

Nr. 1 | Januar 2013 | 63. Jahrgang

BERLINER WIRTSCHAFT



Magazin der Industrie- und Handelskammer zu Berlin

Potenzial Mitarbeiter Im Team zum Erfolg

ZU GAST BEI DER IHK
**Cornelia Yzer
und Florian Graf**
Seiten 22/24

GESETZESÄNDERUNGEN
**Neues Jahr,
neue Vorschriften**
Seite 33

PSI AG
**Harald Schrimpf
im Interview**
Seite 50



A top-down view of several hands of different skin tones and wearing various business attire (suits, shirts) holding a thick, light-colored braided rope. The rope is arranged in a circular shape, with some hands pulling it taut and others holding it more loosely, creating a sense of tension and collective effort. The background is plain white.

Fördern und fordern



Stimmt im Betrieb das Klima, nutzt das allen: den Arbeitnehmern, den Chefs, der Firma. Studien zeigen, dass Mitarbeiter seltener krank sind und sich mit ihrem Unternehmen identifizieren, wenn sie respektiert werden. Wertschöpfung durch Wertschätzung.

ALMUT KASPAR

Die Firma Mahlke GmbH Schweißtechnik im Berliner Bezirk Marzahn setzt auf eine familiäre Führungskultur. Im Sommer wird freitags, wenn es die Zeit erlaubt, zum Mittag gegrillt. Im Werkstatt-Bereich arbeiten ältere und erfahrene Kollegen eng mit Auszubildenden zusammen. Wissenstransfer im Tandem-System nennt sich das. Gemeinsame Radtouren oder Englisch-Kurse stehen ebenso auf dem Programm wie regelmäßige Mitarbeiter-Gespräche. „Wir kennen nicht nur unsere Kollegen, sondern in der Regel auch deren Familien“, sagt Wilfried Mahlke, der den Betrieb mit derzeit 23 Beschäftigten zusammen mit seiner Schwester Petra Frisch führt. „Aufgrund des familiären Betriebsklimas und eines umfassenden Kundenservices haben wir einen guten Namen bei unserer Kundschaft und unseren Lieferanten.“

Bei der Moll Marzipan GmbH in Neukölln wird Gesundheit vor

allem als geistiges Wohlbefinden verstanden. Die Mollianer können an einem Anti-Stress-Training teilnehmen, in dem sie lernen, ihre Arbeit besser zu strukturieren. „Bei uns gibt es ein reges Vorschlagswesen“, sagt Geschäftsführer Dr. Armin Seitz, „unsere Mitarbeiter organisieren ihre Arbeitsabläufe praktisch selber.“ Das Unternehmen mit knapp 100 Beschäftigten veranstaltet Fußball- und Tischtennis-Turniere, Läufe und Raucherentwöhnungsprogramme und offeriert seinem Personal sogar Hautpflegekurse auf Kosten des Hauses, weil mit Lebensmitteln gearbeitet wird und sich das Personal deshalb oft die Hände waschen muss.

Im Berliner Hotel InterContinental weiß Personaldirektor Christian Siejock, „dass der Erfolg mit unseren Mitarbeitern steht und fällt“. Rund 400 Angestellte aus 42 verschiedenen Nationen arbeiten in der Nobelherberge an der Budapester Straße. „Wir müssen als Unternehmen dafür sorgen, dass sich die Mitarbeiter bei uns wohl fühlen, ▶

FOTO: FOTOLIA/ETIAMMOS

dass es ihnen gut geht.“ Zum Standard des Hauses gehört, dass sie eine Nacht inklusive Abendessen und Frühstück in einem der 558 Zimmer verbringen – so lernen sie das Hotel aus der Perspektive des Gastes kennen. Auch der Wellness-Bereich des Hauses steht dem Personal bei Bedarf zur Verfügung. Und im Inter-Conti gibt es keine Kantine, sondern ein „Personalrestaurant“. Besonders intensiv kümmert man sich um die 65 Auszubildenden: „Mit ihnen ziehen wir uns die eigenen Fachkräfte heran.“ Personalchef Siejock ist sich sicher: „Wenn's hinter den Kulissen nicht stimmt, wird das der Gast irgendwann merken.“ Und nicht mehr kommen.

