barghorn

Stahlbau Maschinenbau Metallbau

Mitarbeiter Lotse

Barghorns Mitarbeiter-Lotse

Inhalt

1. Wir über uns 4
1.1 Aufbauorganisation 5

2. Wichtige Informationen (Wer? – Wie? – Was?) 7
2.1 Mitarbeiter-App Komati 7
2.2 Barghorn-Akademie 7
2.3 Tarif 8
2.4 Berufsgenossenschaft 8
2.5 Betriebsarzt 8
2.6 Betriebsrat 8
2.7 Unsere Beauftragten 9
2.8 Arbeitszeiten 10

3. Tarifliche Regelungen 11
3.1 Urlaubsanspruch 11
3.2 Arbeitsversäumnis (§ 6 MTV) 11
3.3 Auslöse 12
3.4 Sonderzahlungen 12

4. Betriebsvereinbarungen (BV) 13
4.1 Verhalten im Krankheitsfall 13
4.2 Abwesenheitskonten 14
4.3 Betriebliche Krankenzusatzversicherung 15
4.4 Lebensarbeitszeitkonten 17
4.5 Betriebsurlaub 18
4.6 Personalkauf 18
4.7 Arbeitskleidung 19
4.8 AG-Zuschuss individuelle PSA 20
4.9 Mitarbeiterbeteiligung 21
4.10 Wert- und leistungsorientierte Entlohnung 22
4.11 Bereitschaftsdienst 24
4.12 Notdienst 25
4.13 Sondervergütung Notdienst Olenex 26
4.14 Mobiltelefone 26
4.15 Beauftragtenprämie 28
4.16 Eignungsuntersuchungen 28
4.17 Förderung E-Mobilität 29
4.18 Fahrzeugortung 30
4.19 Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) 30
4.20 Videoüberwachung 31

5. Weitere Vergünstigungen 32
5.1 Betriebliche Altersversorgung 32
5.2 Betriebskasse 32
5.3 Betriebsrad-Leasing 33
5.4 Fanshop 34
5.5 Handy-Scouts 34
5.6 Herzlichen Glückwunsch 35
5.7 Wellpass 35
5.8 Barghorn Kantine (light) 36
5.9 Wir machen dich zum Held in Deinem Verein 36
5.10 Man lernt nie aus 37

6. Wichtige Hinweise 38
6.1 Private Änderungen 38
6.2 Arbeitgeberinformation 38
6.3 Hinweis der Arbeitgeberin auf die Mitführungs- und Vorlagepflicht von Ausweispapieren 38
6.4 Fristen zur Einreichung von Belegen 39

7. Ziele unseres Arbeitsschutzmanagementsystems 40
7.1 Allgemeine Ziele 40
7.2 Ziele für das laufende Jahr 40

8. Sag allen Deine Meinung 41

9. Was hast Du konkret von einem Arbeitsplatz bei Barghorn? 42

10. Bausteine des Erfolgs 43

Impressum 48

Stand: Juli 2024

1. Wir über uns

Das Unternehmen wurde 1941 von Ingenieur Fritz Böning (Fribö) gegründet. Dessen Schwiegersohn, Dipl.-Ing. Magnus F. Barghorn, übernahm 1972 die Geschäfte. Seit dem Jahr 2001 wird das Unternehmen in der 3. Generation von Dipl.-Wirtsch.-Ing. Gunnar Barghorn geführt. Seit 2023 ist B. Eng. Steffen Grunewald technischer Geschäftsführer.

barghorn

Die Abteilungen Stahlbau - Maschinenbau - Metallbau stehen für das umfangreiche Leistungsspektrum unseres Unternehmens:

Stahlbau
Stahlhallenbau
Bühnenanlagen
Stahlwasserbau
Sonderkonstruktionen
Rohrbrücken

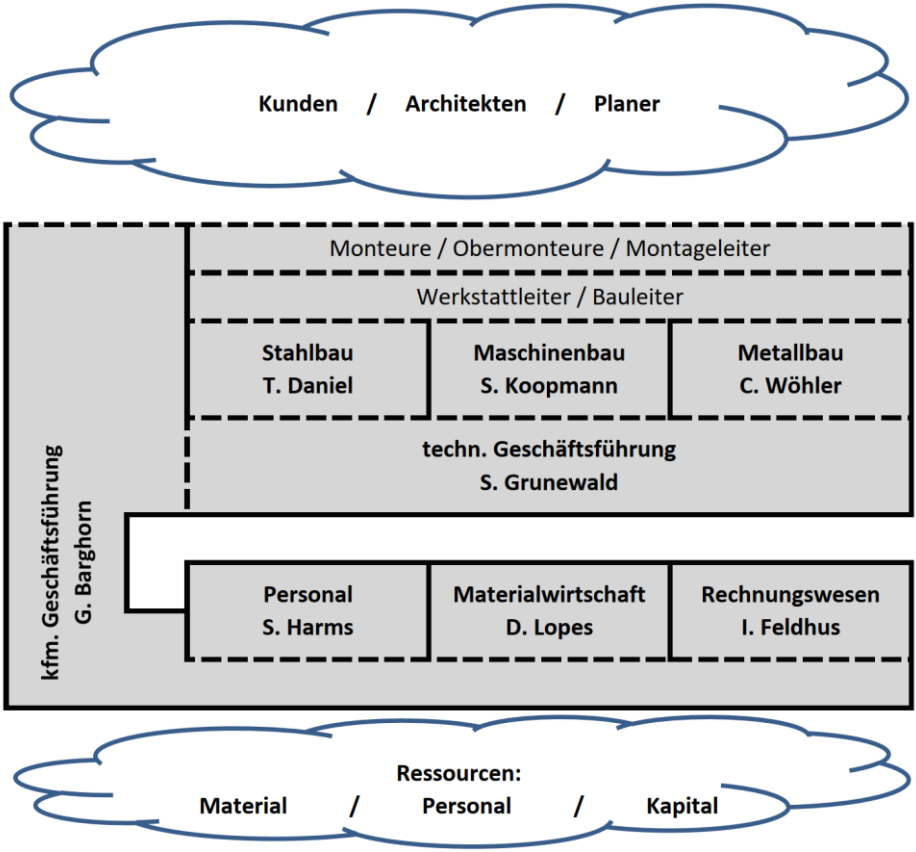
Maschinenbau
Pumpen-/Getriebeservice
Service Schiffsantriebe
Umwelttechnik
Zerspanung
UVV-Prüfungen

Metallbau
Treppen- und Geländerbau
Rohrleitungsbau
Technischer Industrieservice
Baugruppenfertigung
Edelstahlverarbeitung

1.1 Aufbauorganisation

Das nachfolgende Organigramm zeigt die grundsätzliche Darstellung unserer Aufbauorganisation nach innen und nach außen. Es zeigt wie wir arbeiten und wie die einzelnen Bereiche miteinander verknüpft sind.

Organigramm der Barghorn GmbH & Co.KG



Wer verstehen will wie wir ticken,
denkt am besten an Fußball…

Unsere Organisation...

... ist dynamisch,
wir spielen 4-4-3, mit hängender Spitze, oder alle auf Angriff

... ist geordnet,
jeder kennt seine Position, aber auch Verteidiger schießen Tore

... ist hierarchiearm,
jeder kann in Führung gehen und das Spiel bestimmen

... hat klare Regeln,
wir wissen was ein Faul ist und achten das Fairplay

... weiß: Teamgeist zählt,
wir gewinnen immer nur als Mannschaft

2. Wichtige Informationen (Wer? – Wie? – Was?)

2.1 Mitarbeiter-App Komati

Wir nutzen im Unternehmen für unsere Kommunikation und Mitarbeiter-Information eine eigene App **Komati**. Wir haben uns für **Komati** als Anbieter entschieden, weil dieser Dienst den geltenden Datenschutzrichtlinien entspricht. Damit können wir uns untereinander benachrichtigen. Insbesondere für die Benachrichtigungen zu unserem Wertemesssystem und auch anderen sehr kurzfristigen Benachrichtigungen ist dieser Dienst sehr wichtig. Lade dir Komati auf Dein Smartphone. Die Personalabteilung zeigt dir gern wie Du dich registrieren kannst. Dann hast auch Du Zugriff auf viele Informationen, unser digitales „Schwarzes Brett" und viele weitere Möglichkeiten. So findest Du dort z.B. auch eine Funktion gemäß Hinweisgeberschutzgesetz, um Ungereimtheiten melden zu können. Höre dich einfach mal bei Deinen Kollegen um, wofür diese App noch nutzbar ist.

Übrigens: Die Komati-App kannst Du auch ganz normal in jedem Webbrowser nutzen.

2.2 Barghorn-Akademie

Die Barghorn-Akademie ist unser großer Wissensspeicher im Internet. Für jeden jederzeit und von überall aus erreichbar.
In der Akademie findest Du auch alle Inhalte unseres Lotsen einfach und verständlich mit vielen Erklärvideos. Diese sind meist ausführlicher und anschaulicher, als wir das hier im Lotsen darstellen könnten.
Schau dir gerne gleich den öffentlichen Teil der Akademie an (https://akademie.barghorn.de).
In der Personalabteilung erhältst du Zugangsdaten. Diese kannst du auch direkt über die Komati-App dort anfordern.

2.3 Tarif

Für die Firma Barghorn GmbH & Co.KG ist der Tarif des metallverarbeitenden Handwerks in Niedersachsen maßgeblich. Das ist im Vergleich zu manchen Wettbewerbern, insbesondere aber im Vergleich zu Unternehmen außerhalb der Branche häufig ein großer Unterschied. So sichert dir unser Tarif Deine Ansprüche auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Nah- und Fernauslöse und vieles mehr.

2.4 Berufsgenossenschaft

Im Falle eines Arbeits- bzw. Wegeunfalls ist die Berufsgenossenschaft Holz und Metall, Bezirksverwaltung Bremen, Postfach 10 28 67, 28028 Bremen zuständig.

2.5 Betriebsarzt

Als Betriebsärzte stehen uns
Dr. med. Johannes Brüning, 26919 Brake, Telefon 04401/4323 und
Dr. med. Marco Loddo, 26180 Rastede, Telefon 04402/9727010
zur Verfügung.

