



Claudia Wagner leitet als Prokuristin die Bereiche Human Resources und Marketing bei Meiser.

Arbeitgeber-Attraktivität

Wie Meiser ins Grüne lockt

Für den Gitterroste-Hersteller Meiser ist seine ländliche Lage ein Nachteil im Wettbewerb um gute Arbeitskräfte. Das Unternehmen tut daher eine Menge, um Mitarbeiter von sich zu überzeugen.

Mitten im Grünen ist Meiser zu Hause. Der Firmensitz des Weltmarktführers für Gitterroste liegt in Schmelz-Limbach – abseits der Städte und Orte, in denen die meisten Saarländer leben. Diese Lage ist in Zeiten des Fachkräfte- und Arbeitskräftemangels ein Manko. Für Claudia Wagner bedeutet das: Es gibt viel zu tun. Sie leitet als Prokuristin die Bereiche Human Resources und Marketing und ist dafür zuständig, freie Stellen zu besetzen sowie Personal zu entwickeln und zu binden.

Ihre Erfahrung ist aber: „Wenn wir es erst einmal geschafft haben, Menschen hierher nach Limbach zu bekommen, überzeugen wir mit der Welt, die wir eröffnen.“ Dafür spreche, dass viele Mitarbeiter lange bei Meiser bleiben. Manche seien seit 50 Jahren dabei, sie selbst auch schon seit 18 Jahren. Auf die Frage, wie das gelingt, wird sie grundsätzlich: „Wir

sind ein wertorientiertes Unternehmen, familiengeführt – und wir leben das auch.“ Zu erkennen etwa daran: „Ein Herr Meiser kennt viele Mitarbeiter mit Namen. Das hat etwas mit Wertschätzung zu tun.“ Es sei zwar angesichts der Größe der Belegschaft nicht möglich, dass jeder bei Ulrich oder Wolfgang Meiser regelmäßig vor der Tür steht, aber wer ein drängendes Problem oder eine Idee habe, könne dies auf Wunsch direkt mit der Geschäftsleitung besprechen.

Flache Hierarchien

Das Unternehmen ist mit weltweit mehr als 3.000 Beschäftigten über den Status eines Mittelständlers hinausgewachsen. In Limbach arbeiten rund 1.100 Menschen. Trotzdem „haben wir sehr kurze Wege und flache Hierarchien“, sagt Wagner. Der Führungsstil folge nicht mehr dem klassischen Prinzip des von oben nach unten,



sondern sei auf ein Miteinander ausgerichtet. „Die Geschäftsführung schenkt den Mitarbeitern sehr viel Vertrauen – das bindet auch ans Unternehmen.“

Der auffälligste Ort, an dem das Miteinander gelebt wird, ist das Betriebs-Restaurant. Ein lichtdurchflutetes neues Gebäude. Schon von der Gestaltung her passt die Bezeichnung Kantine nicht. Auch die Atmosphäre ist wie im Restaurant. Kein Anstehen an der Essensausgabe. Die Mitarbeiter werden am Tisch bedient. Serviert wird ein von ausgebildeten Köchen zubereitetes Essen. „Das Restaurant ist ein Kommunikationsmittelpunkt“, sagt Wagner. Dort kommen Mitarbeiter auch zu Meetings und Events zusammen. Einmal im Monat findet ein Afterwork-Event statt: zum Beispiel ein Barbecue, ein Gin-Tasting oder ein Konzert einer Band aus Mitarbeitern.

Passendes Mindset

Wie heutzutage in vielen Unternehmen gibt es bei Meiser allerlei Sonderleistungen. Die Palette reicht von Einkaufsgutscheinen über Zuschüsse zur Altersvorsorge bis zu physiotherapeutischen Gesundheitsangeboten. Als familiengeführtes Unternehmen lege man besonderen Wert auf Familienfreundlichkeit, etwa indem jungen Müttern nach Mutterschafts- oder Erziehungsurlaub der Wiedereinstieg möglichst einfach gemacht oder Mitarbeitern mit flexiblen oder reduzierten Arbeitszeiten die Pflege von Angehörigen erleichtert werde. „Wir möchten, dass die Mitarbeiter sich wohlfühlen“, sagt die Prokuristin. Doch es gebe Grenzen. Um Stellen zu besetzen, würden weder Antrittsprämien gezahlt noch freigebig Firmenwagen, Laptops und Handys zur Verfügung gestellt. „Wir sind auf der Suche nach langfristigen Arbeitsverhältnissen“, betont Wagner. Dafür „muss das Mindset stimmen“. Mit anderen Worten: Wer nur wegen Prämien kommt, passt nicht zu Meiser. Richtig sei dort dagegen, wer gemeinsam mit Kolleginnen und Kollegen das Unternehmen weiterentwickeln will.

*Wenn wir es erst
einmal geschafft haben,
Menschen hierher nach
Limbach zu bekommen,
überzeugen wir mit der Welt,
die wir eröffnen.*

Claudia Wagner

Um Mitarbeiter und Azubis zu gewinnen, ist das Unternehmen nicht nur in Schulen, auf Karrieremessen und Social Media präsent. Man geht auch ungewöhnliche Wege. Meiser und vier weitere saarländische Betriebe, die ISL Group, die Juchem-Gruppe, die Montum-Firmengruppe und die Holzhauer KG, haben sich zu einem „Bündnis innovativer Unternehmen“ zusammengeschlossen. Es hat eine gemeinsame Bewerbungsplattform (www.biu.de). „Mit einem Klick kann man sich zeitgleich bei allen fünf Unternehmen bewerben“, erklärt Wagner. Für alle Beteiligten erhöhen sich damit die Erfolgchancen.

Bewerben beim Kickern

Gemeinsam bieten die Unternehmen auch Orientierungstage an. Über eine Woche erleben Interessierte jeden Tag einen anderen Betrieb. Im November spricht das Bündnis mit einem Kickerturnier in Lebach potenzielle Bewerber an – von Schülern, die einen Ausbildungsplatz suchen, bis zu ambitionierten Fachkräften. Das Ziel: ein Kennenlernen jenseits eines formellen Bewerbungsgesprächs (www.karriere-kick.de). Denn gerade „im gewerblichen Bereich ist es

wichtig, die Hürden klein und den Bewerbungsprozess einfach zu halten“, erläutert die Prokuristin. Die Erfahrungen mit der Allianz seien gut. „Wir finden gemeinsam Mitarbeiter“, zieht Wagner nach gut einem Jahr Bilanz. Der größte Standortnachteil von Meiser bei der Gewinnung

von Azubis ist inzwischen beseitigt. Lange gab es keine auf die Schichtzeiten abgestimmte Busverbindung. Für junge Leute ohne Auto war der Weg zur Arbeit schwierig. Die Verkehrsbetriebe seien dem Unternehmen schließlich weit entgegengekommen, sagt Wagner. Die Busse fahren nun zu passenden Zeiten ins Grüne zu Meiser.

Text: Volker Meyer zu Tittingdorf

Foto: Rolf Ruppenthal

