

Branche	Kältetechnik
Leistungsprofil	Installation von kältetechnischen Anlagen
Beschäftigte	54
Name der Maßnahme	Nachwuchssicherung durch Ausbildung

SCHREZENMAIER KÄLTETECHNIK GMBH & CO. KG SCHWERTE

Zusammenfassung / Überblick

Die Schrezenmaier GmbH & Co. KG ist auf den Bereich der Kältetechnik im Lebensmitteleinzelhandel sowie in der Raum- und Prozesskühlung im Gewerbe und der Industrie spezialisiert. Zu den wesentlichen Tätigkeitsfeldern gehören die Beratung, Planung, Ausführung und Wartung von kältetechnischen Anlagen in Supermärkten und Großkühlagerhallen. Zunächst der HOBART GmbH zugehörig, die sich 2006 jedoch wieder auf ihr Kerngeschäft, die Spülmaschinentechnik, fokussierte, übernahm Egon Schrezenmaier im selben Jahr die Niederlassung und die Kältesparte der HOBART GmbH mit allen Mitarbeiter/innen und Büros. Drei Jahre später erfolgte der Umzug in den neuen Firmensitz in Schwerte. Um die Zufriedenheit der Kund/innen zu sichern, gewährleistet der Betrieb ein hohes Maß an Flexibilität und Servicequalität. Ein- und Umbaumaßnahmen werden so terminiert, dass sie weder zum Ausfall des Geschäftsbetriebes noch zu Umsatzeinbußen führen. Große Lagerbestände bieten zudem den Vorteil einer schnellen Lieferung an den/die Kund/in.

Durch diese Serviceleistungen hat sich der Betrieb in der Branche schnell etabliert. Um sie aufrechterhalten und einen reibungslosen Ablauf der Betriebsprozesse gewährleisten zu können, sind qualifizierte und engagierte Mitarbeiter/innen, die bereit sind, außerhalb der Kernarbeitszeit auch am Abend und am Wochenende zu

arbeiten, unabdinglich. Doch auch im Bereich der Kältetechnik macht sich der Fachkräfte- und Nachwuchsmangel zunehmend bemerkbar, so dass die Schrezenmaier GmbH & Co. KG einen großen Teil ihrer personalpolitischen Anstrengungen auf den Bereich der Aus- und Weiterbildung richtet. Dazu gehört die Bekanntmachung des Betriebes in der Umgebung ebenso wie die Sicherung von Aus- und Weiterbildungsstandards. Letzteres geschieht beispielsweise durch die spezielle Förderung von schulisch schwächeren Auszubildenden und die Durchführung zusätzlicher Schulungen, in denen weiterführende theoretische und praktische Kenntnisse vermittelt und vertieft werden.

Die Sicherung des Bedarfs an Fachkräften erfolgt zudem durch die vorurteilslose Anstellung von Mitarbeiter/innen mit Migrationshintergrund, deren Fähigkeiten unabhängig von der Anerkennung ihrer jeweiligen formalen Qualifikationen in Deutschland beurteilt und eingeschätzt werden. Eventuell bestehende Qualifikations- oder Sprachdefizite werden bei Schrezenmaier individuell durch Weiterbildungsmaßnahmen und Schulungen ausgeglichen. Damit eröffnet der Betrieb Chancen für Menschen, die aufgrund formaler Barrieren auf dem Arbeitsmarkt nur schwer eine Anstellung finden, und erweitert gleichzeitig die Arbeitnehmerzielgruppe, aus der dringend benötigte Fachkräfte rekrutiert werden können.



In Anbetracht des Engagements im Bereich der Aus- und Weiterbildung und der kollegialen Arbeitsatmosphäre schafft es der Betrieb, sich erfolgreich im ‚War for Talents‘ zu positionieren, Nachwuchskräfte zu gewinnen und Fachkräfte langfristig an das Unternehmen zu binden. Die hohe Ausbildungsquote von beinahe 20 % und die anschließende Übernahme der Auszubildenden machen sich auch im auffällig geringen Durchschnittsalter der Belegschaft von ca. 30 Jahren bemerkbar.

Der Geschäftsführer Egon Schrezenmaier wurde im Jahr 2010 von einer unabhängigen Jury zum Unternehmer des Jahres in Schwerte ausgezeichnet.