2.6 Betriebsrat

Christoph Thiele	(1. Vorsitzender)
Alexander Seybold	(2. Vorsitzender)
Stefan Wakengut	
Pascal Neese	
Michael Cordes	

2.7 Unsere Beauftragten

Allgemeine Gleichbehandlung
Silvia Harms

Arbeitssicherheit
Fachkraft für Arbeitssicherheit
Sebastian Koch (extern)
⇨ Telefon: 0162-4185603
Silvia Harms (Ansprechperson intern)

Brandschutz
Michael Beer

Datenschutz
RA Rahel Fischer-Battermann (extern)
⇨ Telefon: 04953-5819000

Schweißaufsicht
Herr Grunewald
(Schweißfachingenieur)
Thade Daniel (Schweißfachmann)
Stefan Wakengut (Schweißfachmann)

Strahlenschutz
Stefan Koopmann

Sicherheitsbeauftragte
Stahlbau
- Andre Poppe
- Michael Cordes
- Alexander Seybold
- Christoph Thiele

Maschinenbau
- André Ramm
- Flemming Tieste-Hardt
- Heiko Voß

Metallbau
- Thorsten Thimm
- Thomas Eden

Verwaltung
- Steffen Grunewald
- Silvia Harms

2.8 Arbeitszeiten

Die Arbeitszeit beträgt im gewerblichen sowie im kaufmännischen Bereich üblicherweise 37 Stunden pro Woche. Ausnahmen bilden Angestellte mit Führungsfunktion (40 Std./Woche). Aufgeteilt wird die Arbeitszeit im Regelfall wie folgt (Änderungen vorbehalten).

Arbeitsbeginn:

Montag bis Freitag	07.00 Uhr

Frühstückspause:

Montag bis Freitag	15 Min. (08.30 - 08.45 Uhr)

Mittagspause:

Montag bis Donnerstag	30 Min. (12.00 - 12.30 Uhr)
Freitag	entfällt

Arbeitsschluss:

Montag bis Donnerstag	15.30 Uhr (37-Std.-Woche)
	16.15 Uhr (40-Std.-Woche)
Freitag	13.15 Uhr

Die betriebliche Arbeitszeit kann im Bedarfsfall von 37 Stunden auf 40 Stunden pro Woche (Montag-Freitag) zur Flexibilisierung der Arbeitszeit festgelegt werden. Die anfallenden Mehrstunden werden dem Abwesenheitskonto gutgeschrieben. Die regelmäßige tägliche Arbeitszeit soll die Dauer von 10 Stunden nicht überschreiten.

Mehrstunden von Montag bis Samstag werden ab der 49. Stunde sowie Nacht-, Feiertags- und Sonntagsstunden, wie im Tarif geregelt, beaufschlagt. Übersteigt die tägliche Arbeitszeit 10 Stunden, wird ab der 11. Stunde, wie im Tarif geregelt, beaufschlagt.

Möchte ein Mitarbeiter aus privaten oder betrieblichen Gründen von seiner regelmäßigen Arbeitszeit abweichen, so ist dies mit der direkten Führungskraft vorher abzusprechen und die Änderung dem Personalwesen mitzuteilen. Gleiches gilt für mobiles Arbeiten (z.B. Homeoffice).

3. Tarifliche Regelungen

3.1 Urlaubsanspruch

Jeder Arbeitnehmer hat in der Regel einen Urlaubsanspruch von 30 Arbeitstagen/Jahr. Der Anspruch auf vollen Jahresurlaub kann erstmalig nach sechsmonatiger Beschäftigung geltend gemacht werden.

Mitarbeiter, die nicht das ganze Jahr betriebszugehörig sind, haben nur Anspruch auf 1/12 für jeden Monat der Beschäftigungsdauer des festgelegten Urlaubs. Kurzzeitig Beschäftigte, die weniger als 21 Arbeitstage im Monat beschäftigt sind, haben keinen Urlaubsanspruch. Die Einreichung des Urlaubs erfolgt auf dem entsprechenden Formular „Antrag auf Abwesenheit".

Im Übrigen gilt die Betriebsvereinbarung „4.2 Abwesenheitskonten" in ihrer jeweils gültigen Fassung.

3.2 Arbeitsversäumnis (§ 6 MTV)

Bei Antragsstellung (über den Abwesenheitsantrag) wird der Verdienstausfall für einen Tag gezahlt bei:

- Niederkunft der Lebenspartnerin
- eigener Eheschließung
- eigener Silberhochzeit
- dem Wohnungswechsel von Arbeitnehmern mit eigenem Haushalt, jedoch nur einmal im Kalenderjahr
- 25-jährigem Dienstjubiläum des Arbeitnehmers
- Todesfällen eigener Kinder, Stief- und Pflegekinder
- Todesfällen der Eltern oder Schwiegereltern
- Todesfall der zum Haushalt des Arbeitnehmers gehörenden Geschwister

Bei Antragsstellung wird der Verdienstausfall für zwei Tage gezahlt bei:

- Tod des Lebenspartners

Der Mitarbeiter hat ausschließlich in den im Manteltarifvertrag (MTV) vom 01.05.2021 genannten Fällen Anspruch auf Freistellung gegen Fortzahlung der Vergütung. In allen übrigen Fällen ist §616 BGB ausgeschlossen.

3.3 Auslöse

Für Baustellen, die außerhalb von Brake liegen, kann es die sogenannte „Auslöse“ geben (offiziell heißt es „Verpflegungsmehraufwand“).
Hier unterscheidet der Tarif zwischen „Nahauslöse“ (dann bist Du abends wieder zu Hause) und „Fernauslöse“. In diesem Fall findet die Übernachtung in einem Hotel oder einer Pension statt. Die Vergütung erfolgt nach **Arbeits**stunden auf der Baustelle (Nahauslöse) oder nach Tagen (Fernauslöse). Grundlage für die Berechnung bildet die EG 4 des Entgeltrahmentarifes. Werden die Entgeltgruppen angehoben, steigen automatisch auch die Auslösungssätze.

3.4 Sonderzahlungen

Neben dem im Arbeitsvertrag festgelegten Arbeitsentgelt werden die im Tarifvertrag für das metallverarbeitende Handwerk vereinbarten zusätzlichen Leistungen oder Sachbezüge gewährt. Die Berechnung des zusätzlichen Urlaubsgeldes und der Sonderzahlung erfolgt auf Basis des Tarifentgeltes und beträgt zurzeit bis zu 70% des Tarifentgeltes. Für das zusätzliche Urlaubsgeld gilt eine Wartefrist von 1 Jahr. Die Sonderzahlung ist wie folgt gestaffelt:

Für Mitarbeiter, die am 01.04. des Auszahlungsjahres

- betriebszugehörig sind 40%
- 08 Monate betriebszugehörig sind 50%
- 20 Monate betriebszugehörig sind 60%
- 32 Monate betriebszugehörig sind 70%

Soweit dir eine Sonderzahlung (z.B. Weihnachtsgeld) ausschließlich oder über die tarifliche Leistung hinaus auf betrieblicher Grundlage gewährt wird, erfolgt dies freiwillig ohne Begründung eines Rechtsanspruches. Die vorstehende Regelung findet entsprechende Anwendung auf alle Sonderleistungen.

Über den Tarif hinaus kannst Du für das Urlaubs- wie für das Weihnachtsgeld ganz individuell den Auszahlungsmonat im Rahmen von 3 Monaten wählen. So kannst Du den Zugang besser an Deinen Bedarf anpassen.

4. Betriebsvereinbarungen (BV)

Vorrangig zu den hier aufgeführten Erläuterungen gilt die jeweils zugehörige Betriebsvereinbarung in der aktuell gültigen Fassung. Diese findest Du ganz schnell und einfach als druckfähige PDF-Datei in unserer Akademie.

4.1 Verhalten im Krankheitsfall

Zum einen gibt dir diese BV die Sicherheit wie Du dich im Krankheitsfall richtig verhältst. Zum anderen sichert diese Vereinbarung die möglichst frühzeitige Information darüber, dass z.B. einer Deiner Kollegen krank ist. So kannst Du den jeweiligen Arbeitseinsatz mit Deiner Führungskraft schneller neu planen.

Im Falle von Arbeitsunfähigkeit oder einer sonstigen entschuldbaren Verhinderung musst Du das so schnell wie möglich Deiner Abteilungsleitung mitteilen. Das passiert am besten direkt telefonisch. Zwischen 20 Uhr und 06:30 Uhr wochentags sowie am Wochenende schreibe lieber eine Nachricht, z.B. über Komati. Eine Nachricht allein reicht nie aus, deshalb hole den Anruf bitte zu einer vertretbaren Uhrzeit trotzdem nach. Ist Dein Abteilungsleiter nicht erreichbar, sprich bitte mit der nächst zuständigen Führungskraft. Solange es irgendwie geht, meldest Du dich bitte immer persönlich. Wir müssen vor allem wissen wie lange Du voraussichtlich ausfallen wirst. Parallel informierst Du bitte die Personalabteilung telefonisch, per Komati oder per Mail.

Ab dem ersten Krankheitstag ist die Arbeitsunfähigkeit durch eine Bescheinigung (AU) des behandelnden Arztes nachzuweisen. Diese muss spätestens am dritten Tag nach Beginn der Erkrankung in der Personalabteilung vorliegen. Ansonsten kann dir Entgelt verloren gehen. Das monatliche zu zahlende Entgelt wird im Falle einer Erkrankung des Mitarbeiters entsprechend der gesetzlichen Reglungen weitergezahlt.

Für kurze Erkrankungen (bis zu zwei Tage) ist grundsätzlich keine AU erforderlich, es sei denn der Abteilungsleiter oder die Personalabteilung wünschen dies ausdrücklich.

Bei Arbeits- oder Wegeunfällen benötigt die Personalabteilung darüber hinaus folgende Angaben:

- **Unfallzeitpunkt (Tag, Monat, Stunde, Minute)**
- **Unfallort**
- **Verletzte Körperteile**
- **Art der Verletzung**
- **Name und Anschrift des behandelnden Arztes/Krankenhauses**
- **Name und Anschrift von Zeugen**
- **Ausführliche Schilderung des Unfallherganges**

Wurde die Arbeitsunfähigkeit von einem Dritten verursacht, sind folgende Angaben der Personalabteilung zu melden:

- **Name und Anschrift des Verursachers**
- **ggf. polizeiliches Aktenzeichen**

Eine vom Arzt ausgestellte Bescheinigung über Arbeitsunfähigkeit gibt stets die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit an. Sobald Du dich aber selbst in der Lage fühlst, kannst Du ohne jeden Nachteil auch vorher schon die Arbeit wiederaufnehmen. So hilfst Du ganz erheblich Kosten zu sparen, schützt die Firma und letztlich Deinen Arbeitsplatz. Gerade nach einem Arbeitsunfall müssen wir Ausfallzeiten über 3 Tage der Berufsgenossenschaft melden. Dann wird es besonders teuer. Hilf mit, dies möglichst zu vermeiden.

