



AUSZEICHNUNG

„Attraktiver Arbeitgeber Rheinland-Pfalz 2016“

Informationen zu den Preisträgern

Mainz, 8. Dezember 2016



Lisa-Marie Kreis / Gaby Wilms
Ernst-Boehe-Str. 4
67059 Ludwigshafen

Besucheradresse:
Rheinpromenade 12
67061 Ludwigshafen



Die Preisträger im Überblick:

Region Rheinhessen

HWK-Unternehmen: Bernd Süßenberger Zimmerei und
Holztreppebau

IHK-Unternehmen: Atrium Hotel Mainz. Dr. Lothar Becker e.K.

Region Pfalz

IHK-Unternehmen: Karl Otto Braun GmbH & Co. KG

HWK-Unternehmen: SK Hörakustik, Sabine Köbel

Region Trier

IHK-Unternehmen: Clemens GmbH & Co. KG

HWK-Unternehmen: M & S Zahntechnik GbR

Region Koblenz

HWK-Unternehmen: Unternehmensgruppe Heuft

IHK-Unternehmen: Berge & Meer Touristik GmbH

HOLZBAU SÜSSENBERGER

55270 JUGENHEIM / RHH.

Bernd Süssenberger Zimmerei und Holztreppebau

Bernd Süssenberger, Inhaber

Das Traditionsunternehmen Bernd Süssenberger Zimmerei und Holztreppebau wird heute in vierter Generation von Bernd Süssenberger geführt. Es kann auf eine über hundertjährige Betriebshistorie zurückblicken und hat 19 Beschäftigte, davon sieben Auszubildende am Standort in Jugenheim, der sich über die Jahre zunehmend vergrößert hat. Was macht den Betrieb nun zu einem attraktiven Arbeitgeber?

Zu nennen ist hier zum einen die individuelle Förderung der Beschäftigten. Der Einsatz im Unternehmen erfolgt nach den Fähigkeiten der Mitarbeitenden, die durch Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten kontinuierlich ausgebaut werden. Neben Angeboten wie diesen finden regelmäßige Sicherheitsschulungen, Messebesuche und Teilnahme an Tagungen statt. Bereits im Vorstellungsgespräch wird auf die beruflichen Ziele der Lehrlinge Rücksicht genommen, wie zum Beispiel den Wunsch nach einer verkürzten Lehrlaufzeit.

Zum anderen zeichnet sich das Unternehmen durch eine sehr familiäre Unternehmenskultur aus, die den Zusammenhalt untereinander fördert und eine starke Verwurzelung zur Region erkennen lässt. Die Familien der Beschäftigten sowie des familiengeführten Betriebes sind eng miteinander verbunden. Bei persönlichen und vertraulichen Angelegenheiten sucht der Inhaber Bernd Süssenberger stets das Gespräch. In der Region ist der Betrieb fest verankert und beteiligt sich an einer Vielzahl an Aktivitäten. Dazu gehören das Stellen des Kerbebaums in Jugenheim ebenso wie die Unterstützung von Sport- und Musikvereinen. Der Betrieb setzt auf die Ausbildung im eigenen Unternehmen und so wundert es kaum, dass alle Beschäftigten im Betrieb selbst ausgebildet wurden und sich die Personalwechsel geringhalten. Dazu trägt ebenso das abwechslungsreiche Aufgabenspektrum der Beschäftigten bei, das von Zimmerei- über Dachdecker- und Spengler-Tätigkeiten reicht.



Atrium Hotel Mainz. Dr. Lothar Becker e. K.

Dr. Lothar Becker, Inhaber

Das Atrium Hotel in Mainz ist das größte inhabergeführte Privathotel in Rheinland-Pfalz. Es setzt mit seinen 123 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vor allen Dingen auf ein kollegiales Miteinander. Die Beschäftigten können sich aufeinander verlassen und vertreten sich gegenseitig – auch abteilungsübergreifend. Dazu trägt das gute Betriebsklima des Hotels bei, das Vielfalt wertschätzt und den Mitarbeitenden Gestaltungsfreiräume bei der Ausführung ihrer Tätigkeiten lässt. Es wird aktiv im Unternehmen gelebt und ist in Form des „Atrium-Credos“ auch schriftlich fixiert worden. Das Atrium Hotel in Mainz hat die Herausforderungen der Zukunft erkannt. Dem Mangel an qualifiziertem Personal in der Hotellerie begegnet der Betrieb mit zahlreichen Aktivitäten. Zu den Maßnahmen zählen beispielsweise das Angebot von Ausbildungsplätzen, das weit über den Bedarf hinausgeht, flexible Arbeitszeitmodelle und eine Vielzahl von Weiterbildungsmaßnahmen. Auch Führungslaufbahnen in Teilzeit sind möglich, was aktiv durch die Personalleitung und Direktionsassistentinnen vorgelebt wird.

