

Familienbetrieb gründet Privatberufsschule

Dritter Unternehmertag auf dem Waldcampus in Eberswalde / Personalchefin verrät ihr Rezept zum Mitarbeiter-Finden und -binden

VON DIETMAR RIETZ

Eberswalde (MOZ) Wer geht in zehn Jahren noch arbeiten und in welchem Betrieb? Was in den Ohren von Arbeitssuchenden wie Sarkasmus klingt, treibt immer mehr Unternehmer um. Fünf Millionen und mehr Arbeitskräfte könnten der deutschen Wirtschaft in zehn Jahren fehlen.

Zwei Tafeln mit Stellenanzeigen stehen vor dem Tagungsraum im Waldcampus der Eberswalder Hochschule. Voller Hinweise auf Jobs. Eine Suche-Biete-Börse. Manche der am Mittwoch zum 3. Unternehmertag der Hochschule für nachhaltige Entwicklung eilenden Geschäftsleute werfen einen Blick darauf, anderen gehen vorbei. Studenten bleiben stehen, suchen.

„Mitarbeiter finden – Mitarbeiter binden“ gibt der 3. Unternehmertag als Motto der Veranstaltung vor. Vielleicht sogar als Generallinie gegen die Misere des sich deutlich abzeichnenden Fachkräftemangels. Verbunden mit sozialer Unternehmenskultur. Vizepräsident Prof. Alexander Pfiem hat Experten ins Wilhelm-Pfeil-Auditorium eingeladen, die ihren eigenen Weg gefunden haben, der Gefahr für ihre kleinen und mittleren Unternehmen aktiv entgegenzutreten. Die Mitarbeiter als wichtigstes Kapital in ihren Firmen betrachten. Die ihre Unternehmenskultur darauf ausrichten. Und die darüber öffentlich reden.

Susan Wernicke ist eine davon. Sie ist Personalchefin in der Bito AG. Ein Familienunternehmen mit 138 Mitarbeitern. Früher Großhändler, heute lässt Bito auch nach eigenen Rezepturen Farben mischen, die andere abfüllen. Liefert alles, was Maler und Bodenleger brauchen. Die Alterspyramide der Belegschaft stimmt. Bei Bito scheint man das Schreckgespenst des Fachkräftemangels nicht zu kennen. „Weil wir da doch sehr früh hingeschaut und uns die Frage gestellt haben: Wo überaltern wir? Daraufhin ist die Bito-Akademie an den Start gegangen, weil wir gesehen haben, dass wir zum Beispiel im Verkäufersegment, speziell im Außendienst, Gefahr laufen zu überaltern. Deshalb haben wir uns auf die Ausbildung im eigenen Haus konzentriert.“ Was der Personalchefin da fast beiläufig über die Lippen kommt, klingt wie die Flucht vor dem als deutschen Exportschlager gepriesenen Modell der dualen Ausbildung von Fachkräften. Die Unternehmer im Saal merken auf.

Die Personalchefin klärt auf: „Wir können externe Schulungen anbieten. Für unsere Kunden Themen und Angebote von Marketing, Recht über Ausbildung bis hin zu fachlichen Schulungen, in denen man lernt, mit Materialien



Am Firmenerfolg beteiligt: Mitarbeiter der Firma Märkisch Grün im Oktober auf dem Vorplatz vom Schloß Lichterfelde. Über ein objektbezogenes Prämiensystem ist die Stammbelegschaft am Erfolg des Garten- und Landschaftsbaubetriebes beteiligt. Mit Erfolg.

Fotos: MOZ/Thomas Burkhardt (1), Dietmar Rietz (4)



Susan Wernicke: Die Leute, die gut sind, will ich im Unternehmen halten. Was im Umkehrschluss bedeutet, dass das Unternehmen wie eine Familie funktionieren muss. Meine Aufgabe ist es, dieses Zusammengehörigkeitsgefühl zu ermöglichen.

umzugehen und neue handwerkliche Lösungen ausprobiert. Wir haben externe Trainer engagiert, aber auch eigene Mitarbeiter als Referenten. Außerdem bilden wir Jugendliche aus. Dabei gehen wir von der schulischen Ausbildung der IHK weg, aber es ist nach wie vor ein IHK-Abschluss, den man bei uns erlangt. Man wird damit Groß- und Außenhandelskaufmann oder -frau und erhält das Bito-Diplom. In unserer Schule wird in kleinen Gruppen gearbei-