Bleibe nur dann und nur solange zuhause, wie Du tatsächlich nicht arbeiten kannst. Vermeide Ansteckungen und Arbeitsunfälle. Melde dich sofort und halte uns informiert, damit Deine Kollegen planen können. Wir rechnen mit dir.

4.2 Abwesenheitskonten

Unsere Abwesenheitskonten sind aus der Zusammenlegung der Arbeitszeitkonten und Urlaubskonten entstanden. Dadurch wird Dein Urlaubsanspruch unverfallbar und Du kannst Deine Abwesenheitszeiten viel freier in Wochen, Tagen oder Stunden gestalten.

Auf dem Abwesenheitskonto werden die über die individuelle regelmäßige Arbeitszeit hinausgehenden Plus- und Minusstunden miteinander verrechnet. D.h. arbeitest Du länger als Deine vertraglich vereinbarte wöchentliche

Arbeitszeit, so wird diese Zeit in Stunden auf Deinem Abwesenheitskonto gutgeschrieben, erfüllst Du diese Arbeitszeit nicht, so werden Stunden abgezogen.
Du kannst aber auch auf Wunsch und mit Zustimmung Deiner Führungskraft, die Arbeitszeit als Freizeit stundenweise oder tageweise abbauen.
Natürlich kann auch vorrübergehender Arbeitsmangel dazu führen, das Arbeitszeitkonto zu einem vorgegebenen Zeitpunkt in Anspruch zu nehmen.
Der Abbau muss schriftlich mit dem Formular „Antrag auf Abwesenheit“ beantragt werden. Es sind Personalnummer, Name und Vorname und Abwesenheitszeit in den dafür vorgesehenen Feldern einzutragen.

Die Einreichung des Abwesenheitsantrages wird mit Datumsangabe vom Antragsteller unterschrieben. Die betriebliche Abkömmlichkeit ist dann durch die Führungskraft festzustellen. Kann der Urlaub nicht gegeben werden, so ist hierfür der Grund auf dem Abwesenheitsantrag einzutragen. Auf jeden Fall ist der Abwesenheitsantrag von der Führungskraft zu unterschreiben und dieser hat die Entscheidung über Genehmigung oder Ablehnung so zügig wie möglich zu fällen.

Nach der Entscheidung ist das gelbe Formular dem Antragsteller auszuhändigen. Der blaue Durchschlag verbleibt in der Abteilung, der weiße wird zur weiteren Bearbeitung an die Personalabteilung weitergeleitet. Auch im Falle der Nichtgenehmigung!

Bestände ab der 320. Plusstunde können auf Antrag des betreffenden Mitarbeiters zur Auszahlung gebracht oder dem Lebensarbeitszeitkonto zugeführt werden. Nimm hierzu einfach direkt Kontakt mit der Personalabteilung auf.

4.3 Betriebliche Krankenzusatzversicherung

Die betriebliche Krankenzusatzversicherung ist ein riesiger Mehrwert für alle unbefristet Beschäftigten, die Mitglied einer gesetzlichen Krankenvollversicherung sind. Sie ermöglicht – ohne Gesundheitsprüfung – einen Mehrwert zu Gesundheitsleistungen fast wie auf Privatpatientenniveau.

An der betrieblichen Krankenzusatzversicherung nehmen alle Mitarbeiter in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis teil. Ohne Deinen betreffenden Antrag läuft allerdings nichts.

Nach aktuellen Versicherungsbedingungen hast Du Anspruch auf

- **Stationär: Ein- oder Zweibettzimmer und Chefarztbehandlung**
- **Zahnbehandlung: 100% Kostenerstattung**
- **Zahnprophylaxe: 1 x im Jahr 60€ Kostenerstattung**
- **Zahnersatz: 70% Kostenerstattung**
- **Vorsorge: 100% Kostenerstattung für die meisten Untersuchungen**

Natürlich gelten immer die jeweiligen Versicherungsbedingungen.
Die jeweiligen Behandlungen oder Leistungen über den gesetzlichen Rahmen hinaus musst Du zunächst immer erst selbst bezahlen, dann bei der Zusatzversicherung einreichen und bekommst diese dann erstattet. Hast Du einen Versicherungsausweis zur Vorlage beim Leistungserbringer, kann dieser auch direkt mit der Versicherung abrechnen. Den genauen Ablauf teilt dir der Versicherer mit.
Die Kosten für die Krankenzusatzversicherung trägt zu 100% Dein Arbeitgeber.
Auf eigene Kosten kannst Du die Krankenzusatzversicherung auch auf Deine Familie (Mitversicherte in der gesetzlichen Krankenvollversicherung) mit ausdehnen.

Die Krankenzusatzversicherung kann auch bestehen bleiben, wenn Du das Unternehmen verlassen solltest. Allerdings ist dann der Versicherungsbeitrag von dir selbst zu tragen.

Zusätzlich kannst Du auch für ambulante Arztbesuche und Behandlungen eine Zusatzversicherung im Rahmenvertrag der Firma bei der Bundesknappschaft abschließen. Diese Kosten trägst Du selbst. Auch die Abwicklung zur Kostenerstattung ändert sich dann. Genaue Informationen zum Ablauf erhältst Du in der Personalabteilung.

Du musst lediglich die ordentliche Abwicklung zur Erstattung von Leistungen gemäß den Bedingungen des Versicherers beachten. Alle übrigen Fragen kannst Du sehr gerne an unsere Personalabteilung oder an unsere Betreuung in diesem Thema, die Kafka & Baum Versicherungsmakler, stellen. Die Kontaktdaten findest Du in der Akademie.

4.4 Lebensarbeitszeitkonten

Mit den Lebensarbeitszeitkonten kannst Du erarbeitetes Zeitguthaben, aber auch Gehaltsbestandteile, ansammeln und später verwenden für

- **einen früheren Renteneintritt**
- **eine Meisterausbildung o.ä.**
- **eine verlängerte Elternzeit**
- **die Pflege von Angehörigen**
- **eine Auszeit**
- **uvm.**

Dein Lebensarbeitszeitkonto (LAZ) wird in erster Linie durch Dein Abwesenheitskonto befüllt. Ganz automatisch, wann immer Dein Abwesenheitskonto über 400 Stunden kommt. Es sei denn Du widersprichst. Zwischen 250 und 400 Stunden gehen monatlich 5 Stunden auf Dein LAZ und Du kannst selbst bestimmen ob und wieviel Stunden zusätzlich in Dein LAZ übergehen. Außerdem kannst Du auch aus Sonderzahlungen und Prämien oder Teilen Deines Bruttobezugs (max. 50%) Zuführungen zu Deinem LAZ bestimmen.

In einer Freistellungsphase entnimmst Du dann von diesem LAZ. Dabei kann die Freistellung ganz oder auch nur teilweise erfolgen. Also z.B. nur halbtags bei vollem Gehalt arbeiten, weil die Differenz aus dem LAZ kommt. Du kannst in der Freistellungsphase sogar das Gehaltsniveau verändern. Je nach Bedarf und Situation kann Dein Gehalt dann zwischen 70% und 130% Deines üblichen Gehalts liegen. Das hat dann natürlich Einfluss auf die Länge der aus dem LAZ bezahlten Freistellung.
Du darfst Deine Freistellung nicht für eine andere Erwerbstätigkeit oder eine Selbständigkeit benutzen. Genehmigte Nebentätigkeiten sind von diesem Verbot ausgenommen. Die Freistellung gilt immer für ganze Monate.

Dein Guthaben auf dem LAZ ist doppelt treuhänderisch abgesichert. Es bleibt also auch bei der Insolvenz der Firma und sogar bei Insolvenz der Versicherungsgesellschaft sicher.

Für das LAZ fallen Gebühren für Einrichtung und Kontoführung an. Diese Gebühren trägt Dein Arbeitgeber für dich. Zusätzlich wird Dein Guthaben verzinst.

4.5 Betriebsurlaub

Was habe ich davon?
Die Geschäftsleitung legt mit dem Betriebsrat jährlich gemeinsam Betriebsurlaubstage fest. Für die per Betriebsvereinbarung festgelegten Tage ist kein Antrag auf Abwesenheit erforderlich. Das läuft automatisch.

Wie ist es geregelt?
Neben der automatischen Abwesenheit kann es sein, dass Du dennoch an einem Betriebsurlaubstag arbeiten musst. Dann muss die Personalabteilung darüber Kenntnis erlangen. Das erfolgt entweder durch Deine Zeitrückmeldung auf einen Auftrag oder die Kostenstelle oder, wenn Du keine Zeiten schreibst, über die monatliche Rückmeldung von Mehrarbeit per Exceltabelle.

Was muss ich besonders beachten?
Fast nichts. Lediglich die Zeitrückmeldung, wenn Du trotz Betriebsurlaub an einem solchen Tag gearbeitet hast.

4.6 Personalkauf

Durch die Regelungen zum Personalkauf erhältst Du die Leistungen unserer Firma deutlich vergünstigt. Außerdem gibt es auch vergünstige Konditionen bei anderen Unternehmen.

Grundsätzlich gelten für dich als Mitarbeiter vergünstigte Konditionen, soweit betriebliche Leistungen in Anspruch genommen werden. Materialpositionen erhältst Du zum Nettoeinkaufspreis zuzüglich 10% Handlingpauschale und zuzüglich der gesetzlichen Mehrwertsteuer.
Lohnpositionen erhältst Du um 10% vergünstigt.

Rechnungen über Personaleinkäufe werden mit der darauffolgenden Entgeltabrechnung einbehalten. Im Übrigen gilt die Betriebsvereinbarung „Personalkauf“ in ihrer jeweils gültigen Fassung.

Darüber hinaus ist das Unternehmen stets bemüht, bestehende Geschäftsverbindungen auch für besondere Mitarbeiterkonditionen zu öffnen.
Diese Angebote werden ständig ausgebaut und wechseln auch, so dass es nicht sinnvoll wäre dies hier einzeln aufzuzählen. Bitte schau dich dazu in der Akademie sorgfältig um. Dort findest Du die Anbieter und deren Leistungen sowie Kontaktdaten. Zusätzlich kannst Du dich hierzu auch in der Personalabteilung informieren.

Sorge lediglich dafür, dass Du zu den externen Angeboten gut informiert bist. Leistungen aus unserer Firma werden automatisch mit Rabatt berechnet und vom Lohn einbehalten. Möchtest Du keinen Lohneinbehalt, dann zahle die Rechnung einfach direkt bevor die nächste Lohnabrechnung fällig wird.

