



Branche: Tischlerhandwerk | **Leistungsprofil:** Möbelbau, Innenausbau, Einbau von Fenstern und Türen | **Beschäftigte:** 40

Die Tischlerei Giese & Liebelt GmbH (G & L) in Dortmund-Hombruch bietet alles von Messebau über Möbelbau und Innenausbau bis hin zur Montage von Türen und Fenstern. Dabei reicht ihr Wirkungskreis deutlich über die Dortmunder Stadtgrenzen hinaus.

Gegründet wurde die Tischlerei im Jahre 1999 von Martin Liebelt und Lars Giese, der mit der elterlichen Schreinerei aufgewachsen war. Die Leidenschaft fürs Tischlerhandwerk macht sich bis heute bei der Geschäftsführung und den Beschäftigten bemerkbar: „Tischler ist der coolste Beruf der Welt“, lachen Auszubildende des Betriebs in einem Socialmedia-Kurzfilm in die Kamera.

Alles begann vor über zwanzig Jahren mit einem Facharbeiter und einem Auszubildenden. Heute zählt der Betrieb 40 Beschäftigte. Im Laufe der Jahre wurden über 70 junge Menschen ausgebildet, meist mit sehr guten Abschlüssen. Trotz steten Wachstums bildet G & L damit über den eigenen Bedarf hinaus aus. Wer dort gelernt hat, findet schnell eine Anstellung in der Branche.

PORTFOLIO

Dass der Antrieb für die qualitativ hochwertige Arbeit bei G & L das Glück der Kund*innen ist, wissen und leben alle Beschäftigten. Und dies ist in der Arbeit sichtbar.

Kund*innen bekommen in der Tischlerei ihre Wunschmöbel nach Maß - abgestimmt auf die eigenen Vorstellungen, was das Design und die Funktionen betrifft. Schon auf der Homepage können sie sich virtuell ihre Möbel und Türen nach den eigenen Wünschen konfigurieren.

Doch nicht nur für Möbelwünsche von Privatkund*innen, auch für das Mobiliar in Geschäftsräumen sorgt Giese & Liebelt. Kund*innen profitieren dabei von der optimalen Mischung aus Handwerkskönnen, -leidenschaft und modernen Maschinen und Materialien.

Der Betrieb bezieht außerdem für die Deckung des gesamten Strombedarfs ausschließlich Ökostrom und erhielt mehrfach die Auszeichnung „Dortmunder ÖKOPROFIT-Betrieb“. Hier wird auf hochwertige und nachhaltige Materialien und Produkte gesetzt. Türen und Fenster werden möglichst von deutschen Zulieferern bezogen.



NEW DEALS

Ein offenes Ohr und viel Lob

Bei Giese & Liebelt wird zwischen allen Personen und Hierarchieebenen auf Augenhöhe kommuniziert. Kleinere Anliegen werden in spontanen Gesprächen geklärt, die Beschäftigten können jederzeit auf die beiden Geschäftsführer zukommen. Eigene Vorschläge und Ergänzungen zu Ideen anderer können stets eingebracht werden. Die Geschäftsführung freut sich über Anregungen und zeigt sich kritikfähig.

Obwohl jedes Thema sofort angesprochen werden kann, hat der Betrieb zusätzlich eine Vielzahl regelmäßiger Besprechungen eingeführt, an denen immer unterschiedliche Gruppen teilnehmen, sodass eine umfassende Information und vertrauensvolle Kommunikation zwischen allen gewährleistet wird.

Auch die Auszubildenden haben ihre eigene regelmäßige Besprechung mit der Geschäftsführung, um ihre Anliegen darzulegen.

Die gut strukturierte Meetingkultur wird begleitet von digitalen Ordnern, in denen vorab alle ihre Tagesordnungspunkte, Probleme, Fragen und Themen notieren können und sollen. Die Geschäftsführer sehen es gern, wenn in Besprechungen neue Vorschläge von den Beschäftigten kommen.

„In Besprechungen werden nicht nur Probleme thematisiert, die Geschäftsführung lobt auch viel.“

Das gute Betriebsklima spricht sich herum: Die Tischlerei besetzt offene Stellen meist mit

Beschäftigten aus den eigenen Reihen und ermöglicht die interne Weiterentwicklung, doch es kommen auch immer wieder Bewerber*innen, die durch Mund-zu-Mund-Propaganda Positives aus dem Betrieb gehört haben. Für die Ausbildung erhält der Betrieb in der Regel mehr Bewerbungen als offene Stellen - in einer vom Fachkräftemangel stark betroffenen Branche.