Peter Jahn: Mitarbeiter sind bei uns am Erfolg beteiligt. Das bindet sie ans Unternehmen. Seit 2000 zahlen wir allen Stammitarbeitern über den Lohn hinaus Prämien. Wir haben jedes Jahr in den 23 Jahren unseres Bestehens schwarze Zahlen geschrieben.

tet, und über die normalen Ausbildungsinhalte hinaus werden firmenspezifische Inhalte trainiert.“ Als Bito nicht mehr ausreichend eigene Bewerber für offene Stellen fand und die Ausbildung am Oberstufenzentrum sich kaum mehr mit den Anforderungen der Produktion im Familienunternehmen vereinbaren ließ, gingen die Berliner in die Offensive. Ein willkommener Nebeneffekt der privaten Berufsschule: Jetzt ist auch Blockunterricht in umsatzschwachen



Grit Hallal: Firmenchefs müssen sich ein klares Bild von ihrem Wunschkandidaten machen. Ein Buchhalter braucht nicht flexibel und innovativ sein. Lesen Sie Ihre Stellenanzeige aus Sicht des Kandidaten. Würden Sie sich darauf bewerben?

Zeiten des Unternehmens möglich. „Wir zahlen mehr als früher für die Ausbildung“, bekennt Susan Wernicke. „Aber wir müssen uns immer fragen: Wie viel sind uns gut qualifizierte Fachkräfte wert?“ Der flexiblere Einsatz der Auszubildenden im Unternehmen und die Möglichkeit der Förderung privater Berufsschulen in Zukunft versüßen den Blick auf die Kosten noch etwas, sagt sie.

Im Schnitt bleibt ein Mitarbei-



Prof. Alexander Pfiem: Wir haben versucht, Praxisbeispiele zu finden für das „Mitarbeiter finden – Mitarbeiter binden“. Unternehmer können von uns keine Kochrezepte erwarten, die sie nur nachkochen brauchen und es schmeckt.

ter elf Jahre bei der Bito AG. „Dafür lohnt sich der Einsatz“, sagte Susan Wernicke. Entscheidend sei die Mitarbeiterzufriedenheit. Hilfreich dafür sind das ausgewogene Verhältnis von Männern und Frauen im Team, der über Lernpaare organisierte Wissenstransfer zwischen Älteren und Jüngeren, ein ausgeklügeltes Schulungssystem, das nachprüfbares Wissen schafft und Mitarbeiter, die an wechselnden Stellen arbeiten können. Das wie-

derum schafft neue Sichten auf die Arbeit von Kollegen und Kunden, Vertrauen in die Arbeit anderer und Abwechslung im Job. Geschult werden Angestellte und Führungskräfte. Beim Unzufriedenheitsfaktor Nr. 1, dem Geld, hat sich das Familienunternehmen für leistungsbezogene Bezahlung entschieden. Die Prämien – selbst Azubis können bis 350 Euro monatlich mehr bekommen – sind an die Erfüllung von Kriterien gekoppelt. Diese eng an den Unternehmenserfolg. Außerdem gibt es eine nennenswerte Zahl von Mitarbeitern, die über eine Beteiligungsgesellschaft direkt am Erfolg der Aktiengesellschaft teilhat.

Der Weg der Bito-Personalchefin, um Mitarbeiter zu finden und zu binden, hat Aufmerksamkeit erregt, beim 3. Unternehmertag auf dem Waldcampus. Ebenso wie die unkonventionelle, virtuelle „Schnitzeljagd“ für Schüler, die Personalentwicklerin Grit Hallal vorstellte. Dabei werden spielerisch den Facharbeitern und Ingenieuren in spé die Augen für die Welt der Berufe geöffnet und ein roter Faden zur Orientierung im Wirtschaftslabyrinth gereicht.

Beide Personalexpertinnen werden auf Einladung von Unternehmern wohl demnächst zu Gast in Betrieben der Uckermark und im Barnim sein. Da hat die Suche-Biete-Börse auf dem Waldcampus funktioniert.