Was haben diese drei Firmen gemeinsam? Sie sind für ihre mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur im Wettbewerb „Potenzial Mitarbeiter – Unternehmen machen Zukunft“ ausgezeichnet worden. Dieser Wettbewerb, veranstaltet von der IHK Berlin, der AOK Nordost und dem Berliner Senat, wird alle zwei Jahre ausgeschrieben – in diesem Jahr bereits zum fünften Mal.

„Qualifizierte Fachkräfte sind gefragter denn je“, sagt IHK-Präsident Dr. Eric

Schweitzer, „Unternehmen konkurrieren deutschlandweit, für manche Qualifikationen sogar international um hochqualifizierte Fachkräfte.“ Damit habe sich der Markt teilweise gedreht: „Wir Unternehmer sind in der Bewerberposition um die gefragten Spezialisten – wir müssen sie für unsere Unternehmen einnehmen und begeistern.“ Es sei wichtig, „dass ein Unternehmen über seine Kultur oder auch über seine Produkte ein Image aufbaut, mit dem sich die Mitarbeiter identifizieren können – hieraus erwachsen Motivation, Loyalität und Engagement, wovon Mitarbeiter und Unternehmen profitieren.“

Respekt und Achtung sind wichtig

Heute sei für Arbeitnehmer nicht mehr nur die Höhe des Gehalts interessant, so Schweitzer: „Zahlreiche Studien und Befragungen belegen recht deutlich, dass sich das Bild eines attraktiven Arbeitgebers aus Sicht des Mitarbeiters verändert – waren es früher oft die monetären Rahmenbedingungen, die den Ausschlag für ein dauerhaftes Arbeitsverhältnis gaben, stehen heute häufig persönliche Entwick-

lungsziele und der Einklang der beruflichen Tätigkeit mit familiären Ansprüchen im Vordergrund.“ Basis dafür sei eine Unternehmenskultur, „die auf Respekt und Achtung aufbaut, die viel von den Mitarbeitern fordert, sie aber auch fördert“.

Wer gut ist, darf das auch zeigen: „Der Wettbewerb ‚Potenzial Mitarbeiter‘ soll einerseits erfolgreiche Unternehmen animieren, ihre betrieblichen Konzepte zu veröffentlichen“, sagt Gerlinde König, stellvertretende Vorsitzende des Vorstands der AOK Nordost, „andererseits wollen wir Unternehmen anregen, eigene Vorstellungen zu entwickeln – sie können sich dabei durchaus ‚abschauen‘, welche erfolgreichen Ideen es bereits gibt.“ Teilnehmen kann jedes Unternehmen mit Sitz in Berlin oder mit einem Berliner Standort. „Ich bin sicher“, sagt König, „dass es noch viele verborgene Schätze in Berlin gibt, die es lohnt, in der Öffentlichkeit präsentiert zu werden.“

Allen drei Ausrichtern sei es wichtig, die Unternehmen in Berlin für die Vorteile einer mitarbeiterorientierten Unternehmenskultur zu sensibilisieren, betont IHK-Präsident Dr. Eric Schweitzer:



Erfolg durch Mitarbeiter: Christian Siejock, Personalchef Interconti Berlin



Mitarbeiter organisieren Arbeitsabläufe selbst: Dr. Armin Seitz, Geschäftsführer Moll Marzipan

FOTOS: INTERCONTINENTAL BERLIN, MOLL MARZIPAN, MAHLKE



Setzen auf eine familiäre Führungskultur: Petra Frisch und Wilfried Mahlke sind Geschäftsführer der Mahlke GmbH, bei der gemeinsame Radtouren ebenso auf dem Programm stehen wie regelmäßige Mitarbeitergespräche

„Wer sein Unternehmen auf zukunfts-sichere Füße stellen, Innovationsstärke und Wettbewerbsfähigkeit sichern will, kann das nur im Schulterschluss mit leistungsfähigen und loyalen Mitarbeitern schaffen.“ Der Senat komme seiner hoheitlichen Verantwortung nach, indem er die Einhaltung der Vorgaben für Sicherheit am Arbeitsplatz überwacht, so Schweitzer, „die IHK Berlin als Vertreterin der Unternehmen wünscht sich einen wettbewerbsstarken Wirtschaftsstandort mit innovativen Betrieben, und die AOK engagiert sich für die Verbesserung der gesundheitlichen Situation der Menschen, die ja einen erheblichen Teil ihrer Lebenszeit am Arbeitsplatz verbringen“.

