzierter sind – und das ist ebenso akzeptiert.

Im Betrieb wird schon seit den 70er Jahren auf Diversität gesetzt. Durch das Einstellen von Beschäftigten mit unterschiedlichster Herkunft und unterschiedlichsten Berufsbiografien hat sich eine bunte und diverse Belegschaft gebildet. Auf seiner Homepage gibt das Unternehmen hierzu ein klares Bekenntnis:

„TRD-Reisen Fischer: Alle anders und gemeinsam stark! Bei uns arbeiten über 190 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus 29 verschiedenen Nationen in knapp 20 Berufen. Und in unserer TRD-Welt funktioniert das, was man sich in der globalen Welt oft wünscht: Ob Deutsche oder andere Staatsbürgerschaft, schwarz oder weiß, hetero- oder homosexuell, alt oder jung, studiert oder ungelernt – wir halten zusammen und respektieren uns – ganz ohne Diversity Manager.“

Auch wenn das Unternehmen ein breites Spektrum an Nationalitäten innerhalb der Belegschaft auszeichnet, ist die Unterstützung bei der Verbesserung deutscher Sprachkenntnisse selbstverständlich.



Bei der Dienstplangestaltung wird auf nicht-christliche Feiertage Rücksicht genommen – zur Not fährt die Chefin auch selbst. Außerdem gibt es einen Pausen- und Ruheraum, in dem die Möglichkeit zum Gebet besteht. Wenn Beschäftigte Familienangehörige im Ausland haben, ist es kein Problem, mehrere Wochen am Stück Urlaub zu erhalten.

Gewinnung von Personal

TRD-Reisen Fischer hat im Vergleich zu anderen Unternehmen in der Branche keine Probleme, neue Mitarbeitende einzustellen – was sicherlich auch am guten Betriebsklima liegt. Viele Mitarbeitende werden über Empfehlungen von Kolleg*innen eingestellt. Die Geschäftsführerin berichtete, dass sie momentan Bewerber*innen für das Busfahren abweisen müssen, da sie mehr als genug Busfahrer*innen haben. Auch bei den Ausbildungsplätzen gibt es keine Probleme, diese zu besetzen. Auf der Webseite gibt es lediglich eine Telefonnummer, unter der sich Interessierte melden können und bewusst keine E-Mail-Adresse, damit direkt der persönliche Kontakt hergestellt werden kann. Das Bewerbungsverfahren ist sehr unkompliziert gestaltet, es kommt vor allem auf die Passung ins Team und den Willen zur Arbeit an. Eingestellt werden auch Menschen mit gebrochenen Berufsbiografien, die es sonst nicht einfach auf dem Arbeitsmarkt hätten. Die neuen Mitarbeitenden werden dann auf der jährlich stattfindenden Weihnachtsfeier dem gesamten Team vorgestellt. Dass die Passung ins Team und das Engagement dem Betrieb wichtiger sind als Schulnoten oder Formalia, lässt sich auch an diesem Beispiel ablesen: Einem engagierten Auszubildenden, der schon sein Schulpraktikum im Betrieb gemacht hat und viel Interesse gezeigt hat, wurde der PKW-Führerschein (eigentlich Voraussetzung für Ausbildung) finanziert und bei der Wohnungssuche geholfen – das Engagement und Interesse an Beruf und Betrieb war also wichtiger, als die formalen Voraussetzungen.

Bei TRD-Reisen Fischer wird im Busfahrbetrieb und in der Werkstatt ausgebildet. Folgende Ausbildungsberufe werden angeboten: Fachkraft im Fahrbetrieb, Berufskraftfahrer*in, Kaufmann*frau für Verkehrsservice und NFZ-Mechatroniker*in. Die Verteilung der Auszubildenden liegt bei ca. ¾ fahrend und ¼ in der Werkstatt. Aktuell hat TRD-Reisen 11 Auszubildende. Die, die ihre Ausbildung bei TRD-Reisen gemacht haben, bleiben mit überwiegender Mehrheit im Betrieb.

