

# Handlungsempfehlungen zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität

Bearbeitet von  
Julia Sattel

Erstauflage 2016. Taschenbuch. 100 S. Paperback  
ISBN 978 3 95934 896 6  
Format (B x L): 15,5 x 22 cm

Wirtschaft > Spezielle Betriebswirtschaft > Personalwirtschaft, Lohnwesen,  
Mitbestimmung

schnell und portofrei erhältlich bei

  
DIE FACHBUCHHANDLUNG

Die Online-Fachbuchhandlung [beck-shop.de](http://beck-shop.de) ist spezialisiert auf Fachbücher, insbesondere Recht, Steuern und Wirtschaft. Im Sortiment finden Sie alle Medien (Bücher, Zeitschriften, CDs, eBooks, etc.) aller Verlage. Ergänzt wird das Programm durch Services wie Neuerscheinungsdienst oder Zusammenstellungen von Büchern zu Sonderpreisen. Der Shop führt mehr als 8 Millionen Produkte.

# Leseprobe

Textprobe:

Kapitel: 3, Mittelständisches Unternehmen der Starkstrombranche:

Um einem mittelständischen Unternehmen der Starkstrombranche aufzuzeigen, welche Möglichkeiten bestehen, um seine Attraktivität als Arbeitgeber zu erhöhen, werden zunächst in Kapitel 3.1 das Unternehmen sowie dessen Produkte und Geschäftsbereiche vorgestellt. In Punkt 3.2 wird auf dessen Maßnahmen zur Personalbindung und Personalgewinnung eingegangen, um so den Status quo der Personalaktivitäten des Unternehmens zu ermitteln. Als Informationsquelle dient ein Gespräch mit dem Geschäftsführer des Unternehmens.

3.1 Vorstellung des Unternehmens:

Das Unternehmen wurde im Jahre 1922 gegründet. Zunächst befand sich der Unternehmenssitz in einem Stadtteil Ludwigshafens am Rhein. Kerngeschäft war damals die Konstruktion und Fertigung von Sondermaschinen für die Landwirtschaft. Im Jahre 1969 übernahm der Sohn des damaligen Geschäftsführers die Leitung: Das Unternehmen spezialisierte sich auf die Entwicklung und Produktion hochwertiger Bauteile für Starkstromanlagen.

Schon nach kurzer Zeit wuchs das kleine Familienunternehmen kontinuierlich und man entschied, die Firma an einen neuen Standort zu verlagern. Seit 1979 befindet sich das Firmengelände mit ca. 2.500 m<sup>2</sup> an seinem jetzigen Standort. Zwei Jahre später trat die nächste Generation ins Unternehmen ein und übernahm im Jahre 1994 die operative Geschäftsführung. Das Unternehmen befindet sich somit seit über 90 Jahren in Familienbesitz. Die beiden Urenkel des Firmengründers führen bis heute als geschäftsführende Gesellschafter den Betrieb und unterzogen sich als eines der ersten Unternehmen in der Branche der Zertifizierung nach DIN EN ISO 9001. Dieses Zertifikat dient dem Qualitätsnachweis der Produkte und Dienstleistungen. Als weiterer Meilenstein in der Historie des Unternehmens ist der Auf- und Ausbau eines zweiten Geschäftsbereiches ab 1999 zu nennen. Hier werden Revisionen und Montagen im Bereich der Generatorableitung durchgeführt. Durch eine Erweiterung der Produktionsstätte und einer Verdoppelung der Fertigungsfläche konnten 15 neue Arbeitsplätze geschaffen werden. Durch die speziellen Produkte und deren hochwertige Qualität machte sich das Unternehmen nicht nur in Deutschland einen Namen. Ein Großteil der Umsätze wird in Frankreich und Italien generiert. Nennenswerte Anteile gehen auch nach Österreich, in die Niederlande und Belgien sowie Skandinavien und das Baltikum. Zu den Kunden zählen hauptsächlich große Elektrokonzerne.

Das Kerngeschäft des Betriebes ist die Komponentenfertigung, das heißt die Herstellung von flexiblen Bauteilen für die Hochstromtechnik. Dabei werden sogenannte Dehnungsbänder aus Kupfer oder auch Aluminium hergestellt und überall dort eingesetzt, wo hohe elektrische Ströme fließen: in Hochgeschwindigkeitszügen, Elektrolokomotiven oder auch Transformatoren. Die Kernkompetenz liegt bei 'pressgeschweißten Dehnungsbändern'. Diese werden durch eine innovative Methode, das 'Pressschweißverfahren', hergestellt, welches nur eine sehr geringe

Anzahl von Unternehmen weltweit in einer akzeptablen Qualität beherrscht.

### 3.2, Interne Analyse der Personalarbeit:

Heute arbeiten rund 40 Mitarbeiter im Unternehmen. Von diesen 40 Mitarbeitern sind zehn Personen im kaufmännischen Bereich beschäftigt und 30 als gewerbliche Mitarbeiter tätig. Ein geringer Teil der Beschäftigten im gewerblichen Bereich, die für die Produktion zuständig sind, ist über eine Zeitarbeitsfirma beschäftigt, um Auftragsspitzen abfedern zu können. Die Geschäftsleitung gibt den Mitarbeitern, die sich im Unternehmen bewährt haben, die Chance auf eine Festanstellung.