Unternehmens- und Führungskultur

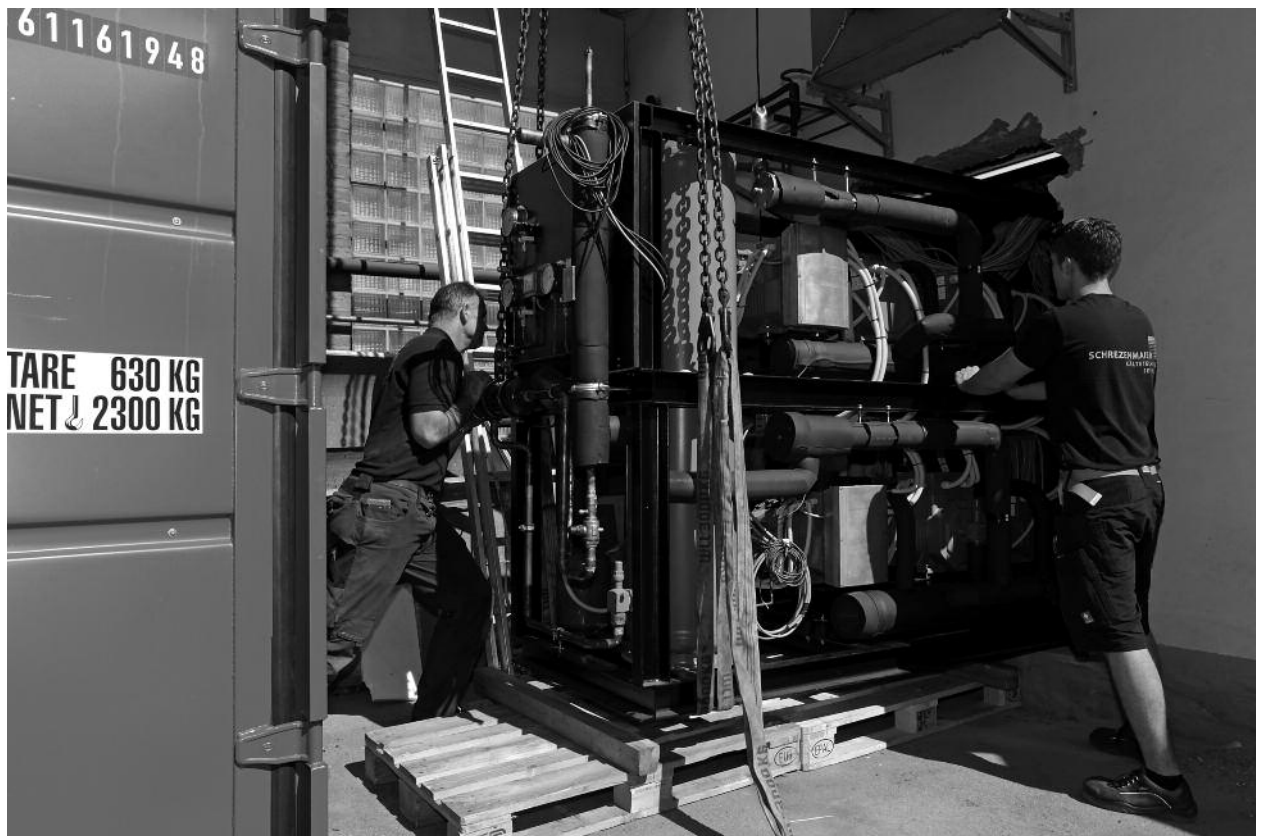
Die Schrezenmaier GmbH & Co. KG ist ein typisches Familienunternehmen, dessen Selbstverständnis als solches sich jedoch nicht nur durch die Beteiligung der gesamten Familie am Betrieb konstituiert, sondern auch im Umgang mit den Mitarbeiter/innen widerspiegelt. Ein wichtiges Merkmal der Unternehmenskultur stellt die Tatsache dar, dass die Geschäftsführung den Mitarbeiter/innen jederzeit als Ansprechpartner dient und ihnen bei etwaigen Problemen unterstützend zur Seite steht. Zum anderen zeichnet sich das betriebliche Handeln durch kurze Wege aus, die schnelle Entscheidungsprozesse und eine offene Kommunikationsstruktur begünstigen. Zu diesem Zweck finden im Abstand von jeweils zwei Monaten Betriebsversammlungen und wöchentlich Mitarbeiterversammlungen statt, die eine schnelle und umfassende Informa-

tionsweitergabe von Neuerungen an die Beschäftigten gewährleisten, sie über die allgemeine und wirtschaftliche Lage des Betriebes in Kenntnis setzen und damit auch einen Beitrag zur Mitarbeitermotivation leisten.