Work-Life-Balance

Bei der Dienstplangestaltung wird auf die privaten Anforderungen der Mitarbeitenden Rücksicht genommen. Kurzfristig auftretende Probleme können in der Regel schnell gelöst werden. Auch bei privaten Herausforderungen steht der Betrieb unterstützend zur Seite. Beispielsweise ist das Kind eines Mitarbeiters an Leukämie erkrankt, die Diagnose kam sehr überraschend, die Schicht des Mitarbeiters wurde sofort übernommen, damit dieser ins Krankenhaus fahren konnte. Anschließend wurde ihm eine mehrmonatige Auszeit ermöglicht, um sich um sein krankes Kind zu kümmern. Beide Geschäftsführerinnen haben einen Busführerschein – zur Not springen auch sie ein und fahren selbst. So verliert die Geschäftsführung zudem nicht den Bezug zur Arbeitsrealität der Mitarbeitenden.



Gesundheitsförderung

Jüngst wurde für alle Büromitarbeitenden ein Stresstesttag mit der AOK durchgeführt. Bei diesem wurde von jedem einzelnen die Herzfrequenz gemessen und im Anschluss wurden angepasst an das Ergebnis individuelle Verhaltensempfehlungen gegeben. Seit letztem Jahr bietet der Betrieb die Möglichkeit eines Dienstrades an, dieses Angebot wird zunehmend in Anspruch genommen. Im Zusammenhang mit den Weiterbildungsmodulen für Busfahrer*innen gibt es immer ein Modul über „Gesund und Fit“ durch den Berufsalltag. Daran nimmt auch die Geschäftsführung teil, um aus ihrem Erfahrungsschatz zu berichten. Darüber hinaus wird vor allem auf persönliche Gespräche zum Thema gesetzt.

Die persönlichen Gespräche sind vor allem deswegen notwendig, da laut Geschäftsführung Busfahrer*innen Verdrängungskünstler in Sachen Gesundheit seien. Weiterhin werden die Mitarbeitenden durch das Ärzt*innennetzwerk der Geschäftsführung unterstützt: „Ob ein zügiger Termin beim Orthopäden oder Augenärztin, ein MRT-Termin am besten morgen, etc.“.

Kommen um zu Bleiben

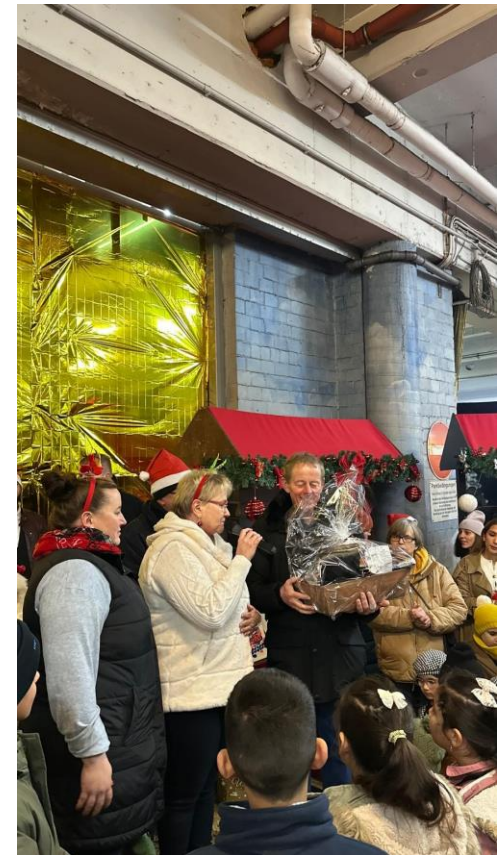
Insgesamt gibt es nur eine geringe Fluktuation. Lange Betriebszugehörigkeiten sind bei TRD-Reisen daher keine Seltenheit. Manche Familien arbeiten bereits in der dritten Generation im Betrieb. Diejenigen, die zeitweise einmal in einem anderen Betrieb gearbeitet haben, sind häufig zurückgekommen, weil ihnen das familiäre Arbeitsklima und der gute Zusammenhalt im Betrieb gefehlt hat.