Anerkennung macht stark

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) ist der Oberbegriff, unter dem der Wettbewerb steht. „Dabei geht es tatsächlich um das Management von Faktoren, die die Gesundheit beeinflussen“, sagt Dr. Gerd Westermayer von der Gesellschaft für Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF), die den Wettbewerb als Kooperationspartner unterstützt. „Die Vermeidung von Zeitdruck, Arbeitsplatzunsicherheit und fachlicher Überforderung führt zu einer Verminderung von Stress und Belastung“, weiß Westermayer, „und das Fördern von Lernen und Identifikation, die Anerkennung der Arbeitsleistung, gute Informations- und Beteiligungsmöglichkeiten stärken die persönliche Widerstandskraft und, wie wir heute wissen, sogar das Immunsystem.“ Wenn Mitarbeiter krank werden, ist der volkswirtschaftliche Schaden enorm. In Berlin steigt der Krankenstand an; im Jahr 2011 betrug er 4,7 Prozent – fast ein Prozent mehr als im bundesweiten Durchschnitt. Nach dem „Länderübergreifenden Gesundheitsbericht für Berlin und Brandenburg“, an dem auch die AOK Nordost mitgearbeitet hat, fehlte in der Hauptstadt mit 17,2 Tagen im Jahr jeder Beschäftigte mehr als zwei Wochen krankheitsbedingt.

Als Moll-Marzipan-Geschäftsführer Dr. Armin Seitz vor fünf Jahren in einem Management-Buy-Out mit einem Kollegen die damals marode Firma übernahm, gab es hohe Fehlzeiten von demotivierten Mitarbeitern. „Ein großer Teil der Belegschaft fehlte häufig zwischen einem und drei Tagen, oft am Montag oder Frei- ▶

INTERVIEW

„Ein Dank für geleistete Arbeit und ein freundliches Wort“

Berliner Wirtschaft: Frau Kolat, der Wettbewerb „Potenzial Mitarbeiter – Unternehmen machen Zukunft“ wurde 2005 erstmals von der IHK, der AOK Nordost und dem Berliner Senat ausgeschrieben. Wie ist es zu dieser Wettbewerbsidee und der Zusammenarbeit gekommen?

Dilek Kolat: Ausgangspunkt war seinerzeit das gemeinsame Bestreben, das Betriebliche Gesundheitsmanagement bekannter zu machen und für dessen Einführung gerade in kleinen und mittelgroßen Betrieben zu werben. Der Wettbewerb sollte von Anfang an helfen, Beispiele guter Praxis bekannt zu machen und zu würdigen, aber auch andere Betriebe anzuregen, auf diesem Gebiet tätig zu werden. Heute ist das Betriebliche Gesundheitsmanagement fast schon eine Selbstverständlichkeit geworden – und sicher hat auch der Wettbewerb einen Teil dazu beigetragen. Ich wünsche mir, dass möglichst viele Betriebe ihre Bewerbungsunterlagen abgeben und Ihre Ideen und Ansätze selbstbewusst präsentieren. Gute Arbeitsbedingungen werden vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung immer wichtiger – insbesondere auch die Gesundheit am Arbeitsplatz.

Weshalb hat das Thema „Potenzial Mitarbeiter“ für den Berliner Senat eine solche Relevanz?

Gerade unter dem Eindruck der demografischen Entwicklung kann die Wertschätzung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht oft genug betont werden. Sie muss aber auch gelebte Praxis werden. Insbesondere aufgrund der Fachkräfteproblematik wollen wir die Unternehmen darauf aufmerksam machen, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

ein großes Potenzial bieten. Dabei geht es darum, ältere Mitarbeiter auch durch Weiterbildungen mitzunehmen. Ein Problem ist, dass viele Personalabteilungen nicht erkennen, welche Qualifikationen es im Unternehmen unter den Minijobbern gibt.