Nachwuchssicherung durch Ausbildung

Von insgesamt 54 Mitarbeiter/innen befinden sich bei der Schrezenmaier GmbH und Co. KG zehn in der Ausbildung. Damit bereitet sich das Unternehmen auf zukünftige Expansionen vor. Die wichtigsten Ziele stellen hierbei die Sicherstellung hoher Ausbildungsstandards und die umfangreiche Vermittlung fachspezifischer Kenntnisse dar, für deren Umsetzung ein großer Anteil betrieblicher Ressourcen aufgewandt wird. Charakteristisch dafür ist die Tatsache, dass die Lehrlinge des Betriebes anstatt einer lokalen Berufsschule die Bundesfachschule für Kälte- und Klimatechnik in Frankfurt besuchen, die in Fachkreisen hohe Anerkennung genießt. Dafür werden erhebliche Mehrkosten in Kauf genommen, die für Übernachtung und Verpflegung der Lehrlinge anfallen. Zusätzlich wurde ein eigenes Fahrzeug angeschafft, das von den Auszubildenden zur Hin- und Rückreise genutzt wird.

Umfangreiche Förderung erfahren die Auszubildenden jedoch auch innerhalb des Betriebes. Sie durchlaufen zu Beginn ihrer Ausbildungszeit eine Vielzahl von betrieblichen Stationen und werden schon früh eigenverantwortlich mit Aufgaben betraut. Freiwillige, samstags stattfindende Schulungen dienen der zusätzlichen Vermittlung von Fähigkeiten sowohl im theoretischen als auch im praktischen Bereich. Dazu stellt der Betrieb alle



Materialien bereit, die auch in der Berufsschule als Demonstrationsmaterialien vorhanden sind. So wird den Auszubildenden die notwendige Grundlage dafür gegeben, bereits Erfahrenes einzuüben oder Neues selbstständig zu erproben. Damit wird ein fundiertes Verständnis der Materie ermöglicht. Schulisch Schwächere finden sowohl bei den Kolleg/innen Hilfestellung als auch beim Geschäftsführer selbst, der auch mittels Einzelgesprächen unterstützend eingreift und auf Verbesserungsmöglichkeiten aufmerksam macht. Zukünftig soll darüber hinaus ein/e Lehrer/in angestellt werden, der/die mit den Auszubildenden an einem Tag der Woche aufarbeitet, was im Berufsschulunterricht unklar geblieben ist. Dieses umfangreiche Ausbildungssystem zahlt sich aus: Die Lehrlinge erzielen größtenteils überdurchschnittlich gute Noten. Durch die frühzeitige Förderung ihrer Selbstständigkeit, beispielsweise auch durch eigene „Azubiprojekte“, können sie bereits früh eigenverantwortlich Aufgaben im Betrieb übernehmen.

Um die Schrezenmaier GmbH & Co. KG regional als guten Ausbildungspartner bekannt zu machen, beteiligt sie sich an Ausbildungsbörsen und verschiedenen Netzwerken, wie „Zeig Flagge“, um frühzeitig Kontakte zu den Schüler/innen zu knüpfen, die durch das Angebot, Praktika im Betrieb zu absolvieren, vertieft werden können. Zudem steht den Auszubildenden ein eigenes Fahrzeug zur Verfügung, das „Azubiservicemobil“,

das den Betrieb auf der einen Seite in der Umgebung bekannt macht, auf der anderen Seite auch der Flexibilität und Mobilität der Lehrlinge dient. Wie alle Mitarbeiter/innen dürfen auch sie die Firmenfahrzeuge mit nach Hause nehmen. Für die Fahrtkosten von und zur Arbeit kommt der Betrieb auf. Die Lehrlinge unterhalten des Weiteren eine eigene Homepage, auf der sie ihre Erlebnisse während ihrer Ausbildungszeit niederschreiben und somit durch authentische Erfahrungsberichte das Interesse an einer Ausbildung bei Schrezenmaier zusätzlich erhöhen. Selbstverständlich wurde auch eine Auszubildendenvertretung gewählt.

Weiterbildung und Chancengleichheit

Für die Anstellung und betriebliche Integration einer hohen Anzahl von Mitarbeiter/innen mit Migrationshintergrund erhielt die Schrezenmaier GmbH & Co. KG im Jahr 2011 den Interkulturellen Wirtschaftsförderpreis. Bezüglich des Auswahlverfahrens geht der Geschäftsführer insbesondere dadurch andere Wege, dass er wenig Wert darauf legt, welche formalen Qualifikationen die einzelnen Bewerber/innen vorzuweisen haben. Stattdessen bevorzugt er Bewerber/innen mit fundierten fachlichen Kenntnissen und der Bereitschaft, sich im betrieblichen Geschehen zu engagieren. Auf diese Weise werden auch Bewerber/innen eingestellt, die auf dem Arbeitsmarkt aufgrund formaler und bürokratischer Barrieren nur geringe Chancen haben, da beispielswei-