4.7 Arbeitskleidung

Durch die gestellte Arbeitskleidung treten wir einheitlich als Mannschaft auf. Für die Reinigung und Reparatur gibst Du die Arbeitskleidung einfach in den dafür vorgesehenen Wäschebehälter. Deine Erstausstattung und erforderlichen Ersatz kannst Du ganz einfach über unseren Online-Shop bei THG bestellen.

Den Online-Shop erreichst Du unter https://www.thg-brake.de/shop.php
Deine Zugangsdaten und eine kleine Einweisung bekommst Du über die Personalabteilung.

Alle Mitarbeiter haben für diesen Online-Shop ein Startbudget für die Erstausstattung und danach ein Jahresbudget. Die Arbeitskleidung soll nicht nur dem Schutz der eigenen Kleidung dienen, sondern vor allem zur Unfallverhütung beitragen. Darüber hinaus ist es uns besonders wichtig, über einheitlich gekleidete Mitarbeiter unseren Kunden unsere Professionalität und die Zugehörigkeit zur Firma kenntlich zu machen.

Du hast darauf zu achten, dass Deine Arbeitskleidung sauber und in einwandfreiem Zustand ist. Sollte einmal etwas nicht in Ordnung sein, ist dies in der Personalabteilung zu melden. Grundsätzlich stehen dir drei Sätze Arbeitskleidung zur Verfügung. Der wöchentliche Wechsel und insbesondere die Rückgabe verschmutzter Arbeitskleidung erfolgt im Sozialtrakt über die jeweiligen Spinde bzw. Dein Fach.

Die Kosten für Anschaffung und Ersatz werden durch die Budgets vom Arbeitgeber getragen. Lediglich wenn Dein Budget aufgebraucht ist, stehst Du selbst in der Verantwortung dir Ersatz über den Online-Shop zu verschaffen. Du übernimmst lediglich die Kosten der Reinigung und Reparatur. Die Reinigung in Höhe der tatsächlich zur Reinigung gegebenen Teile. Dieser Betrag wird automatisch mit der monatlichen Lohnabrechnung einbehalten. Wenn Reparaturen erforderlich sind, werden diese auch durch den Wäschedienstleister übernommen. Derzeit werden die Reparaturkosten anteilig zu den gewaschenen Teilen über alle Mitarbeiter verteilt. Künftig soll eine Zuordnung zu den Personen möglich sein.
Derzeit kostet das Waschen der Wäsche, inklusive Reparatursichtung der Teile:

- **Arbeits-Jacke** **3,05 €**
- **Arbeits-Latzhose** **3,05 €**
- **Arbeits-Bundhose** **3,00 €**
- **Schweißerschutz-Jacke** **3,52 €**
- **Schweißerschutz-Latzhose** **3,52 €**
- **Schweißerschutz-Bundhose** **3,47 €**

Andere Bekleidungsteile, wie z.B. Winterjacken können ebenfalls zum Waschen abgegeben werden. Preise hierfür müssen wir anfragen.

Achte bitte auf einen ordentlichen Umgang mit der Arbeitskleidung und vermeide Verlust durch z.B. Liegenlassen. Ansonsten gilt die Betriebsvereinbarung „Arbeitskleidung“ in ihrer jeweils gültigen Fassung.

4.8 AG-Zuschuss individuelle PSA

Individuell angepasste persönliche Schutzausrüstung (PSA) erhöht einerseits den Tragekomfort, ist andererseits aber auch oft teurer. Deshalb bekommst Du hierfür von der Firma einen Zuschuss.

Wir arbeiten für die Bezuschussung exklusiv mit Herla Optik & Akustik, Clausenstraße 4 in Brake zusammen. Eine Arbeitsschutzbrille mit Sehstärke bekommst Du alle zwei Jahre mit 50%, maximal aber 70€, bezuschusst. Einen individuell angefertigten Gehörschutz bekommst Du alle drei Jahre mit ebenfalls 50%, maximal jedoch 50€ bezuschusst.

Nach dem Kauf Deiner individuellen PSA legst Du die Rechnung bitte in der Personalabteilung vor und bekommst den Zuschussanteil erstattet.

4.9 Mitarbeiterbeteiligung

Zum Aufbau Deiner Alterssicherung bietet dir die Firma eine ganz außergewöhnliche und hoch bezuschusste Möglichkeit. Du kannst dich mit Kapital an der Firma beteiligen. Damit gehört dann auch ein Stück der Firma dir. Diese Genussrechte kannst Du jährlich mit mindestens 200€ und maximal 8.000€ zeichnen. Zusätzlich kannst Du zwischen einer höher verzinsten Risikovariante und einer schwächer verzinsten abgesicherten Variante wählen. Ob und in welcher Höhe Du das machst, ist ganz allein dir überlassen.

Deine Einlage wird durch die Firma bezuschusst. Bei 200€ musst Du lediglich 180€ einbringen und 20€ (= 10%) kommen von der Firma dazu. Der Zuschuss wächst bis 2.000€ Einlagebetrag überproportional auf 360€ (18%) an. Danach beträgt er bis maximal 8.000€ linear 18%, also maximal 1.440€. Und das jedes Jahr aufs Neue. Beide Varianten werden abhängig von der Umsatzrendite der Firma verzinst. Die Risikovariante mit maximal 6%, die abgesicherte Variante mit maximal 4%.
Legst Du z.B. über 30 Jahre jährlich den Höchstbetrag von 8.000€ an, dann hast Du für Dein Alter 240.000€ angespart. Hinzu kommen Zinsen von maximal 6% und von Deinem Arbeitgeber hast Du satte 43.200€ geschenkt bekommen. Du selbst hast dazu 196.800€ beigetragen. Alles in Allem ein tolles Geschäft.

Mit der Personalabteilung kannst Du einen Ansparplan verabreden und dort erhältst Du auch alle weiteren Informationen und Unterlagen.

4.10 Wert- und ergebnissorientierte Entlohnung

Unsere wert- und ergebnisorientierte Entlohnung ist ein besonders starkes Modell, um dich am gemeinsam erwirtschafteten Erfolg zu beteiligen und gleichzeitig die individuellen Unterschiede zum Beitrag des Einzelnen zu berücksichtigen. Dieses Modell und diese starke Form der Beteiligung und gegenseitigen Wertschätzung ist nach unserem Wissen einzigartig – mindestens in unserer Branche.
Die Betriebsvereinbarung ist in zwei Teile unterteilt. Einerseits unser Wertemesssystem, andererseits unsere Gewinnbeteiligung.
Der tarifliche Grundlohn bildet dabei immer die Basis. Dieser wird um die ermittelten Zulagen und Prämien erhöht.

1. Wertemesssystem

Wir sind überzeugt, dass es wichtig ist den individuellen Beitrag zur Wertschöpfung des Unternehmens auch durch unterschiedliche Einkommen zu honorieren. Gleichzeitig sind wir überzeugt, dass man die Leistung des einzelnen nicht tatsächlich messen kann. Messen kann man aber Verhalten und Verhalten führt zu Leistung. Deshalb messen wir das Verhalten im Verhältnis zu unseren Kernwerten **Verlässlichkeit**, **Flexibilität** und **Loyalität**. Wer wäre besser geeignet Dein Verhalten bei der Arbeit zu messen, als die Kollegen, mit denen Du am meisten zusammenarbeitest? Dabei spielen Hierarchie, Abteilung, Arbeitsaufgabe etc. alles keine Rolle. Gleichzeitig nimmst auch Du eine Messung für mindestens 4 Kollegen vor, mit denen Du am engsten zusammenarbeitest.
Wir unterscheiden Pflicht- und Wahlmessungen. Pflichtmessungen entstehen immer durch ein Führungsverhältnis. Du misst alle direkt unterstellten Mitarbeiter und Deine direkt überstellte Führungskraft. Das sind die Pflichtmessungen. Zusätzlich kannst Du beliebige und beliebig viele Kollegen für eine Messung auswählen. Natürlich macht es Sinn nur diejenigen Kollegen auszuwählen, mit denen man tatsächlich zusammenarbeitet und Beobachtungen zu deren Verhalten machen kann.

An unserem Wertemesssystem nehmen alle 4 Monate alle im Haus teil. Vom Chef bis zum Azubi. Ausgenommen sind nur die ersten Monate der Beschäftigung, bei Azubis das erste und zweite Ausbildungsjahr und geringfügig Beschäftigte. Es dauert schließlich etwas bis man sich gut genug kennengelernt hat.
Die Messung erfolgt über eine eigens für uns programmierte Web-App. Du erhältst nach jedem Messzyklus einen ausführlichen Auswertungsbogen zum Download in der App. Die Messergebnisse drücken sich am Ende über alle Fragen in einer einzelnen Prozentzahl aus. Diese wird über alle Teilnehmer in eine Reihenfolge gebracht und so bestimmt sich Dein Anteil aus einem Gesamtbudget, welches zur Verteilung zur Verfügung steht. Dieses Gesamtbudget beträgt genau 6% aller Grundgehälter der Teilnehmer.

2. Gewinnbeteiligung

Zweiter Bestandteil der ergebnisorientierten Entlohnung ist eine Gewinnbeteiligung. Dazu geht ein Drittel unseres Betriebsergebnisses an die Belegschaft. Auch hier sind wieder Azubis im ersten und zweiten Ausbildungsjahr, sowie geringfügig Beschäftigte ausgenommen.
Dieses Drittel unseres Betriebsergebnisses wird anhand folgender Faktoren über alle Teilnehmenden verteilt:

1. Tariflicher Stundenlohn (ohne Zulagen)
2. x Anzahl Arbeitsstunden im betreffenden Jahr
   (Schule und Fortbildung gilt natürlich auch als Arbeitszeit)
3. x Faktor (0,5 für Azubis, Faktor 1 für Mitarbeiter mit Zeitkonto, Faktor 2 für Mitarbeiter mit pauschaler Arbeitszeit)

Nach der so entstehenden Verhältniszahl je Mitarbeiter wird der Anteil am Betriebsergebnis verteilt. Die Ausschüttung dieser Jahresprämie erfolgt je zur Hälfte im September und im März. Du hast also mit Urlaubs- und Weihnachtsgeld viermal im Jahr eine schöne Sonderzahlung.

4.11 Bereitschaftsdienst

Unser 24-Stunden-Service für unsere Kunden ist ein ganz besonders wichtiges Alleinstellungsmerkmal für unseren Kunden. Auf unserem Niveau bietet dies so keiner unserer Wettbewerber. Das bedeutet aber auch, dass wir unsere Mitarbeiter durchgehend mit einem Bereitschaftsdienst belasten. Damit diese Last möglichst gleichmäßig und damit fair über die Belegschaft verteilt ist, haben wir für den Bereitschaftsplan Regeln geschaffen.