„Auch wenn die Arbeit mal anstrengend oder weniger spannend ist, hat immer irgendwer einen lustigen Spruch“, berichten Beschäftigte über das gute Arbeitsklima.

Engagement in der Ausbildung

Jedes Jahr stellt die Tischlerei drei bis vier Auszubildende ein, darunter auch immer eine oder zwei weibliche Bewerberinnen. G & L hat auch Studierende mit abgebrochenem oder abgeschlossenem Studium als Auszubildende dabei.

Die Bewerber*innen, die eine Ausbildung anstreben, machen ein einwöchiges Praktikum im Betrieb und fahren auch mit auf Baustellen. Mit dem Praktikum finden beide Seiten heraus, ob der*die Bewerber*in ins Team passt - denn hier ist es wichtiger, dass die Chemie stimmt, als dass er*sie gute Noten hat oder schon perfekt handwerklich arbeitet.

„Bei Bewerbungen um eine Ausbildung muss es vor allem menschlich passen, das Handwerkliche soll hier ja gelernt werden.“

Außerdem wird im Team kommuniziert, wenn ein*e Auszubildende*r z.B. aufgrund von geringeren Deutschkenntnissen mehr Unterstützung benötigt. Die anderen Auszubildenden und Kolleg*innen zeigen sich in solchen Situationen solidarisch und man unterstützt sich gegenseitig. Von dem Teamgedanken zeugen auch gelegentliche Treffen der Auszubildenden im privaten Umfeld am Wochenende.

Während der Ausbildung wechseln die Auszubildenden alle drei Monate zwischen den Teams, um alle Bereiche und Kolleg*innen kennenzulernen. Was Auszubildende schätzen, ist, dass sie hier „alles dürfen“ und bei Giese & Liebelt schnell selbständig arbeiten und damit gut aus Fehlern lernen, sich ausprobieren können. Sie bekommen zu Beginn der Ausbildung einen eigenen gut bestückten Werkzeugkasten und eine Bohrmaschine geschenkt – durchaus etwas Besonderes in einer Branche, in der man häufig mit älterem oder geliehenem Werkzeug Vorliebe nehmen muss.

Gefördert wird auch, wenn sich Auszubildende privat etwas tischlern und somit lernen und sich ausprobieren möchten. Generell stellt der Betrieb den Mitarbeitenden frei, am Wochenende oder nach Feierabend in der Werkstatt eigene Möbel zu bauen oder zu bearbeiten. Die Mitarbeitenden kommen nur für die Materialkosten und mit geringem Beitrag für die Maschinennutzung auf. Auszubildende zahlen nur die Hälfte.

Nicht jedes Jahr können alle Ausgebildeten übernommen werden, die meisten bleiben aber im Tischlerhandwerk. Und grundsätzlich wird gern intern besetzt. Eine Besonderheit in der Branche ist sicher der hohe Anteil an Auszubildenden, die ihre Ausbildung bei Giese & Liebelt nicht nur beginnen, sondern auch erfolgreich abschließen und das oft mit guten Noten oder sogar als Jahrgangsbeste.



Personal- und Führungskräfteentwicklung

Jährliche Mitarbeitergespräche dienen neben den spontanen Gesprächen auf dem Hof der strukturierten Weiterentwicklung. Auf einem dafür erstellten Fragebogen steht u. a. die Frage: „Würdest du wieder bei Giese & Liebelt anfangen?“ - wenn hier mit „vielleicht“ oder gar „nein“ geantwortet wird, fragt die Geschäftsführung gezielt nach den Gründen und wie der Betrieb dafür sorgen kann, dass der*die Mitarbeitende sich wieder so wohl fühlt, dass er*sie im nächsten Jahr „ja“ ankreuzt.

Bei Giese & Liebelt können diejenigen, die Interesse haben, neue Aufgaben und Rollen übernehmen, ohne dass es dafür einen verschriftlichten Schulungsplan bräuchte. Bei Bedarf kann jeder Wunsch besprochen werden. Ein Beispiel dafür, dass Beschäftigte gefördert werden, ist ein junger Meister, der nach dem abgebrochenen Abitur in den Betrieb kam. Auf ein Vorstellungsgespräch folgte der Aushilfsjob bis zum Ausbildungsbeginn, auf die Ausbildung dann schließlich der Meisterabschluss. Er ist mittlerweile Ausbildungsmeister, weil er ein besonderes „Händchen“ für die bunt gemischte Gruppe an Auszubildenden hat.