„Viele kommen wieder, wenn sie mal woanders waren, weil es hier einfach am besten ist.“

Neben dem guten Betriebsklima hat dies auch mit den speziellen Aktivitäten und Regelungen zu tun, die zur Betriebsbindung beitragen. Beispielsweise gibt es eine Weihnachtsfeier, zu welcher auch die Familien der Beschäftigten und verrentete Beschäftigte eingeladen sind. Es wird dafür gesorgt, dass an diesem Tag niemand Busfahren muss. Die letzte Weihnachtsfeier fand in Form eines Weihnachtsmarktes statt. Weiterhin werden Belegschaftsreisen veranstaltet – z.B. ins Disneyland, zu denen wieder die gesamte Familie eingeladen ist. Für die Schulbusfahrer*innen hat sich der Betrieb ebenfalls etwas einfallen lassen. Diese Gruppe holt die Busse nicht in der Zentrale ab, sondern hat sie meist zuhause stehen und deshalb nicht so viel Kontakt zu den anderen Kolleg*innen. Immer nach den Sommerferien findet ein Frühstück statt, bei dem sich alle Schulbusfahrer*innen austauschen können.

Kein Wunder, dass auch Weiterbildung für geselliges Zusammensein genutzt wird: bei den Schulungsfahrten gibt es verschiedene Busse mit jeweils eigenen Lernstationen, beispielsweise Durchsagen am Mikrofon im Reisebus. Jeder fährt jeden Bus und durchläuft jede Lernstation. Die Schulungsfahrten enden dann in einem Ausflugslokal. Beschäftigte, die ihren Führerschein verlieren (eigentlich stellt dies einen Kündigungsgrund dar) bekommen die Möglichkeit, die Busse zu Tanken und zu Waschen, bis sie ihren Führerschein zurückbekommen.

Über die Regelungen des Tarifvertrages hinausgehend werden auch die Pausen an den Endstellen der Buslinien als Arbeitszeit anerkannt und entsprechend bezahlt, ein echtes Attraktivitätsmerkmal im Wettbewerb.



DIE INITIATIVE UND DAS PRÄDIKAT



NEW
DEALS

Dortmunder Personalmanagement Prädikat

Unter dem Label **NEW DEALS** haben sich 2004 Akteure der Dortmunder Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik zusammengeschlossen, um gemeinsam das **Dortmunder Personalmanagement Prädikat** auszuloben.

Das Prädikat gilt als Qualitätslabel für eine zeitgemäße Personalpolitik und den gelungenen Ausgleich zwischen wirtschaftlichen und sozialen Interessen im Betrieb. Für die Vergabe gefragt sind innovative Konzepte und kreative Lösungen zur intelligenten Nutzung der betrieblichen Humanressourcen sowie zur Beschäftigungssicherung in Betrieb und Region.

Ausgezeichnet werden innovative Konzepte für ein ganzheitliches modernes Personalmanagement.

Unsere Partner



Stadt Dortmund
Wirtschaftsförderung



Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



Ministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen



Weitere Infos unter:

www.newdeals.de

**Kontaktieren Sie einfach
unverbindlich das NEW DEALS
Team, wenn Sie Fragen oder
Interesse am Prozess haben.**

NEW DEALS Büro
c/o Soziale Innovation GmbH

Ansprechpartner:
Dr. Uwe Jürgehake

Tel: 0231 - 88 08 64 - 20

E-Mail: team@newdeals.de

**Ansprechpartnerin
Wirtschaftsförderung Dortmund:**

Gundula Grzesik

Tel: 0231 - 50 29 240

E-Mail: gundula.grzesik@stadtdo.de