Stichwort Mitarbeiterorientierte Unternehmensführung – was gehört Ihrer Meinung nach dazu?

Dazu gehört natürlich, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrer Persönlichkeit wertgeschätzt werden. Es geht aber nicht nur um eine gute Arbeitsatmosphäre an sich, sondern darum, dass die Wahrscheinlichkeit, ein gutes betriebswirtschaftliches Ergebnis zu erzielen, mit motivierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erhöht wird.

Der demografische Wandel verstärkt sich unaufhaltsam. Schon jetzt haben viele Unternehmen Schwierigkeiten, qualifiziertes Personal zu halten oder anzuwerben? Was raten Sie dem Berliner Mittelstand?

Ich denke, dass die Betriebe sich der demografischen Komponente schon bewusst sind, auch wenn sie vielleicht noch nicht in jedem Betrieb direkt spürbar ist. Ich halte es für wichtig, sich nicht nur um eine altersgerechte Arbeitsgestaltung zu kümmern, sondern bereits bei jüngeren Kolleginnen und Kollegen dafür zu sorgen, dass etwa ergonomische Faktoren gebührend berücksichtigt werden, um gesund und fit das Berufsleben bestehen zu können. Ein gutes Arbeitsumfeld und Anerkennung des Geleisteten erhöhen auch die Verbleibquote im Betrieb.

Wie machen Sie Unternehmen klar, dass es gar nicht so viel kostet, ihre Firmen für Mitarbeiter attraktiv zu machen und ihnen optimale Entfaltungs- und Entwicklungsmöglichkeiten zu bieten?

Ein Dank für geleistete Arbeit, ein freundliches Wort, ein achtungsvoller Umgang miteinander – überhaupt ein gutes Betriebsklima – kosten ja kein Geld. Eine Firma attraktiv zu machen, ist im Übrigen gar keine ausschließlich nach innen gerichtete Aktivität. Sie ist vielmehr für den Kunden erkennbar. Wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anschließend positiv über ihre Firma sprechen, dann ist das gleichzeitig eine zusätzliche und kostenlose Werbung.

Der Wettbewerb „Potenzial Mitarbeiter“ soll Unternehmen dafür sensibilisieren, dass der Weg in eine erfolgreiche unternehmerische Zukunft über gesunde, leistungsstarke und motivierte Mitarbeiter läuft. Was bedeutet das für den Wirtschaftsstandort Berlin?



Dilek Kolat wurde am 1. Dezember 2011 als Senatorin für Arbeit, Frauen und Integration vereidigt. Die SPD-Politikerin und studierte Wirtschaftsmathematikerin wurde in der Türkei geboren und kam mit ihren Eltern im Alter von drei Jahren nach Berlin

kosten ja kein Geld“

Das wird über kurz oder lang dazu führen, dass Betriebe, gerade unter dem Eindruck des sich schon andeutenden Fachkräftemangels, beim Wettbewerb um künftige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Überlegungen und Strategien entwickeln müssen, um nicht irgendwann mit leeren Händen dazustehen. Glücklicherweise ist Berlin eine attraktive Stadt für Zuzügler. Sie bringen aber auch Erwartungen mit und wollen sich einbringen. Sie müssen in gewisser Weise abgeholt werden.

Wie lässt sich Ihrer Meinung nach die gesellschaftliche Vielfalt Berlins für Unternehmen am besten nutzen? Welche Erfahrungen, die Sie persönlich machen konnten, haben Sie weiter gebracht?

Ich sehe die Vielfalt hier in Berlin vor allem als große Chance. Ich empfinde es als eine große Bereicherung, mehrere Sprachen zu kennen und verschiedene Kulturen zu erleben. Das ist hilfreich bei den Begegnungen mit den Menschen und im Gespräch mit ihnen. Und Belegschaften, die sich aus verschiedenen Nationen zusammensetzen, sind nach meiner Erfahrung produktiver und kreativer.

