

„Die Fehlzeiten sind gesunken“

Seit die Firma Wulf Gaertner ihre Mitarbeiter am Gewinn beteiligt, sind sie motivierter, sagt Personalchefin Marita Schwartze

Das Hamburger Familienunternehmen Wulf Gaertner Autoparts AG lässt seine Beschäftigten schon seit zehn Jahren am Gewinn teilhaben. **Marita Schwartze**, 51, Personalchefin und Mitglied der Geschäftsleitung, erklärt das Modell und seine Vorzüge für Mitarbeiter und Firma.

SZ: Frau Schwartze, Wulf Gaertner beteiligt seine Mitarbeiter seit zehn Jahren am Unternehmensgewinn – warum?

Marita Schwartze: Das ist für uns eine gute Möglichkeit, um unsere Mitarbeiter zu motivieren. Die Zusagen aus der Gewinnbeteiligung gibt es zusätzlich zu allen anderen Vergütungsmodellen und Sozialleistungen. Durch die Gewinnbeteiligung binden wir unsere Beschäftigten an das Unternehmen. Im kaufmännischen Bereich geht die Fluktuation gegen Null. Auch im gewerblichen Bereich ist sie relativ gering. Das ist ein Zeichen, dass die Mitarbeiterbindung funktioniert.

SZ: Die Mitarbeiterbeteiligung ist für Sie also in erster Linie ein Instrument zur Bindung und Motivation?

Schwartze: Mit Sicherheit. Wir machen immer wieder die Erfahrung, dass unsere Angestellten mit einem gewissen Stolz auf ihren Arbeitgeber von der Mitarbeiterbeteiligung sprechen. Auch die Fehlzeiten sind seit der Einführung der Gewinnbeteiligung gesunken.

SZ: Waren die Beschäftigten am Anfang skeptisch?

Schwartze: Ja, die Einführung der Gewinnbeteiligung stieß am Anfang bei einigen auf Skepsis, weil das Geld zehn Jahre im Unternehmen angelegt werden muss. Wir nutzen die Mitarbeiterbeteiligung ja schließlich auch zur Innenfinanzierung. Aber die jährlichen Kontoauszüge, die unseren Beschäftigten jedes Jahr mit ihrem aktuellen Stand ausgehändigt werden, machen das Modell greifbar und verständlich.

SZ: Das Geld wird zehn Jahre im Unternehmen angelegt und verzinst. Was passiert mit dem Geld, wenn jemand vor Ablauf dieser zehn Jahre aus der Firma ausscheidet?

Schwartze: Der Anspruch bleibt weiterhin uneingeschränkt bestehen und wird nach dem Ausscheiden zum fest-

gelegten Zeitpunkt ausgezahlt. Die Ansprüche werden sogar vererbt, wenn ein Mitarbeiter vor Ablauf der Frist stirbt. Wenn wir eine fristlose Kündigung aussprechen, dann bleibt das Geld allerdings im Unternehmen.

SZ: Gibt es Kollegen, die am Beteiligungsmodell nicht teilnehmen wollen?

Schwartze: Nein, die allgemein positive Resonanz hatte die anfänglichen Skeptiker schnell überzeugt.

SZ: Haben Ihre Angestellten erweiterte Mitspracherechte durch die Beteiligung?

Schwartze: Das Modell ist auf Guthabenbasis ausgerichtet und somit ein ausschließlich finanziell basiertes Beteiligungsmodell.

SZ: Wie funktioniert diese Gewinnbeteiligung auf Guthabenbasis konkret?

Schwartze: Wir ermitteln jedes Jahr einen Faktor aus drei unterschiedlich gewichteten Kriterien, die die Mitarbeiter selbst beeinflussen können: Das sind Leistungsbeurteilung, Fehlzeiten und Betriebszugehörigkeit. Dieser Faktor wird mit einem angesetzten Höchstbetrag multipliziert, dem Guthaben-Konto gutgeschrieben und über die Jahre entsprechend verzinst.

SZ: Tragen die Beschäftigten auch die Verluste der Firma mit?

Schwartze: Nein, das ist nicht der Fall. In Verlustjahren gibt es keine Gewinnbeteiligung. Beträge aus Vorjahren bleiben selbstverständlich erhalten und zur Zahlung anstehende Beträge werden auch in Verlustjahren ganz normal ausgezahlt.

SZ: Können Sie sich vorstellen, ihr Unternehmen einem Mitarbeiter-Fonds anzuschließen, der über eine Änderung des Investmentgesetzes eingeführt werden soll?

Schwartze: Diese Möglichkeit spielt eher eine untergeordnete Rolle in unseren Überlegungen.

SZ: Unter der Marke Meyle Products liefert Wulf Gaertner Auto-Ersatzteile. Spüren Sie die Krise in der Autoindustrie?

Schwartze: Da wir den freien Teilhan-



del bedienen, kommt es uns als Hersteller hochwertiger Verschleißteile entgegen, wenn Autos länger gefahren werden. Allerdings sehen wir durchaus auch für uns eine Gefahr durch die internationale Bankenkrise.

SZ: Viele Unternehmen müssen derzeit Stellen abbauen. Wie sieht es bei Ihnen aus?

Schwartze: Wir haben in diesem Jahr bisher knapp 40 Mitarbeiter eingestellt, wobei ungefähr 75 Prozent dieser Arbeitsplätze neu geschaffen wurden. Gerade jetzt ist es uns wichtig, qualifiziertes Personal, nach Möglichkeit mit Branchenkenntnissen, zu gewinnen.

SZ: Viele Mitarbeiter sind schon lange bei Ihnen beschäftigt, was Entlassungen schwierig macht. Wie überbrückt Ihr Unternehmen längerfristige Auftragsrückgänge?

Schwartze: Bisher sind wir hiervon verschont geblieben. Gleichwohl nutzen wir die konjunkturell schwierigen Zeiten für strukturelle Optimierungen innerhalb des Unternehmens. Diese laufen ansonsten häufig Gefahr, in guten Zeiten auf der Strecke zu bleiben.

SZ: Hat es schon einmal Kurzarbeit bei Ihnen gegeben?

Schwartze: Nein, glücklicherweise mussten wir Kurzarbeit noch nie beantragen.

Interview: Sibylle Haas
Foto: oh