1. Am Bereitschaftsdienst nehmen grundsätzlich alle gewerblichen Mitarbeiter, mit Ausnahme der Azubis, in Teilzeit und geringfügig Beschäftigte, teil.
2. Eine Freistellung vom Bereitschaftsdienst kann nur gegen ärztliches Attest erfolgen. Außerdem können Geschäftsleitung und Betriebsrat bestimmte Personen aus personenbedingten Gründen vom Bereitschaftsdienst ausnehmen. So sind z.B. derzeit alle Kollegen über 55 Jahre vom Bereitschaftsdienst ausgenommen. Bedenke dabei, dass jeder fehlende Beitrag des Einzelnen alle anderen entsprechend mehr belastet.
3. Über alle am Bereitschaftsdienst teilnehmenden Mitarbeiter wird eine Rangfolge aus Alter und Entfernung Wohnort zur Firma gebildet. Je Jünger und näher an der Firma wohnend, desto höher steht man in der Rangfolge. Nun werden alle Teilnehmer von oben beginnend auf die Kalenderwochen der Planungsperiode verteilt. Bei weniger Teilnehmern, als Kalenderwochen, wird oben wieder mit der Verteilung einer weiteren Bereitschaftswoche begonnen.
4. Alle Teilnehmer erhalten so zunächst ein bis zwei Kalenderwochen zugewiesen.
5. Nun kann jeder Teilnehmer freiwillig mehr Bereitschaftswochen übernehmen und benennt die Stückzahl. Da die Bereitschaft und auch der Notdiensteinsatz besonders vergütet werden, ist das für viele Teilnehmer attraktiv.
6. Je nach Anzahl der benannten freiwilligen Wochen Bereitschaft können diese Teilnehmer zuerst die Lage der eigenen Bereitschaftswochen im Kalender bestimmen. Danach werden alle übrigen Teilnehmer ohne freiwillige Wochen über den Kalender verteilt.

7. Es ist jederzeit möglich ganze Bereitschaftswochen oder einzelne Tage mit einem Kollegen zu tauschen. Darüber ist aber der Organisator des Bereitschaftsdienstes immer sehr genau und möglichst frühzeitig zu informieren, denn wir geben die Information über den Bereitschaftsplan auch regelmäßig an unsere Kunden weiter.
8. Kann man einen Bereitschaftsdienst durch Krankheit, Unabkömmlichkeit von einer Fernbaustelle, oder aus anderen Gründen nicht wahrnehmen, dann ist auch zu tauschen. Ein schlichter Wegfall des Bereitschaftsdienstes ist nicht möglich.

Trage Du bitte selbst mit dafür Sorge, dass Du vor Übernahme Deines ersten Bereitschaftsdienstes für diese Aufgabe ausreichend unterwiesen bist und z.B. auch die Örtlichkeiten, Vorgaben, Gefährdungen und häufigsten technischen Herausforderungen bei den betreffenden Kunden kennst.
Wenn Du Bereitschaft hast, musst Du natürlich für Deine Erreichbarkeit und Einsatzfähigkeit sorgen - also Fahrtüchtigkeit sicherstellen und dich nicht zu weit weg von der Firma aufhalten.
Für den Erholungsausgleich nach einer Woche Bereitschaftsdienst kannst Du den Freitag der darauffolgenden Woche aus Deinem Abwesenheitskonto frei nehmen. Das musst Du natürlich mit Deiner Führungskraft abstimmen.

4.12 Notdienst

Der Bereitschaftsdienst und der einzelne Notdienst-Einsatz werden besonders vergütet. So erhältst Du je Bereitschaftstag 0,7% des monatlichen Tarifentgeltes der Ecklohngruppe 4. Aktuell sind das 21,45€/Tag. An Feier- und Betriebsurlaubstagen erhältst Du übrigens die dreifache Bereitschaftspauschale.
Die Einsatzpauschale wird je Notdiensteinsatz gezahlt. Sie beträgt 2% des Ecklohns, also aktuell 61,29€.
Die eigentliche Arbeitszeit von Deiner Haustür und bis dorthin wieder zurück, wird natürlich trotzdem ganz normal vergütet. Je nach Lage und Dauer des Einsatzes auch zuzüglich die tariflichen Mehrarbeitszulagen. Solltest Du keinen Firmenwagen für den Notdiensteinsatz zur Verfügung haben, werden selbstverständlich auch Deine Fahrtkosten erstattet.
Wenn Du übrigens mal für einen Kollegen auch ohne Tausch spontan einspringst oder diesen spontan bei einem Notdiensteinsatz unterstützt, dann bekommst Du statt einer Bereitschaftspauschale die Einsatzpauschale verdoppelt.

Es gibt gesetzliche Ruhezeiten zwischen Arbeitsende und erneuter Arbeitsaufnahme von 11 Stunden. Für besondere Situationen wie einen Notdiensteinsatz kannst Du nach eigenem Ermessen hiervon abweichen. Allerdings darf auch dann eine Ruhezeit von mindestens 7 Stunden nicht unterschritten werden. Verschiebt sich durch diese Regelung Deine Arbeitsaufnahme am folgenden Arbeitstag, dann schicke Deinem Abteilungsleiter per Komati bitte eine entsprechende Nachricht, damit er Deinen späteren Arbeitsbeginn planen kann. Wichtig ist, dass Du für Deine Arbeitsaufnahme nach einem Notdiensteinsatz uneingeschränkt arbeitsfähig und nicht vielleicht zu müde bist. Das wäre ein Risiko zur Arbeitssicherheit, welches wir gemeinsam nicht wollen.

4.13 Sondervergütung Notdienst Olenex

Olenex Edible Oil GmbH ist für uns ein Kunde von besonderer Bedeutung. Mit diesem Kunden besteht eine besondere Vereinbarung zu unserem Notdienstangebot. Mehrvergütungen auf Basis dieser Vereinbarung mit dem Kunden geben wir direkt an die betreffenden Mitarbeiter weiter.
Notdiensteinsätze, die in der Nacht vor dem nächsten regulären Arbeitstag, nach 22 Uhr enden oder vor 7 Uhr beginnen, werden mit der dreifachen Einsatzpauschale vergütet.
Reklamiert der Kunde die Bereitschaft, weil zwischen der Alarmierung durch den Kunden und Deiner einsatzbereiten Meldung beim Pförtner mehr als 2 Stunden vergangen sind, dann entfällt für dich die Bereitschaftspauschale. Das gilt zum Beispiel auch, wenn Du gar nicht erst erreichbar warst.

4.14 Mobiltelefone

Wir stellen allen unbefristet Beschäftigten, ab Ende der Probezeit, eine SIM-Karte auf Kosten der Firma. So sparst Du dir die Kosten für einen eigenen Handyvertrag.
Es gibt vier Nutzerprofile, welche sich im Wesentlichen durch das monatliche Datenvolumen unterscheiden. Alle Profile haben eine nationale Flatrate für Telefonie und SMS.

Dadurch ist auch die private Nutzung innerhalb Deutschlands kein Problem und nicht mit Mehrkosten verbunden. Für die Nutzung im Ausland sprich bitte mit der Personalabteilung, damit vor einem Auslandsaufenthalt evtl. erforderliche Zusatzpakete gebucht werden können. Mehrkosten durch die private Nutzung im Ausland sind dann von dir zu tragen.
Solltest Du für die geschäftliche Nutzung im Ausland versäumt haben ein passendes Paket und Freischaltung rechtzeitig bei der Personalabteilung zu veranlassen, dann gehen evtl. dadurch entstehende Mehrkosten zu Deinen Lasten.
Je nach Deiner Aufgabenstellung im Unternehmen erhältst Du ein passendes Profil zugeteilt.
Sollte dir das verfügbare Datenvolumen durch Deine private Nutzung nicht ausreichen, kannst Du größere Datenvolumen gemäß folgender Tabelle hinzubuchen. Dies geschieht i.d.R über einen Profilwechsel. Die Differenz von Deinem ursprünglich festgelegten Profil zum neuen Profil zahlst Du. Die Kosten dafür werden mit der monatlichen Entgeltabrechnung einbehalten.

Profil	Daten-volumen	Zuschuss Endgerät p.M.	DataPlus-Gesamtvolumen private Zuzahlung p.M. zzgl. MwSt.				
			3GB	6GB	10GB	20GB	
1	3GB	5€	0€	6,50€	9,50€	15€	
2	6GB	10€		0€	3€	8,5€	
3	10GB	15€			0€	6,5€	
4	20GB	20€				0€	

Das kann immer zum jeweiligen Folgemonat geändert werden.

Das jeweilige Endgerät kannst Du frei wählen, denn es ist und bleibt in Dei**nem** Besitz. Wir bezuschussen das Endgerät, indem wir dir dieses für den Zuschussbetrag abkaufen. Dein Zuschussbetrag wächst jeden Monat um den in der Tabelle genannten Betrag und Du startest mit 24 Monaten Volumen, also mit mindestens 120€ im Profil 1. So stellen wir Nachhaltigkeit sicher, weil es sich für dich lohnt ein Endgerät pfleglich zu behandeln und möglichst lange zu benutzen.
Verlässt Du die Firma, dann kaufst Du das Endgerät für den ursprünglichen Kaufpreis zurück, abzüglich der Nutzungsmonate mal Zuschussbetrag. Hast Du der Firma also ein Endgerät für 120€ verkauft und gehst nach zwölf Monaten, dann kaufst Du das Endgerät für 60€ zurück. Nach zwei Jahren Nutzung fällt nach diesem Beispiel kein Rückkaufpreis mehr an.

4.15 Beauftragtenprämie

Unser Unternehmen bietet neben der Haupttätigkeit noch viele zusätzliche Aufgaben. Einige davon sind richtige Beauftragungen durch die Geschäftsleitung für bestimmte Verantwortungsbereiche. Dadurch übernimmt der beauftragte Mitarbeiter eine so hohe Verantwortung, dass auch eine gewisse Mit-Haftung entsteht. Es ist zwar allgemein sehr unüblich, aber bei Barghorn werden einige besonderen Beauftragungen durch eine Beauftragtenprämie gesondert vergütet:

a.	hauptverantwortliche Schweißaufsichtsperson	200,- € / Monat
b.	Schweißaufsichtsperson	100,- € / Monat
c.	CE-Beauftragter	200,- € / Monat
d.	Fachkraft für Arbeitssicherheit	200,- € / Monat
e.	Koordinator Arbeitssicherheit	100,- € / Monat
f.	Strahlenschutzbeauftragter	100,- € / Monat
g.	Beauftragter für Brandschutz	50,- € / Monat

Die obigen Beträge werden für die Dauer der Beauftragung gezahlt.

h.	Sicherheitsbeauftragte	50,- € / Monat

Dieser Betrag wird dann an die jeweiligen ernannten Sicherheitsbeauftragten gezahlt, wenn für den betreffenden Monat und im betreffenden Verantwortungsbereich der Nachweis erbracht wird, dass die Unterweisungen mit den unterstellten Mitarbeiten durchgeführt worden sind. Die Unterweisungen erfolgen nach dem Unterweisungsplan.

i.	Beauftragte/r für den betrieblichen Datenschutz	Kein Betrag
j.	Beauftragte/r für die Beschwerdestelle	Kein Betrag
k.	nach dem Allgemeinen Gleichstellungsgesetz	Kein Betrag
l.	Sicherheitshelfer/Brandschutzhelfer	Kein Betrag

Diese Beauftragungen gelten als innerbetriebliches Ehrenamt.