Die psychischen Erkrankungen berufstätiger Menschen haben nachweisbar zugenommen. Wo liegen Ihrer Meinung nach die Gründe?

Das Leben an sich ist schneller geworden. Die Geschwindigkeit der Kommunikation ist in den letzten Jahren deutlich gestiegen, per Knopfdruck ist eine Information in kürzester Zeit an fast jedem Ort der Welt erhältlich. Daneben hat sich auch durch die Erweiterung der Speicherkapazitäten der Umfang der Informationen erheblich erweitert. Das alles soll be- und verarbeitet werden. Kommunikations- und Unterhaltungselektronik wird auch nach dem Feierabend gern genutzt. So fällt es schwer, den Kopf auch mal „abzuschalten“. Berufliche Karrieren sind außerdem heutzutage kaum noch so kontinuierlich wie vielleicht noch vor ein paar Jahren, als die Wahrscheinlichkeit, nach langer durchgehender Betriebszugehörigkeit in die Rente zu gehen, eine verlässliche Komponente war. Dies ist heute großen Unsicherheiten gewichen. Häufige Umstrukturierungen, aber auch Entlassungen können dazu führen, dass Menschen eine klare Orientierung, Perspektive und letztlich Halt verloren gehen.

Was tun Sie persönlich, um gegen den Stress des Berufsalltags vorzubeugen? Haben Sie einen Tipp?

Ich versuche immer mal Pausen zwischen Terminen einzulegen und treibe auch zum Ausgleich Sport.

Interview: Almut Kaspar

tag“, sagt Seitz, „für mich ein klares Anzeichen, dass viele unserer Mitarbeiter innerlich gekündigt hatten.“ Er schaltete Dr. Gerd Westermayer von der BGF ein, der in Zusammenarbeit mit der AOK Vorschläge entwickelte, wie die Mollianer wieder motiviert und stolz sein konnten auf ihre Firma. „Meine Leute fehlen heute insgesamt weniger, wodurch ich besser planen kann“, sagt Seitz, „und sie leisten jetzt bis zu einem Drittel mehr als früher.“ Jens Wohlfeil, Koordinator für Betriebliches Gesundheitsmanagement bei der AOK Nordost, berichtet, dass bislang BGM vor allem bei den Großkonzernen auf der Agenda steht: „Für viele kleine und mittelständische Firmen ist BGM als Begriff zwar nach wie vor ein Fremdwort – aber es gibt immer mehr Betriebe, die mit ihren mitarbeiterorientierten Personal- und Organisationsentwicklungen das bewirken, wofür BGM steht. Nämlich auf Wissensbasis Maßnahmen einleiten, die die Gesundheit der Beschäftigten dauerhaft erhalten. Und das alles mit einem wirtschaftlich messbaren Effekt für das Unternehmen.“

Steuerliche Vergünstigungen

In der Tat zahlt sich das Betriebliche Gesundheitsmanagement aus: Die Krankenkassen unterstützen die Maßnahmen finanziell, und die steuerlichen Vergünstigungen schlagen pro Mitarbeiter mit 500 Euro zu Buche. BGF-Chef Wester- ▶



„Mit meinem Boxspringbett kann ich endlich schmerzfrei und erholt den Tag beginnen.“

Royal Dutch Beds

BOXSPRINGBETTEN VON AUPING

Sie haben es sich verdient. Wer viel arbeitet und täglich wichtige Entscheidungen trifft, ist nachts auf einen perfekten Schlaf angewiesen. In unseren Boxspringbetten liegen Sie so bequem, dass Sie entspannt und ohne Rückenschmerzen aufwachen und am nächsten Tag wieder erfolgreich sind.

Seit 1888 steht der Name Royal Auping für Premiumqualität bei Betten. Hervorragende Ergebnisse in den Bereichen Komfort und Durchlüftung machen Auping seit jeher einzigartig. Schlafen, wie im Luxushotel und das an 365 Tagen im Jahr.
Auping nights, Better days.