Die Altersstruktur der Beschäftigten ist insgesamt sehr hoch. Wenn man die Bereiche Produktion und Administration separat betrachtet, liegt die Altersstruktur im gewerblichen Bereich durchschnittlich bei 45,5 Jahren und im kaufmännischen Bereich sogar bei 53,8 Jahren.

Die Personalarbeit im Unternehmen ist 'Chefsache'. Daher sind die beiden Geschäftsführer für die Betreuung der MA gemeinsam verantwortlich. Wichtige Entscheidungen, wie beispielsweise die Übernahme eines MA der Zeitarbeitsfirma in eine Festanstellung, werden gemeinsam getroffen. Laut Geschäftsführung ist das Betriebsklima aufgrund der engen Verbindung zu den Mitarbeitern sehr gut. Die Beschäftigten im kaufmännischen Bereich erhalten abwechslungsreiche Tätigkeiten. Jeder Arbeitnehmer kann sich ins Unternehmensgeschehen einbringen, eigene Ideen vorschlagen und so durchaus auch Entscheidungen der Geschäftsführung beeinflussen.

In diesem Jahr beschloss das Unternehmen, den Nachwuchs nach längerer Pause wieder selbst auszubilden und vergab daher eine Ausbildungsstelle zum/zur Industriekaufmann/-frau. Die Wahl fiel auf eine Auszubildende, die Ende des Jahres mit der Ausbildung beginnt. Der jungen Frau soll nach einer gewissen Einarbeitungszeit ein eigener Verantwortungsbereich übertragen werden. Die Geschäftsleitung möchte die anderen MA dadurch entlasten und die neue Auszubildende schnell fördern und eigenverantwortlich arbeiten lassen. Einem Angestellten wurde die Verantwortung übertragen, sich selbstständig um die Einstellung der Auszubildenden zu kümmern. So konnte dieser in einem neuen Bereich Erfahrungen sammeln. Des Weiteren durfte er gemeinsam mit der Geschäftsführung entscheiden, welcher Bewerber für die Ausbildungsstelle in Frage kommt.

Die Arbeitnehmer im kaufmännischen Bereich arbeiten innerhalb fester Arbeitszeiten. Über eine flexible Arbeitszeit wurde seitens der Geschäftsführung noch nicht nachgedacht. Die Produktionsmitarbeiter dürfen in einem gewissen Rahmen ihre Arbeitszeit flexibel gestalten und sind oftmals in verschiedene Schichtdienste eingeteilt. Überstunden werden nur von den Arbeitnehmern in der Produktion erfasst, da hier eine Arbeitszeiterfassung stattfindet. Die Überstunden dürfen in Form von Freizeit ausgeglichen werden.

Da der Großteil der Arbeitnehmer seit vielen Jahren im Unternehmen beschäftigt ist, werden nur sehr selten neue MA gesucht. Stellenanzeigen werden derzeit nicht veröffentlicht, da die Firma in der Produktion mit einer Zeitarbeitsfirma zusammenarbeitet und bei guter Auftragslage hierdurch ihre Mitarbeiteranzahl erhöht. Sollte Bedarf bestehen und ein MA aus der Zeitarbeitsagentur hat sich durch gute Leistungen bewährt, bietet die Firma dem Beschäftigten eine Festanstellung an. Die Ausbildungsstelle wurde bei der IHK-Stellenbörse sowie der Bundesagentur für Arbeit (BA) ausgeschrieben. Andere Kanäle für Stelleninserate oder Imageanzeigen werden nicht genutzt.

Derzeit besteht eine Kooperation mit der Hochschule (HS) Ludwigshafen. Hier hat das Unternehmen bereits an mehreren Forschungsprojekten teilgenommen. Kooperationen mit weiteren Hochschulen sind bisher noch nicht aktiv angegangen worden, da dem verantwortlichen Geschäftsführer (GF) bisher die zeitlichen Ressourcen fehlten. Interesse an einer weiteren Zusammenarbeit besteht seitens der Unternehmensleitung aber durchaus, vor allem im Bereich Elektrotechnik. Die Firma ist auf der Suche nach einem Ingenieur und möchte die Bekanntheit des Unternehmens bei den Hochschulabsolventen erhöhen.

Die Geschäftsleitung sieht in der Frage nach der Mitarbeitermotivation Schwierigkeiten und weiß nicht, wie sie ihre MA motivieren könnten. Ein Austausch unter vier Augen findet nur mit einigen Arbeitnehmern statt. Regelmäßige Mitarbeitergespräche oder Mitarbeiterbefragungen werden nicht durchgeführt. Ebenso finden Teammeetings nicht mehr statt, da der Geschäftsführer der Auffassung ist, die MA beteiligten sich nicht offen an der Kommunikation. Ein Austausch zwischen Geschäftsführung und Arbeitnehmern findet eher 'ad hoc' statt. Sollte es ein Problem geben, bei dem alle MA anwesend sein müssen, profitiert das Unternehmen von seiner Flexibilität. So können innerhalb weniger Minuten alle MA zu einem Meeting zusammengerufen werden [...].