4.16 Eignungsuntersuchungen

Regelmäßig stellen wir durch betriebliche Eignungsuntersuchungen fest, ob betreffende Mitarbeiter durch ihren Gesundheitszustand für bestimmte Tätigkeiten geeignet sind. Diese Untersuchungen sind durch die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) vorgegeben und haben festgelegte Bezeichnungen.

Tätigkeit	Untersuchung gemäß	Untersuchungsabstand
Mitarbeiter im Außendienst	G 25	Gemäß G 25
Staplerfahrer	G 25	Gemäß G 25
Arbeiten mit Atemschutz	G 26	Gemäß G 26
Arbeiten mit Absturzgefährdung	G 41	Gemäß G 41

Wenn Du zu so einer Untersuchung durch die Personalabteilung aufgefordert wirst, bist Du auch verpflichtet dieser Aufforderung nachzukommen. Die Kosten der Untersuchung trägt der Arbeitgeber. Die Untersuchungen erfolgen während der Arbeitszeit.

4.17 Förderung E-Mobilität

Inzwischen ist die Umstellung auf batteriebetriebene Fahrzeuge nicht nur ökologisch sinnvoll, sondern auch in den meisten Fällen kostengünstiger als die Nutzung von Fahrzeugen mit Verbrennungsmotor. Leider gilt diese Aussage derzeit hauptsächlich für PKW. Im Nutzfahrzeugbereich fehlen schlicht die für uns geeigneten Angebote am Markt.
Wir prüfen bei jeder einzelnen Beschaffung, ob sich für den betreffenden Anwendungsfall der Umstieg auf Elektromobilität lohnt. Das solltest Du auch privat tun und wir unterstützen dich dabei indem wir uns verpflichtet haben für die Privatfahrzeuge unserer Mitarbeiter eine ausreichende Anzahl Ladepunkte zu installieren. Das gilt nicht nur für elektrisch betriebene PKW, sondern auch für E-Bikes und E-Roller.

Du kannst für Deinen Privat-PKW jeden Monat bis zu 240kWh kostenlos nutzen. Danach berechnen wir dir jede weitere kWh mit 14 Cent. Die kostenlosen 240kWh reichen übrigens, je nach tatsächlichem Verbrauch Deines PKW, für eine Strecke von 1.600km. Wenn Du also etwa 40km von der Firma entfernt wohnst, dann ist für dich die tägliche Arbeitsstrecke hin und zurück kostenlos. E-Bikes und E-Roller laden an Schuko-Steckdosen unbegrenzt kostenlos.

Wir fördern auch die Investition in eine private Ladestation (Wallbox) bei dir zuhause. 2022 mit 300€, 2023 mit 200€ und 2024 mit noch 100€.

4.18 Fahrzeugortung

Alle Firmenfahrzeuge ohne vertraglich festgelegte Privatnutzung werden per GPS hinsichtlich ihres aktuellen Standortes und gefahrener Strecken überwacht. Die dabei erhobenen Daten dienen vor allem folgenden Zwecken:

- **Diebstahlschutz bzw. Eigentumssicherung bei Diebstahl**
- **Nachweis von kundenbezogenen Verweilzeiten von Fahrzeugen und damit Mitarbeitergruppen für die Sicherung von Erlösansprüchen gegenüber Kunden**
- **Nachweis der erlaubten und dann ordnungsgemäß berechneten Privatnutzung von Firmenfahrzeugen gegenüber Finanzbehörden**
- **Kontrolle einer unerlaubten Privatnutzung von Firmenfahrzeugen**

Eine Nutzung und Auswertung der Daten über diese Zwecke hinaus, um z.B. Verhalten einzelner Mitarbeiter zu analysieren, ist strikt untersagt. Ausnahmen hiervon erfordern begründete Verdachtsmomente und die vorherige Zustimmung des Betriebsrates.

4.19 Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Durch unser betriebliches Eingliederungsmanagement wollen wir

- **Arbeitsunfähigkeiten überwinden, vorbeugen und erneute verhindern**
- **Die Gesundheit erhalten und fördern**
- **Behinderungen und chronische Erkrankungen vermeiden**
- **Krankheitsbedingte Kündigungen vermeiden**

Diese BV ist für dich wichtig, sobald Du innerhalb eines Jahres länger als 4 Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig warst. Du kannst aber auch jederzeit von dir aus ein BEM-Verfahren beantragen.
Ein BEM-Verfahren startet damit, dass wir schriftlich mit dir Kontakt aufnehmen und dir die Zielsetzungen und weiteren Schritte im BEM erläutern. Erst nachdem Du ausdrücklich zugestimmt hast, geht es mit einem Erstgespräch weiter.
Du kannst auch schriftlich ablehnen. Das müssen wir dann lediglich dokumentieren. Wenn Du ablehnst, verzichtest Du auf wichtige Unterstützung in Deinem Genesungsprozess und nimmst der Firma auch die Möglichkeit gegen die Fortdauer der Arbeitsunfähigkeit und weiter auftretende Arbeitsunfähigkeiten gemeinsam mit dir vorbeugend tätig zu werden. Das wäre doch schade, oder?

4.20 Videoüberwachung

Auf unserem Gelände und auch im Gebäude, z.B. im Lager, sind mehrere Videokameras installiert. Diese sollen in erster Linie durch Abschreckung vor Diebstahl und Vandalismus schützen und Hilfe leisten bei der Aufklärung stattgefundener Diebstähle, Vandalismus und unerlaubtem Zutritt betriebsfremder Personen.
Die Analyse von Mitarbeiterverhalten ist, wie bei der Fahrzeugortung, strikt untersagt. Ausnahmen sind nur bei begründeten Verdachtsmomenten, unsere eigenen Mitarbeiter betreffend, durch vorherige schriftliche Zustimmung des Betriebsrates zulässig.

5. Weitere Vergünstigungen

5.1 Betriebliche Altersversorgung

Seit dem 01.01.2002 hast Du einen Rechtsanspruch auf eine betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung. Dieser Anspruch ist begrenzt auf max. 4% der jeweils gültigen Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzl. Rentenversicherung. Monatlich gibt das Unternehmen bei Abschluss eines Vertrages zur betrieblichen Altersversorgung 20% dazu (gesetzlich wären es nur 15%). Für weitergehende Informationen steht dir die Personalabteilung gerne zur Verfügung.

5.2 Betriebskasse

Alle Mitarbeiter der Fa. Barghorn (Ausnahme: Azubis und geringfügig Beschäftigte) zahlen monatlich 2,00 Euro in die Betriebskasse ein. Der Betrag wird automatisch mit der monatlichen Lohn-/Gehaltsabrechnung einbehalten.

Folgende Auszahlungsbeträge sind derzeit gültig:

Geburt eines Kindes	**50,00 Euro**
Hochzeit/Silberhochzeit/Todesfall	**80,00 Euro**
Kur/Krankheit > 6 Wochen	**20,00 Euro**

Betriebszugehörigkeit

10 Jahre	**25,00 Euro**
15 Jahre	**50,00 Euro**
20 Jahre	**100,00 Euro**
25 Jahre	**150,00 Euro**
30 Jahre	**150,00 Euro**
35 Jahre	**175,00 Euro**
40 Jahre	**200,00 Euro**
45 Jahre	**225,00 Euro**
50 Jahre	**250,00 Euro**

Sonderausgaben werden vom Betriebsrat beschlossen. Zahlungsanspruch besteht erstmalig nach 12-monatiger Betriebszugehörigkeit mit entsprechender Beitragsleistung.

Die Firma zahlt auch was: Nämlich die doppelten Beträge der Betriebskasse! Dies wird im Monat des Anlasses über die Lohn- und Gehaltsabrechnung ausbezahlt, da die Beträge leider versteuert und verbeitragt werden müssen. Ausnahme hiervon ist das 25- und das 40-jährige Dienstjubiläum:
zum 25-jährigen Jubiläum gibt es ein halbes und zum 40-jährigen sogar ein ganzes Tarifgehalt brutto vom Chef!

5.3 Betriebsrad-Leasing

Wir bieten dir die Möglichkeit über die Firma ein Fahrrad als so genanntes Dienstrad mit uneingeschränkter Privatnutzung zu leasen.
Durch Entgeltumwandlung finanzierst Du das Fahrrad aus Deinem Bruttogehalt, statt wie ohne Dienstrad-Regelung nötig aus Deinem Nettogehalt. Auf diesem Weg sparst Du bis zu 37%, je nachdem wie Deine persönlichen Rahmendaten ausfallen.
Teilnehmen können alle unbefristet Beschäftigten, die

- **nicht von einer Lohnpfändung betroffen sind,**
- **mit der Entgeltumwandlung nicht unterhalb der Mindestlohngrenze fallen,**
- **innerhalb der nächsten 3 Jahre in Rente gehen, oder**
- **sich außerhalb der Lohnfortzahlung befinden**

Du kannst bis zu zwei Fahrräder gleichzeitig leasen. Wer fährt schon gern alleine Rad? Der Kaufpreis des Dienstrades muss zwischen 1.500€ und 5.000€ liegen. Die Leasingdauer beträgt 3 Jahre.
Weitere Informationen, wie das Dienstrad-Leasing genau funktioniert findest Du auf der Webseite unseres Kooperationspartners (Mein Dienstrad), in der Barghorn-Akademie und natürlich in der Personalabteilung.