Lietzenburger Str. 69 · 10719 Berlin-Charlottenburg
zwischen Bannat und Ligne Roset
Montag – Samstag ab 11:00 Uhr
Tel.: 030. 88 55 47 37 · www.royal-dutch-beds.de

mayer: „Über den Daumen vervierfacht sich jeder Euro, der investiert wird.“ Das bestätigt auch Gerlinde König: „Die AOK hat in einer Studie mehr als 250 Unternehmen in Deutschland dazu befragt – im Ergebnis zeigt sich neben der Reduzierung der Kosten für Entgeltfortzahlung, die durch sinkende Krankenstände

erreicht wurde, vor allem eine verbesserte Produktivität durch gesunde und motivierte Mitarbeiter.“ Dabei sind Investitionen in die Gesundheit der Beschäftigten selten eine Frage des Geldes. „Wenn Mitarbeiter für gute Leistungen Anerkennung erfahren, hält sie das gesund“, sagt Gerlinde König, „ein Lob kos-

tet nichts und bringt viel.“ Wer respektvollen Umgang, Lernmöglichkeiten und Entwicklungschancen im Job wahrnehme, bleibe länger leistungsfähig: „Mitarbeiterförderung und Gesundheit stehen in engem Zusammenhang.“

Angestellte und Arbeiter, die von ihren Führungskräften gut informiert und ►

WETTBEWERB POTENZIAL MITARBEITER

Gemeinsam für eine gesunde Unternehmenskultur



„Die Ansprüche an einen Arbeitgeber haben sich gewandelt“: IHK-Präsident Dr. Eric Schweitzer

Bereits zum fünften Mal wird in diesem Jahr der Wettbewerb „Potenzial Mitarbeiter – Unternehmen machen Zukunft“ ausgeschrieben. Organisatoren der Initiative sind neben der IHK Berlin die AOK Nordost und der Berliner Senat. Als Kooperationspartner unterstützen die Beuth Hochschule für Technik und die Gesellschaft für Betriebliche Gesundheitsförderung den Wettbewerb. Die Bewerbungsfrist für die neue Wettbewerbsrunde endet am 1. März. Formulare gibt es auf der Internetseite der IHK (www.ihk-berlin.de, Dok.-Nr. 59686) und auf Seite 18 dieser Ausgabe. Ansprechpartner für eventuelle Fragen zum Wettbewerb ist die IHK Berlin. *BW*

Kontakt: IHK, Heike Schöning
Tel.: 030 /315 10 -331
E-Mail: schg@berlin.ihk.de



„Freuen uns über die Qualität der Beiträge“: Gerlinde König, Vize-Vorstand der AOK Nordost



Kooperationspartner des Wettbewerbs „Potenzial Mitarbeiter“: Antje Ducki von der Beuth Hochschule und Dr. Gerd Westermayer, BGF



Die strahlenden Gewinner der letzten Runde – der Wettbewerb „Potenzial Mitarbeiter“ wird alle zwei Jahre ausgeschrieben

FOTOS: IHK (2), AOK NORDOST, BEUTH HOCHSCHULE, BGF/KLEIN

öfter gelobt werden, haben weniger gesundheitliche Beschwerden und identifizieren sich mehr mit ihrem Unternehmen – das ist das Ergebnis des Fehlzeiten-Reports 2011 vom Wissenschaftlichen Institut der AOK in Zusammenarbeit mit der Uni Bielefeld und der Beuth Hochschule für Technik in Berlin. „Leider ist die Lobkultur in unserer Gesellschaft nicht sonderlich ausgeprägt“, bedauert die Beuth-Professorin Antje Ducki. 54,5 Prozent der für den Report befragten Mitarbeiter hatten Lob und Anerkennung für ihre Arbeit nur selten oder nie von ihren Vorgesetzten bekommen. Die Beuth Hochschule, ebenfalls Kooperationspartner des Wettbewerbs „Potenzial Mitarbeiter“, berät Berliner Betriebe, wie sie zum Beispiel ihre Mitarbeiter einbeziehen können, um Arbeitsabläufe effizienter zu machen. „Effizienz und Gesundheitsförderung müssen kein Widerspruch sein“, sagt Antje Ducki, „denn Menschen wollen einfach effizient arbeiten.“