se ihre im Ausland erworbenen Abschlüsse in Deutschland nicht anerkannt werden. Um einzelne eventuell bestehende Qualifikationsdefizite, auch bei Quereinsteigern, auszugleichen, wird ein hoher Weiterbildungsaufwand betrieben. Auch die Kosten für die Sprachschule für Mitarbeiter/innen mit unzureichenden Deutschkenntnissen übernimmt der Betrieb. Mit diesen Maßnahmen sorgt er für einen hohen Grad an Chancengleichheit und bietet auf dem Arbeitsmarkt benachteiligten Personen Perspektiven und eine feste Anstellung.

Dementsprechend ist das betriebliche Leben von einer hohen Interkulturalität geprägt, innerhalb derer die selbstverständliche Rücksichtnahme auf kulturelle und religiöse Bräuche ein kennzeichnendes Merkmal der Unternehmenskultur darstellt. Für das gesamte Betriebsklima ist ein hohes Maß an Toleranz charakteristisch, das den starken Zusammenhalt unter den Beschäftigten gewährleistet.

Work-Life-Balance

Durch die Notwendigkeit, Austausch- und Montagearbeiten außerhalb der Öffnungszeiten der Supermärkte durchzuführen, müssen die Arbeitszeiten oftmals auf das Wochenende und in die Nacht ausgeweitet werden. Diese zusätzliche Beanspruchung der Mitarbeiter/innen versucht der Betrieb durch unterschiedliche Maßnahmen zur Berücksichtigung der Work-Life-Balance auszugleichen. Überstunden werden durch eine Gleitzeitregelung erfasst und bieten somit die Möglichkeit der Entlastung durch zusätzliche freie Tage. Sollte das eigene Kind einmal erkranken, wird der/die Mitarbeiter/in jederzeit freigestellt, um es bei fehlender Betreuung zuhause zu pflegen.

Auch bei hoher Arbeitsauslastung verzichtet der Geschäftsführer auf Urlaubssperren oder die Rücknahme eines bereits genehmigten Urlaubs. So erhalten alle Beschäftigten Sicherheit bei ihrer Urlaubsplanung. Mögliche Auftragspitzen oder Nofälle werden in die-

sen Zeiträumen bei zu geringer Mitarbeiterzahl durch die Einstellung von Leiharbeiter/innen ausgeglichen.

New Deals

Die Schrezenmaier GmbH & Co. KG zeigt großes Engagement im Bereich der Ausbildung, das hinsichtlich der Investition umfassender betrieblicher Mittel zur Verwirklichung des Ziels, einen fundierten und qualifizierten Ausbildungsstandard zu gewährleisten, sicherlich hervorzuheben ist. Die umfassende Förderung der Lehrlinge, die Hilfestellung bei schulischen Schwächen sowie die frühzeitige Übertragung von Verantwortung haben den Betrieb bereits, über seine eigene Beteiligung in Netzwerken und Ausbildungsbörsen hinaus, unter Jugendlichen und Schüler/innen bekannt gemacht. Die Tatsache, dass Ausbildungsstellen nicht ausgeschrieben werden müssen, sondern sich durch Mund-zu-Mund-Propaganda Bewerber/innen finden, zeigt den Erfolg der Maßnahmen, die das Unternehmen als beliebten Ausbildungspartner auf dem Markt etablieren. Auf diese Art und Weise wurde ein wirksames Instrument in Reaktion auf den Fachkräftemangel geschaffen, das der Schrezenmaier GmbH & Co. KG ihr betriebliches Fortbestehen durch gut ausgebildete Mitarbeiter/innen sichert.

Darüber hinaus bilden Toleranz und Chancengleichheit zentrale Begriffe der Unternehmenskultur. Mitarbeiter/innen, die durch nicht anerkannte Abschlüsse oder geringe Deutschkenntnisse auf dem Arbeitsmarkt wenig Aussichten auf eine feste Anstellung haben, werden bei Schrezenmaier mit Blick auf ihre Leistungsbereitschaft, ihre Erfahrungen und Kenntnisse beurteilt und bei Qualifikations- und Sprachdefiziten durch Weiterbildungen und die Finanzierung von Deutschkursen individuell unterstützt. Aus Sicht des Betriebes bietet dieses Vorgehen den Vorteil, dass die Zielgruppe potenzieller Arbeitnehmer/innen um ein Vielfaches vergrößert wird und somit der Bedarf an qualifizierten Fachkräften gedeckt werden kann.