5.4 Fanshop

Wir betreiben in Zusammenarbeit mit THG einen eigenen Fan-Shop.
Zum einen kannst Du dich hier mit den im Betrieb zugelassenen Arbeitsbekleidungen und Sicherheitsschuhen (S3) versorgen und zum anderen findest Du dort eine große Auswahl an Textil-Artikeln mit unserem Logo darauf. So kannst Du während der Arbeit und auch in Deiner Freizeit Deine Zugehörigkeit zu unserer Firma deutlich sichtbar machen.
Das unterstützen wir natürlich als Firma.
Alle Mitarbeiter erhalten jährlich ein Budget, was Du für den Kauf von Arbeitskleidung, Sicherheitsschuhen und sonstigen Textilien nutzen kannst. Dieses Budget ist ohne Zuzahlung und auf die Artikel in unserem Online-Shop von THG begrenzt.
Lies dir für den genauen Ablauf gerne die Anleitung durch, die oben über den QR-Code verlinkt ist.

5.5 Handy-Scouts

Sichtbarkeit in den sozialen Medien ist heute zur Gewinnung von Kunden und noch mehr von neuen Mitarbeitern von sehr großer Bedeutung. Es genügt heute eben nicht mehr eine Webseite und vielleicht noch eine, mehr oder weniger unbewegte, Seite auf Facebook zu haben. Wir sind aktuell auf folgenden Plattformen präsent:

- **Facebook** **(s.u.)**
- **Instagram** **(s.u.)**
- **YouTube** **(als Sammler für Videos von und über die Firma)**
- **TikTok** **(betrieben vom Chef)**
- **XING** **(betrieben vom Chef)**
- **LinkedIn** **(betrieben vom Chef)**

Auf unsere **Facebook**-Seite posten einige freiwillige Mitarbeiter regelmäßig lebendige Beiträge und Stories. Den **Instagram**-Account bedienen einige freiwillige Azubis. Wir nennen diese Personen Handy-Scouts. Es gibt für unsere Handy-Scouts nur sehr wenige Regeln. Es soll in erster Linie für unsere Handy-Scouts und die Besucher unserer Seiten einfach Spaß machen und zeigen wer wir sind und was uns ausmacht.

Da unsere Handy-Scouts durch diese besondere Tätigkeit für unser Unternehmen einen höheren Datenverbrauch haben, erhalten die Handy-Scouts jeweils eine Profilstufe höher, als eigentlich für ihr Firmenhandy vorgesehen. Unsere Azubis erhalten als Handy-Scouts so überhaupt erst ein Firmenhandy für diese Aufgabe.
Darüber hinaus haben alle Mitarbeiter die Option, über www.barghorn.de/marketing, eigene Inhalte hochzuladen. Hierfür musst Du nur einen Titel, ein bisschen Text, sowie eine Grafik/ein Video hinzufügen und die Marketingagentur verarbeitet diese Informationen um Content für unsere sozialen Medien zu generieren. Warum? Somit erzeugen wir Transparenz und Authentizität für unser Publikum.
Wenn Du Interesse hast als Handy-Scout unsere Firma nach vorne zu bringen, dann sprich gerne den Chef, oder unsere Mitarbeiterin für die Unternehmenskommunikation, Franka Puncken (0163-39808-87), an. Franka betreut und unterstützt nämlich unsere Handy-Scouts.

5.6 Herzlichen Glückwunsch

Zu Deinem Geburtstag gibt es natürlich ein Geschenk, nämlich einen Tankgutschein über derzeit 50€. Der ist für dich sogar steuer- und sozialversicherungsfrei. Einzulösen ist dieser bei unserem Kooperationspartner, der BFT Tankstelle Nele Bruns, Breite Straße 146, 26919 Brake.

5.7 Wellpass

Uns liegt es sehr am Herzen, dass Du bis ins hohe Alter fit und gesund bist. Dazu ist es wichtig, dass Du auf Deine körperliche Gesundheit ebenso achtest wie auf Deine psychische Gesundheit. Auf beides wirken unser Bewegungsverhalten, unser Essverhalten und unser Umgang mit Druck oder Stress besonders ein. Mit **WELLPASS** bieten wir dir ein ganzheitliches Gesundheitsprogramm mit freiem Zugang zu Sporteinrichtungen wie Fitnessstudios oder Schwimmbädern, mit Apps für Yoga, Ernährung und vielen anderen Programmen. Besonders möchten wir dir die Präventionsprogramme ans Herz legen.
Wir fördern Deine Mitgliedschaft mit fast 30€, so dass für dich lediglich 30€ als Zuzahlung anfallen. Du kannst dich immer bis zum 20. eines Monats für den Folgemonat anmelden und monatlich abmelden. Somit hast Du nicht die langen Vertragsbindungen wie sonst in Fitnessstudios üblich.

Erste Infos findest Du auf der Webseite: https://egym-wellpass.com/
Schau dir auch unser Erklärvideo in der Akademie dazu an.

5.8 Barghorn Kantine (light)

Wir bieten dir mit unserer Kantine light täglich warme Mahlzeiten zu sehr fairen Preisen. Schau mal auf der Webseite unseres Partners Hofmann´s dazu https://menuelounge.com/
Anmeldedaten bekommst Du in der Personalabteilung.
Nach Deiner Anmeldung kannst Du ganz einfach auf dieser Webseite bis täglich 11 Uhr Dein Lieblingsessen bestellen und bekommst es pünktlich um 12 Uhr heiß serviert.
Du kannst auch Mahlzeiten unzubereitet bestellen und diese dann für die abendliche Zubereitung nach Hause mitnehmen. Ganz nach Deinen Vorlieben und Essgewohnheiten. Mehr Informationen findest Du im Erklärvideo in der Akademie.

5.9 Wir machen dich zum Held in Deinem Verein

Unser Unternehmen fördert die örtliche Jugendarbeit jeden Monat mit 500€. Wenn Du aus diesem Engagement etwas für Deinen Verein sichern willst, müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

- Du bist in einem Verein, der Feuerwehr o.ä. in der Jugendarbeit engagiert. Im Idealfall betreust Du eine Mannschaft oder eines Deiner Kinder ist dort aktiv.
- Du möchtest eine Anschaffung oder Aktivität dieser Organisation, am besten direkt dieser Mannschaft finanziell unterstützen.
- Du kannst sicherstellen, dass über diese Aktion bestmöglich in den sozialen Medien berichtet wird. Das heißt Du bereitest einen Post über www.barghorn.de/marketing für unsere Firma vor, postest selbst auf Deinen Accounts und alle Empfänger der Zuwendung (z.B. der Verein selbst und alle Mitglieder der Mannschaft) machen es auf ihren Accounts genauso.

Wenn Du diese Voraussetzungen erfüllen kannst, musst Du nur noch Deine Idee über die entsprechende Funktion in Komati vorschlagen. Du erhältst dann umgehend Nachricht, ob die Zuwendung direkt erfolgen kann oder in welchem Monat Du an der Reihe bist.

5.10 Man lernt nie aus

Die Führungsgrundsätze im Unternehmen sind darauf ausgerichtet, Dich ständig in Deinen Kenntnissen, Fähigkeiten und Deiner Persönlichkeit zu entwickeln. Da ist es nur logisch, dass wir auch Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen außerhalb des Unternehmens sehr gerne fördern. Sprich doch einfach mal mit der Personalabteilung, Deiner Führungskraft, oder nutze das jährliche Zukunftsgespräch mit dem Chef.

6. Wichtige Hinweise

6.1 Private Änderungen

Jeder Mitarbeiter muss private Veränderungen, wie z.B. neues Bankkonto, Heirat, Telefonnummer, Wohnungswechsel etc. unverzüglich der Personalabteilung bekanntgeben.

6.2 Arbeitgeberinformation

Im Falle einer arbeitgeberseitigen Kündigung ist der Mitarbeiter, zur Aufrechterhaltung ungekürzter Ansprüche auf Arbeitslosengeld, verpflichtet, sich unverzüglich nach Erhalt der Kündigung persönlich beim Arbeitsamt arbeitssuchend zu melden. Weiterhin ist der Mitarbeiter verpflichtet, aktiv nach einer Beschäftigung zu suchen. Dies gilt auch für Aufhebungsverträge. Bei einem befristeten Arbeitsverhältnis muss sich der Mitarbeiter 3 Monate vor Ablauf des Vertragsverhältnisses persönlich beim Arbeitsamt arbeitssuchend melden. Sofern das Arbeitsverhältnis für eine kürzere Dauer als 3 Monate befristet ist, besteht diese Verpflichtung unverzüglich.

6.3 Hinweis der Arbeitgeberin auf die Mitführungs- und Vorlagepflicht von Ausweispapieren

Hiermit weisen wir darauf hin, dass jeder Mitarbeiter während der Beschäftigung jederzeit seinen Personalausweis, einen Pass oder einen entsprechenden Ausweis oder Passersatz mitzuführen und den Behörden der Zollverwaltung auf Verlangen vorzulegen hat. Diese Verpflichtung besteht unabhängig davon, ob der Mitarbeiter auf dem Betriebsgelände oder auf Baustellen Objekten tätig ist. Ein Verstoß gegen die Mitführungspflicht stellt eine Ordnungswidrigkeit dar und kann mit einem Bußgeld von bis zu 5.000 Euro belegt werden.
Zusätzlich solltest Du stets und ständig Deinen Führerschein und Deinen Sicherheitspass dabeihaben!

6.4 Fristen zur Einreichung von Belegen

Es kommt immer wieder vor, dass während der Arbeit Zahlungen von Mitarbeitern ausgelegt werden. Sei es zum Beispiel, weil kurzfristig vor Ort auf einer Baustelle Material oder Ausstattung zu besorgen war, eine Hotelrechnung zu bezahlen war oder Parkgebühren zu zahlen waren. Diese Belege müssen schnellstmöglich gegenüber der Buchhaltung abgerechnet werden, da wir in der Buchhaltung bestimmte Fristen für die Geltendmachung der Mehrwertsteuer einhalten müssen.

Zwischen dem Belegdatum und Deiner Einreichung bei der Buchhaltung dürfen maximal 4 Wochen liegen. Danach können wir Dir das Geld nicht mehr erstatten.

7. Ziele unseres Arbeitsschutzmanagementsystems

7.1 Allgemeine Ziele

Das Arbeitsschutzmanagementsystem der Firma Barghorn hat das Ziel arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren zu erkennen und zu beseitigen, Arbeitsunfälle und Berufserkrankungen zu vermeiden und eine den allgemeinen Grundsätzen der Arbeitssicherheit, des Arbeitsschutzes und der Arbeitsmedizin entsprechende Ausgestaltung der jeweiligen Arbeitsplätze zu gewährleisten.

Wir arbeiten sicher – oder gar nicht!

7.2 Ziele für das laufende Jahr

Die Ziele für das laufende Jahr findest Du in unserer Barghorn-Akademie.