Jede der drei Abteilungen Fensterteam, Werkstatt/Produktion und Bauteam hat eine Führungskraft, die in die Position hineingewachsen ist. Üblicherweise rückt jemand aus dem jeweiligen Team in die Führungsposition nach, wenn diese vakant wird. Ein Seminar „Führung“ legt die Basis dafür, dass der Sprung vom „Kollegen zum Vorgesetzten“ gelingt.

Als im Jahr 2021 die Stelle der Abteilungsleitung im Bauteam frei wurde, kam der Tischlerei wie so oft aber die Mund-zu-Mund-Propaganda zugute, sodass innerhalb von einer Woche eine neue Führungskraft gefunden wurde. Der 26-jährige Meister wird bei der Leitung des Teams nun von den Geschäftsführern unterstützt, wo nötig.

An die Tatsache, dass in einem Team der jüngste Beschäftigte nun weisungsbefugt ist, gewöhnte man sich schnell. Schwierigkeiten wurden im Team direkt angesprochen und gelöst.

„In der Bewerbungsphase hörte sich alles so gut an, dass ich mich fragte, wo der Haken ist. Jetzt, wo ich hier arbeite, weiß ich: Es gibt keinen!“

Engagement für Vielfalt

Wie in vielen kleineren Betrieben gibt es bei Giese & Liebelt keine verschriftlichten Diversity-Konzepte, die Vielfalt wird stattdessen gelebt. Schon bei der Einstellung von Auszubildenden ist es dem Betrieb wichtig, dass sich unter den neuen Auszubildenden auch weibliche finden.

Die Auszubildenden haben zudem unterschiedliche Schul- und Studienabschlüsse, unterschiedliche gesellschaftliche und kulturelle Hintergründe, Geflüchtete und Menschen mit Behinderung werden im Betrieb genauso eingestellt wie Praktikant*innen ohne Deutschkenntnisse.

Die Chemie muss stimmen. Wer mehr Unterstützungsbedarf hat, ob aus gesundheitlichen Gründen, wegen familiärer Schwierigkeiten oder geringerer Deutschkenntnisse, erfährt hier Solidarität von allen Kolleg*innen und der Geschäftsführung.

Die Beschäftigten sind außerdem stolz darauf, dass die Geschäftsführung darauf achtet, dass sich auch die weiblichen Beschäftigten wohlfühlen. Während das Betriebsklima bei Giese & Liebelt sehr gut ist, kann es auf Baustellen im Kontakt zu Handwerkern aus anderen Betrieben schon mal zu sexistischen Sprüchen kommen. Die Geschäftsführung bei Giese & Liebelt setzt sich dann für ihre Mitarbeiterinnen ein.



Arbeitszeit und Freizeit

Die drei Teams Fensterteam, Werkstatt/Produktion und Bauteam haben unterschiedliche Kernzeiten, freitags wird etwas kürzer gearbeitet. Von der Kernzeit kann in Einzelfällen abgewichen werden, z. B. um morgens den Stau auf dem Arbeitsweg zu umgehen.

Auf einem Arbeitszeitkonto werden dank Zeiterfassung Plus- und Minusstunden festgehalten. Plusstunden können gut zum Ausgleich von Auftragschwankungen genutzt werden. Doch auch die Beschäftigten profitieren und können frei zwischen Auszahlung und Ausgleich von Überstunden wählen.

Damit einher geht eine relativ flexible Arbeitszeitgestaltung: Wer einen privaten Termin hat, kann in Absprache mit dem Team früher gehen oder eine längere Mittagspause einlegen. In privaten Sondersituationen wie der Krankheit des Kindes, wird ebenfalls die Arbeit niedergelegt oder schnell nach Vertretung gesucht. Denn bei Giese & Liebelt geht Familie vor. Die Kolleg*innen übernehmen gern Aufgaben füreinander und schätzen das hier gelebte Prinzip „Geben und Nehmen“.

Urlaub wird in Absprache mit dem Team genommen. Der Geschäftsführung ist wichtig, dass der Urlaub tatsächlich der Erholung dient und nicht über einen langen Zeitraum angespart wird.