Wertschöpfung durch Respekt

Dass Wertschöpfung vor allem durch Wertschätzung zu erzielen ist, hat sich heute bereits herumgesprochen. Denn „eine leistungsorientierte Wohlfühl-Atmosphäre“, wie sie Geschäftsführer Dr. Armin Seitz bei Moll Marzipan hergestellt hat, macht Mitarbeiter zufriedener und damit motivierter. Sie legen sich für ihre Firma ins Zeug und fertigen Produkte, deren Qualität sie immer noch zu steigern versuchen – was zwangsläufig zu einem Rückgang der Reklamationen führt und damit zu einer erhöhten Kundenzufriedenheit. Gerade auch Dienstleistungsunternehmen profitieren von einem optimalen und gesunden Betriebsklima. „Unsere Gäste erkennen schnell, ob das Lächeln der Empfangsdame authentisch ist oder nicht“, sagt InterContinental-Personaldirektor Christian Siejock.

Wer sich Maßnahmen und Strategien ersonnen und im Betrieb umgesetzt hat, um junge Nachwuchskräfte für das Unternehmen zu begeistern, ältere Mitarbeiter fit und bei Laune zu halten, ein produktives Arbeitsklima zu schaffen, sein Personal hierarchieübergreifend zu informieren und damit die Loyalität zu stärken, alte und junge Mitarbeiter zusammenspannen und seine Führungskräfte zum respektvollen und

wertschätzenden Umgang anzuhalten, ist aufgerufen, am diesjährigen Wettbewerb „Potenzial Mitarbeiter – Unternehmen machen Zukunft“ teilzunehmen. Der Ausschreibungszeitraum läuft seit Jahresbeginn und endet am 1. März. Die Preisträger werden in verschiedenen Kategorien ermittelt, die sich nach der Zahl der Beschäftigten einer Firma richten. Die Jury setzt sich zusammen aus je einem Vertreter der IHK Berlin, der AOK Nordost, der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen, der Gesellschaft für Betriebliche Gesundheitsförderung und der Beuth Hochschule für Technik Berlin. Ihr obliegt es auch, für besondere Konzepte – zum Beispiel für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Sonderpreise zu vergeben.

„Der Wettbewerb würdigt die unterschiedlichen und in der Praxis erfolgreich erprobten Konzepte auf dem Weg zur mitarbeiterorientierten Unternehmenskultur“, sagt IHK-Präsident Dr. Eric Schweitzer. „Wir wollen aufzeigen, dass die Investitionen – die nur bedingt mate-

rieller Natur sind – wesentlich dazu beitragen, Unternehmensziele zu realisieren und Lebensperspektiven von Mitarbeitern zu fördern. Durch die Kommunikation dieser Best-Practice-Beispiele wollen wir zur Nachahmung gerade in kleinen und mittleren Unternehmen anregen.“ Außerdem seien die Ausrichter des Wettbewerbs der Auffassung, „dass es viele Unternehmen in der Stadt gibt, die eine öffentlichkeitswirksame Würdigung ihres Engagements durchaus verdient haben.“

„Führen mit Herz“

2011 gewann die Mahlke GmbH Schweißtechnik den Sonderpreis „Führen mit Herz“. „Die Auszeichnung erfüllt uns schon mit Stolz“, sagt Geschäftsführer Wilfried Mahlke, „die meisten Dinge machen wir schon seit Jahren, ohne groß darüber nachzudenken.“ Diese Unternehmenskultur sei nicht verordnet oder kopiert: „Sie ist da und wird einfach gelebt – und wenn dann unsere Arbeit Früchte trägt, ist alles in Ordnung.“ ■

– Green Building mit GOLD-Zertifikat –

Synergien im Cluster Adlershof

Direkte Nähe zum neuen Flughafen BER

**Baubeginn
ist erfolgt**
– Einzug im Juli 2013 –

- Günstige Miete
- Geringe Nebenkosten
- Büros ab 200 m²



www.mieten-in-adlershof.de

Klaus Pahl
Leiter Projektentwicklung
(030) 8891 3344
klaus.pahl@immexa.de

Projektentwickler:





immobilien-experten-ag.
www.immexa.de