Der Austausch der Beschäftigten untereinander wird seitens des Unternehmens bewusst gefördert. Das Atrium Hotel bietet etwa jährliche Feedback-Gespräche zur persönlichen Stärken-Schwächen-Analyse. Der informelle Austausch wird zudem während gemeinsamer Feste und Ausflüge angeregt. Gründe zum Feiern gibt es viele, so werden zum Beispiel neben der klassischen Weihnachtsfeier auch ein Sommerfest, Betriebsausflüge, Azubi-Tage oder ein gemeinsames „Kerbe-Essen“ ausgerichtet. Um neue Kraft für die Vielzahl an Aktivitäten sowie den Hotel-Alltag zu tanken, können die Beschäftigten auch den hauseigenen Wellness-Bereich kostenfrei nutzen. Generell legt das Unternehmen viel Wert auf die Gesunderhaltung ihrer Mitarbeitenden. Das Atrium Hotel bezuschusst darüber hinaus den Beitrag zum Fitness-Studio, bietet Gesundheits-Checks in Kooperation mit der Krankenkasse sowie gemeinsame Sport-Aktivitäten („Hotel-Career-Fußballcup“).



Pioneer in medical textiles

Karl Otto Braun GmbH & Co. KG

Michael Bohrmann, Leiter HR & Business Services Karl-Otto-Braun GmbH & Co. KG

KOB gehört zu den Hidden Champions in Rheinland-Pfalz. In Wolfstein, im Nordwestpfälzer Bergland, entwickelt und fertigt der Weltmarktführer im Bereich medizinischer Textilien mehr als 3.000 verschiedene Binden und Gewebe und gilt darüber hinaus als Pionier in diesem Bereich. Ohne die motivierten und hochqualifizierten Fachkräfte wäre dieser Erfolg nicht möglich. Mit ca. 700 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern stellt das 1903 von Karl Otto Braun gegründete Unternehmen jedoch keinen typischen KMU-Vertreter dar. Dafür ist es eigentlich zu groß. Was waren also die Gründe, die die Jury letztendlich so überzeugt haben?

Unbedingt zu nennen ist das im letzten Jahr initiierte „Kultur & Werteprojekt“ von KOB. In einem unternehmensweiten Prozess wurden von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verbindliche Werte erarbeitet, die durch zahlreiche Verankerungsmaßnahmen im betrieblichen Alltag sichtbar gemacht werden. Erarbeitet wurden u. a. Werte, die die gewünschte Zusammenarbeit, den Umgang miteinander, die notwendige Veränderungsbereitschaft oder die Offenheit in der Kommunikation und beim Feedbackgeben beschreiben. Teamworkshops sowie zielgruppenadäquate Personalentwicklung begleiten den Prozess. Innovative Arbeitszeitmodelle, ein modernes Führungsverständnis und individuelle Entwicklungsmöglichkeiten für alle Altersgruppen sind selbstverständlich. Im Unternehmen stehen Fachlaufbahn, Führungslaufbahn und Projektlaufbahn gleichberechtigt nebeneinander, was sich ebenso in der Entgeltpolitik widerspiegelt. Aber auch potenzielle neue Mitarbeitende werden von Anfang an einbezogen: Für Bewerberinnen und Bewerber, die nicht in der Region leben, organisiert KOB ein „Kennenlern-Wochenende“ mit Familie, an dem die möglichen neuen Kolleginnen und Kollegen einen Eindruck von der Region und dem Unternehmen bekommen. Trotz seiner Größe ist KOB stark in der Pfalz vernetzt, was sich im regionalen Engagement deutlich zeigt.



SK Hörakustik, Sabine Köbel

Sabine Köbel, Inhaberin

1992 eröffnete Sabine Köbel in Frankenthal ihr Unternehmen SK Hörakustik. Während der nächsten 24 Jahre wuchs die Firma beständig und Frau Köbel eröffnete zwei weitere Standorte in Maxdorf und Ludwigshafen. Insgesamt sind heute 14 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei SK Hörakustik beschäftigt und kümmern sich um „Alles rund um das Hören“ – sowohl bei Erwachsenen als auch bei den Kindern und Jugendlichen am Pfalzinstitut für Hören und Kommunikation. Die Leistungen reichen von der Beratung über die Auswahl des richtigen Hörgeräts bis hin zum Hörtraining und Hörtaktik.