Einzelne Beschäftigte äußerten den Wunsch nach mehr Urlaubstagen. Ähnlich wie bei einem Sabbatical wurde es ihnen ermöglicht, vier Wochen zusätzlich frei zu nehmen, indem sie vorher „ansparen“, sich ihr Gehalt über das Jahr verteilt also reduziert. Damit bleiben sie sozialversicherungspflichtig beschäftigt, das Gehalt wird auch über die freien Wochen hinweg gezahlt. Aufgrund der Betriebsgröße ist ein solches Angebot nur für einen Teil der Beschäftigten zeitgleich möglich.

Wer einen Wunsch hat, geht mit der Geschäftsführung ins Gespräch, und es wird abgewogen, was wie für Beschäftigte und Betrieb machbar ist. Einen verschriftlichten „Katalog“ hierüber gibt es nicht. Vielmehr entstehen sie aus Mitarbeiterwünschen heraus und werden so zur geübten Praxis.

Elternzeit war vor einigen Jahren im Handwerk gerade für die männlichen Beschäftigten ein Fremdwort, doch mittlerweile nehmen auch bei Giese & Liebelt immer mehr Väter Elternzeit, ein junger Vater sogar ein Jahr lang.



Mitarbeiterbindung

Als Attraktivitätsmerkmal bei der Tischlerei nennen Geschäftsführer und Beschäftigte zuallererst das Betriebs- und Arbeitsklima, das nette Team. Gestärkt wird der Zusammenhalt unter anderem durch Betriebsfeiern und Ausflüge. Firmenjubiläen und der Tag des Tischlers werden gemeinsam mit allen Mitarbeitenden und mit Kund*innen gefeiert.

Im Wechsel finden alle zwei Jahre größere Ausflüge und in den anderen Jahren Betriebsfeiern in kleinerem Rahmen statt. Was gemacht wird, entscheidet die Belegschaft gemeinsam. Mal gab es einen Kochkurs, mal Kartfahren, mal Wasserski. Im Sommer werden gemeinsame Besprechungen schon mal im Hof abgehalten und klingen mit Grillen aus. An Weihnachten gab es zuletzt eine Feier mit Buffet.

Eine Besonderheit bei der Tischlerei ist, dass alle Mitarbeitenden (exkl. Auszubildende) am Gewinn beteiligt werden: Eine Hälfte des Gewinns bleibt im Unternehmen, die andere Hälfte des Gewinns wird an die Beschäftigten gleich verteilt. Die Auszahlung erfolgt nicht auf einmal, sondern über die 12 Monate hinweg verteilt.

Dass ein ehemaliger Mitarbeitender auch nach der Rente noch weiter auf Minijob-Basis im Betrieb bleibt oder ein Mitarbeiter mit einem Praktikum bei G & L gestartet hat, als Aushilfe arbeitete, die Ausbildung und den Meister gemacht hat und nun auch als Ausbildungsmeister im Betrieb tätig ist, spricht für das gute Personalmanagement.

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 Unterstützer

 **Bundesagentur für Arbeit**
Agentur für Arbeit Dortmund

 **DGB**
DGB NRW
DORTMUND-HELLWEG

 **Handwerkskammer
Dortmund**

 **Si**
Soziale
Innovation

 **Handelsverband
Nordrhein-Westfalen
Westfalen - Münsterland**

 **IHK** Industrie- und Handelskammer
zu Dortmund

 **Stadt Dortmund**
Wirtschaftsförderung



 **Kreishandwerkerschaft**
Dortmund und Lünen



 **IG Metall
Dortmund**

 **Unternehmensverbände
für Dortmund und Umgebung**



NEW DEALS Büro
c/o Soziale Innovation GmbH

Ansprechpartnerin:
Mariela Samstag

Tel: 0231 - 88 08 64 - 17

E-Mail: team@newdeals.de

**Ansprechpartnerin
Wirtschaftsförderung Dortmund:**

Gundula Grzesik

Tel: 0231 - 50 29 240

E-Mail: gundula.grzesik@stadtdo.de

Weitere Infos unter:

www.newdeals.de

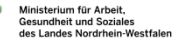
**Kontaktieren Sie einfach
unverbindlich das NEW DEALS
Team, wenn Sie Fragen oder
Interesse am Prozess haben.**

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

 **REGIONALAGENTUR**
WESTFÄLISCHES RUHRGEBIET
DORTMUND | REISS UNNA | HAMBUR

 **EUROPÄISCHE UNION**
Europäischer Sozialfonds

 **ESF**
in Nordrhein-
Westfalen
in Nordrhein-Westfalen

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