8. Sag allen Deine Meinung

Vor der Buchung einer Reise, vor dem Kauf von irgendetwas im Internet, informieren sich immer mehr Menschen über die Erfahrungen anderer im Internet. Das gilt inzwischen auch für Arbeitgeber.
Bevor sich also ein möglicher neuer Mitarbeiter bei uns bewirbt, schaut er sich nicht nur unsere Webseite an. Er wird schon auf der Suche danach Google- und Facebook-Bewertungen und ganz speziell auch Arbeitgeber-Bewertungsportale wie kununu.de finden.
Deshalb ist es wichtig, dass an diesen Orten überhaupt etwas über uns zu lesen ist. Wenn es dann ebenso ehrlich wie positiv ist, hilft uns das sehr. Und dann sollte das, was dort steht möglichst aktuell und nicht etliche Jahre alt sein.

Wer dazu einen Beitrag leisten möchte, ist herzlich eingeladen folgende Links zu nutzen:
Google: https://bit.ly/38rQYF0 und dann auf „Google-Rezensionen“ und danach auf „Rezension schreiben“ klicken.

Facebook: https://bit.ly/2NN4qtw und dann auf „Ja“ bei der Frage „Würdest Du Barghorn GmbH & Co. KG empfehlen“ klicken. Dann schreibe gerne noch, was Du eigentlich genau gut findest. Wenn Du schon hier bist, kannst auch für die Seite auf „Gefällt mir“ klicken und bleibst so über künftige Beiträge informiert.

Kununu: https://bit.ly/3ipP38q und dann auf „Arbeitgeber bewerten“ klicken. Die Bewertung bei Kununu ist detaillierter und erfordert deshalb etwas mehr Zeit. Dafür hat diese bei vielen aber auch eine sehr viel größere Bedeutung.

Es gibt noch deutlich mehr Portale und Bewertungsplattformen, die Du gerne auch nutzen kannst. Manchmal kann man auch den Namen der Führungskraft und/oder des Chefs eingeben, die man bewertet. Davon ist abzuraten. Namensnennungen sind grundsätzlich unpassend. Selbst bei einer sehr guten Bewertung hat das was von öffentlichem Pranger.

Vielen Dank vorab, dass Du mithilfst die Besten für unser Unternehmen zu begeistern.

9. Was hast Du konkret von einem Arbeitsplatz bei Barghorn?

Natürlich, die meisten Dinge, die die gemeinsame Arbeit und das Zusammensein bei Barghorn besonders machen, kann man nicht zwischen Daumen und Zeigefinger ausdrücken. Einiges ist in diesem Mitarbeiter-Lotsen beschrieben, anderes ist unbeschreiblich.

Und trotzdem. Dieses Heft ist voll von Vergünstigungen und Vorteilen, die bares Geld wert sind. Damit Du diese ganz konkret mit anderen Arbeitgebern vergleichen kannst, haben wir diese mal ganz grob in € pro Stunde als gedachten Zuschlag auf Deinen Stundenlohn ausgerechnet und hier nach Kapiteln zusammengetragen. Du siehst in der letzten Spalte auch immer die jeweiligen Annahmen, die wir dabei getroffen haben. Grundsätzlich sind wir von der Ecklohngruppe 4 (derzeit 16,89€/Std.), 160,95 Std./Monat und 1.656 Arbeitsstunden pro Jahr ausgegangen. So kannst Du immer auf Deinen Fall umrechnen.

In diesem Beispiel kommen fast 8€/Std. als Dein Vorteil zusammen - krass!

Kapitel	Thema	p.a.	€/Std.	Annahmen
3.3	tarifl. Auslöse	307,69 €	0,19 €	Durchschnittswert über alle
3.4	tarifl. Sonderzahlungen	3.709,26 €	2,24 €	Gem. Tarif
4.2	Abwesenheitskonten	132,61 €	0,08 €	EG4, 1 Tag unverfallener Urlaub p.a.
4.3	BKV	720,00 €	0,43 €	60€ Kosten p.M.
4.4	LAZ	1.500 €	0,03 €	Finanzierung Lebenshaltung Fortbildung
4.6	Personalkauf	200,00 €	0,12 €	2.000€ Einkauf p.a. = 200€ Ersparnis
4.7	Arbeitskleidung	200,00 €	0,12 €	200€ Kauf und günstigere Wäsche
4.8	AG-Zuschuss PSA	51,67 €	0,03 €	Max. Nutzung
4.9	MA-Beteiligung	1.920,00 €	1,16 €	AG-Zuschuss + Zinsen 1,5%
4.10	1. WMS	1.907,62 €	1,15 €	6% vom Grundlohn
4.10	2. Gewinnbeteiligung	476,90 €	0,29 €	3% Umsatzrendite
4.11	Bereitschaftsdienst	185,46 €	0,11 €	10 Tage Bereitschaft
4.12	Notdienst	105,98 €	0,06 €	2 Einsätze
4.13	Notdienst Olenex	105,98 €	0,06 €	betrifft die 1/2 aller Einsätze
4.14	Mobiltelefone	132,00 €	0,08 €	Ersparte Grundgebühr
4.15	Beauftragtenprämie	600,00 €	0,36 €	Bsp. Sicherheitsbeauftragter
4.17	E-Mobilität	864,00 €	0,52 €	nur Stromersparnis 240kWh
5.1	betr. Altersversorgung	169,20 €	0,10 €	20% statt 15%
5.2	Betriebskasse	26,67 €	0,02 €	30 Jahre dabei, 1 Geburt, 2 Hochzeiten (grün/silber), 1 Kur
5.3	Rad-Leasing	50,00 €	0,03 €	25% billiger, 2 Räder, 3.000€/Rad
5.4	Fan-Shop	150,00 €	0,09 €	150€ p.a.
5.5	Wellpass	342,72 €	0,21 €	28,56€/Monat AG-Anteil
5.6	Kantine	440,00 €	0,27 €	ca. 2€/Tag Einsparung gegenüber gekauftem Essen

10. Bausteine des Erfolgs

Kunden		Qualität
Unsere Ziele sind durch die Ziele unserer Kunden definiert. Wir sind Dienstleister aus Leidenschaft und wollen über den einzelnen Auftrag hinaus den eigentlichen Bedarf unserer Kunden erkennen und sicherstellen. Wir suchen die langjährige Verbindung zu unseren Kunden und streben danach unsere Kunden möglichst umfassend zu umsorgen.	garantieren	Die Kundenerwartung zu Technik, Kosten und Termin jeder unserer Leistungen zu erfüllen, ist der Qualitätsmaßstab an dem wir uns messen lassen wollen. Wir erfragen regelmäßig den Qualitätseindruck unserer Kunden und entwickeln daraus Maßnahmen und Strategien für unsere kontinuierliche Verbesserung.
Mitarbeiter		**Sicherheit**
Unser Erfolg definiert sich über die Kenntnisse, Fähigkeiten und die Leidenschaft unserer Mitarbeiter. Deshalb wollen wir über stetige Fortbildung für Hirn, Herz und Hand jeden Tag ein wenig besser werden. Wir suchen den Ausgleich zwischen Fördern und Fordern und wollen Menschen langfristig an uns binden.	geben	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind Mittelpunkt jeder unserer Handlungen. Es gilt persönliches Leid zu vermeiden, Termine zu sichern und Kosten zu senken. Deshalb ist jeder Mitarbeiter auf die Einhaltung und Weiterentwicklung der Sicherheit für sich und Dritte verpflichtet. Wir arbeiten sicher, oder nicht.

Lieferanten	verpflichten	Umwelt
Unsere Lieferpartner sind wesentliche Garanten unseres Erfolgs. Die Erarbeitung gemeinsamer reibungsloser und damit kostenoptimierter Abläufe zur Sicherung der Technik-, Kosten- und Terminvorstellung unserer Kunden sind zentraler Inhalt unserer Beschaffungspolitik.		Unsere Umwelt ist sehr gefährdet. Sie verdient allerhöchsten Schutz. Wir wollen durch unsere tägliche Handlung, unsere Investitionsentscheidungen und durch das Netzwerk unserer Partner diesen Schutz gewährleisten. Wir wollen durch eigenes Verhalten und Beratung zeigen, dass ökologisches Verhalten ökonomisch ist.
Wettbewerber	**gemeinsam**	**Umfeld**
Im Wettbewerb erfahren wir Orientierung und Ansporn. Nur so wissen wir, ob wir die beste Gesamtleistung in Technik, Kosten und Termin bieten. Danach wollen wir auch lernen, ob es nicht noch besser geht. Denn #barghornschweißtzusammen.		Wir tragen eine gesellschaftliche Verantwortung. Deshalb unterstützen wir dauerhaft die Strukturen der Gesellschaft, des Sports und der Kultur in unserer Region. Wo immer möglich wollen wir Mitstreiter am Markt für diese Aufgabe gewinnen. Wir wollen unser Umfeld aktiv positiv gestalten, um die Kosten einer geschädigten Gesellschaft zu mindern oder zu vermeiden.

Hier ist Raum für Deine Notizen:

Impressum

Verantwortlich für den Inhalt:

Barghorn GmbH & Co. KG
Dipl.-Wirtsch.-Ing. Gunnar Barghorn (Geschäftsführender Gesellschafter)
Am Sieltief 1
26919 Brake

www.barghorn.de

barghorn

Stahlbau Maschinenbau Metallbau

Die Führung und Zusammenarbeit im Unternehmen stützen wir auf folgende Prinzipien:

Wir übernehmen Verantwortung!

Wir übernehmen selbst Verantwortung und schaffen ein Umfeld, in dem Verantwortung übernommen werden kann. Wir messen das an der Entscheidungsfähigkeit des Einzelnen. Verantwortung ist Leidenschaft und Lust, keine Last.

Wir orientieren uns an Ergebnissen!

Alles was wir tun ist transparent und messbar. Nur so stellen wir begeisterte Kunden und die Entwicklung von Spitzenkräften sicher.

Wir konzentrieren uns auf unsere Stärken!

Was uns besonders macht, sind unsere Stärken. Diese identifizieren, kommunizieren und entwickeln wir gezielt. Bei Bauteilen beseitigen wir Fehler, bei Menschen fördern wir Stärken.

Wir schaffen ein positives Betriebsklima!

Unser Betriebsklima ist der tragende Rahmen für Spitzenleistungen. Jeder Einzelne stützt diesen Rahmen mit Klarheit, Wahrheit, Toleranz und Freundlichkeit. Wir schützen dies durch Respekt vor den individuellen Zielen.

Wir sind eine Familie!

Vertrauen ist das Fundament unseres Miteinanders. Durch Kompetenz, Verlässlichkeit und Fürsorge bauen wir Vertrauen auf. Die Stärke unserer großen Familie gibt uns Selbstvertrauen.