SK Hörakustik beweist, dass „die Kleinen“ durch hoch innovative, mitarbeiternahe und gleichzeitig professionelle Personalarbeit sehr attraktive Arbeitgeber sein können. Ein hervorstechendes Tool ist der sogenannte MAX-Fragebogen: Er ermöglicht es den Führungskräften, durch monatliche Rückmeldungen aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stets einen direkten Draht zur Belegschaft zu haben. Durch den Bogen werden die Stimmung im Team, Kommunikation, Wahrnehmung der Arbeitsqualität, Leistungsbereitschaft, Auftragsabwicklung und vieles mehr erfasst. Darüber hinaus können Beschäftigte vorbildhaftes Verhalten vermerken und erhalten für Fortbildungen oder Gesundheitsförderungen Boni, die sie wiederum in Prämien einlösen können. Auch können alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihren Kolleginnen und Kollegen oder auch Führungskräften Bonuspunkte für besonders vorbildhaftes Verhalten geben. Ein sehr innovatives Tool also, welches Motivation, Gesundheitsförderung, Mitarbeiterbeteiligung und moderne Führung vereint. Doch das war noch lang nicht alles. Das Unternehmen sorgt mit vielfältigen Angeboten des betrieblichen Gesundheitsmanagements, umfangreicher Personalentwicklung, Teambuildingmaßnahmen und innovativer Motivationssysteme für eine glückliche Belegschaft.



Clemens GmbH & Co. KG

Bernhard Clemens, Geschäftsführer

Die Clemens GmbH & Co. KG ist mit seinen 165 Mitarbeitenden am Standort in Wittlich in den Produktzweigen Wein- und Obstbautechnik, Getränketechnik und Sondermaschinenbau tätig. Das Unternehmen besteht seit 64 Jahren und ist für einige bedeutende Innovationen in der Agrartechnik verantwortlich. Dafür erhielt es 2010 gleich drei Innovationspreise, wobei das Wachstum weiterhin anhält. Gründe dafür sind sicherlich, dass Ausbildung und Fachkräftesicherung seit jeher einen hohen Stellenwert genießen. Mit einer Ausbildungsquote von über 23 % sorgt das Unternehmen dafür, auch in Zukunft über ausreichend Fachkräfte zu verfügen. Damit die bestehenden Fachkräfte für die wachsenden Anforderungen der Zukunft gewappnet sind, trifft das Unternehmen bereits heute entsprechende Maßnahmen.

Neben Schulungen und Seminaren fördert die Clemens GmbH & Co. KG selbst initiierte Weiterbildungen der Mitarbeitenden. Darüber hinaus bietet der Betrieb Sprachkurse sowie Entsendungen ins Ausland. „Diversity“ ist demnach für das Agrartechnik-Unternehmen kein Fremdwort, sondern gelebte Realität. Dies zeigt sich auch durch die Arbeit in alternsgemischten Teams oder die Ausbildung von fünf Flüchtlingen. Flache Hierarchien, transparente Kommunikation und selbstverantwortliche Aufgaben bilden wesentliche Bestandteile der Personalpolitik. Des Weiteren ist die Clemens GmbH & Co. KG in verschiedenen Bereichen sozial engagiert. Seit 2012 stiftet das Unternehmen zusammen mit weiteren Firmen aus Wittlich den „Bernard-Clemens-Förderpreis“, mit dem die besten Schulabgänger der Wittlicher Schulen ausgezeichnet und gefördert werden. Ferner setzt sich das Unternehmen auf Gemeinde und Kreisebene für die Verbesserung der lokalen sowie regionalen Standortbedingungen ein, unterstützt regionale Ausbildungsinitiativen und leistet als Mitglied in Gremien der IHK Trier einen wertvollen Beitrag für die regionale Wirtschaft.



M & S Zahntechnik GbR

Erich Metzdorf, Geschäftsführer

Die M & S Zahntechnik GbR bietet ihren Kunden seit neun Jahren als autorisiertes Fachlabor für Funktionsdiagnostik und Implantologie innovative und modernste Herstellungsverfahren in allen Bereichen der Zahntechnik. Dabei verdeutlicht bereits der Standort des Unternehmens im Trierer Wissenschaftspark eine hohe Zukunfts- und Innovationsorientierung. Für seine 23 Mitarbeitenden hat das Unternehmen einiges zu bieten. Neben verschiedenen Arbeitszeitmodellen setzt das Unternehmen auf eine strukturierte Einarbeitung, die Paten und Mentoren dabei vorsieht.

Auch die Gesundheit der Mitarbeitenden wird bei der M & S Zahntechnik GbR großgeschrieben. Maßnahmen im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements reichen von Betriebssport- und Impfangeboten bis hin zu Gesundheitschecks. Das ausgeklügelte Konzept wurde bereits 2013 mit dem ersten Platz des Wettbewerbs „Gesunde Betriebe in der Region Mittelrhein“ prämiert. Neben gesunderhaltenden Maßnahmen trägt auch die Förderung des Wissenstransfers zur Innovationsfähigkeit des Unternehmens bei. So ist es beispielsweise Gang und Gebe, dass Mitarbeitende, die an einer Fortbildung teilgenommen haben, bei der nächsten Teambesprechung darüber berichten. Außerdem ist eine Dokumentation für bestimmte Prozesse eingeführt worden, um den Austausch der Generationen untereinander zu fördern. Bereits heute besteht zudem eine Nachfolgeplanung für zukünftige Vakanzen. Der Betrieb legt Wert darauf, dass sich die Beschäftigten einbringen und Ideen zur Prozessverbesserung unterbreiten. Im nächsten Jahr ist deshalb auch die Einführung eines betrieblichen Vorschlagwesens geplant, das mit einer Prämienzahlung verknüpft werden soll.

Bei der Fachkräftegewinnung setzt das Unternehmen auf die Ausbildung im eigenen Unternehmen, die über den eigenen Bedarf hinausreicht. Freie Stellen werden vorrangig intern besetzt.



Unternehmensgruppe Heuft

Georg Rosenbach, Geschäftsführer

Die Heuft Unternehmensgruppe ist in der Branche des Backofenbaus tätig und ansässig in Bell in der Eifel. Es ist ein international aufgestelltes Familienunternehmen, welches sich bereits in der 8. Generation befindet. 220 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden von der Heuft Unternehmensgruppe beschäftigt, wovon sich 18 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Ausbildung befinden.

Bereits im Jahr 2014 wurde die Heuft Unternehmensgruppe als familienfreundliches Unternehmen ausgezeichnet und genau das macht das Unternehmen zu einem attraktiven Arbeitgeber. Die Familienfreundlichkeit der Heuft Unternehmensgruppe spiegelt sich beispielsweise in der Unternehmenskultur wider. Dies zeigt sich darin, dass im Fokus der Unternehmenskultur ganz deutlich die Wertschätzung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie deren Familien steht. Den Beschäftigten wird zum Beispiel die Möglichkeit geboten, bei der Geburt eines Kindes oder der Pflege von Angehörigen die Arbeitszeit zu reduzieren. Zudem werden regelmäßig Veranstaltungen wie Familienfeste und Kindertage organisiert. Darüber hinaus existieren in der Heuft Unternehmensgruppe Arbeitszeitmodelle wie Gleitzeit und Home-Office, welche den Beschäftigten die Chance bieten, Familie und Beruf optimal zu vereinbaren. All dies zeigt auf, von welcher großen Relevanz die Familienfreundlichkeit im Unternehmen ist!

Die anzutreffende Diversität der Beschäftigten im Unternehmen ist ein weiterer Aspekt, welcher die Heuft Unternehmensgruppe zweifellos zu einem attraktiven Arbeitgeber macht. Als international ausgerichtetes Unternehmen wird europaweit rekrutiert und mit 14 verschiedenen Nationen ergibt sich ein bunt gemischtes Team. Die Beschäftigten wissen diese Diversität sehr zu schätzen und genießen die daraus resultierende Abwechslung im Arbeitsalltag. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass der Mensch als Ganzes wahrgenommen wird und die Individualität der Beschäftigten große Wertschätzung erfährt.



Berge & Meer Touristik GmbH

Tim Dunker, Geschäftsführer

Bereits seit über drei Jahrzehnten macht das Unternehmen „Berge & Meer“ aus Rengsdorf Urlaubsträume wahr. Durch eine Mischung aus Innovationsgeist bei der Vermarktung und Mut für neue Trends, kann das Unternehmen mit inzwischen über 300 Beschäftigten eine steile Erfolgskurve vorweisen. So nutzte der Gründer das Geschäftskonzept des Direktvertriebs von Reiseleistungen und begann schon früh mit der Vermarktung des Unternehmens über das Internet und Social Media. Trotz des starken Wachstums ist Berge & Meer stark mit dem Standort Rengsdorf verbunden.

Zentrale Voraussetzung dafür ist das Personal. Eine vorbildhafte Personalarbeit und der Ruf eines attraktiven Arbeitgebers trugen dazu bei, dass nie Engpässe aufgetreten sind. Durch welche Maßnahmen war dies möglich?

Neben einem gelebten dialogorientierten Führungsstil, regelmäßigen Versammlungen und der Durchführung von Mitarbeiterbefragungen, wird von Beschäftigten die Möglichkeit eines „Geschäftsführer-Frühstücks“ genutzt. Hier wird den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit geboten, direkte Gespräche mit der Geschäftsführung zu führen.

Die Mitarbeiterwertschätzung spiegelt sich auch in einer umfangreichen Mitarbeiterentwicklung, einer hohen Mitarbeiterpartizipation, als auch in kleinen Aufmerksamkeiten wider. Zum Beispiel wird dauerhaft ein Inhouse-Englischkurs sowie ein E-Learning Kurs angeboten. Zudem bringen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Hierarchiestufen durch Projektgruppen Erfahrungen mit in den Alltag ein und zum Geburtstag erhält jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter einen Blumenstrauß.