

Im Interview

AUSBILDUNGSJUNKIE

Gerald Kreiner. Der Geschäftsführer der BT-Anlagenbau in Ludersdorf bei Gleisdorf weiß, dass der Erfolg seines Unternehmens von gut ausgebildeten Mitarbeitern getragen wird. Dementsprechend investiert er viel Zeit und Geld in Qualifizierungsmaßnahmen. Von Johannes Roth

Weekend: Der erste Satz Ihrer Firmenphilosophie lautet: Wir sind ein flexibles Unternehmen mit kurzen Entscheidungswegen. Wir haben uns gefragt, wie man bei einer so internationalen Ausrichtung noch flexibel bleiben kann?

Gerald Kreiner: Man braucht Top-Leute, sehr gute Mitarbeiter, die die entsprechenden Erfahrungswerte haben. Um überhaupt solche Projekte, wie wir sie realisieren, auch wirklich realisieren zu können. Da sind wir wirklich einzigartig. Wir haben etwa 100 Mitarbeiter. Das ist eine Größe, da kennt noch jeder jeden. Jeder weiß, wenn's wichtig ist, wie man Entscheidungen auf direktem Weg mit anderen Abteilun-

gen abklärt. Nur so kann das funktionieren.

Weekend: Wie schwer ist es denn, vom Standort Gleisdorf aus international tätig zu sein?

Gerald Kreiner: Es ist vor allem hinsichtlich des Personals und des Nachwuchses schwierig. Wir wollen, dass unser eigener Nachwuchs sich von anderen Unternehmen abhebt und wir tun auch wirklich viel dafür. Bei den Lehrlingen haben wir ein extrem genaues Auswahlverfahren. Wir legen großen Wert

darauf, dass das flexible Burschen sind, die uns wirklich schon in diesen jungen Jahren das Gefühl geben, sie wären reisebereit. Reisebereitschaft und die Internationalisierung sind speziell in der Oststeiermark schwierig – was wahrscheinlich daran liegt, dass speziell die Oststeiermark so schön ist. Hier gefällt's allen so gut und es geht allen so gut. Aber wir sind bei jedem Projekt gefordert, die Leute zu motivieren, auch große Baustellen im Ausland zu besuchen.

Weekend: Viele Firmen lösen das Problem über Leiharbeiter.

Gerald Kreiner: Müssen wir auch. Wir haben Baustellen mit 30 oder 40 Monteuren. Dort müssen wir Leihpersonal dazunehmen. Aber unsere Philosophie geht dahin, dass wir einen Montageleiter haben, einen Bauleiter, der unserem Personal reported. Bei 30, 40 Monteuren sollten eigentlich sechs bis acht Teamleiter von uns dabei sein. Je nach dem Stadium, in dem sich das Projekt gerade befindet.

Weekend: Was ist Ihr größtes Projekt derzeit?

Gerald Kreiner: Derzeit haben wir zwei gro-

ße Projekte laufen. Eines in Deutschland, von JTI, Japanese Tobacco Industries – da bauen wir gerade ein großes Rohtabaklager. In Trier bei der Mosel, da gibt's auch einen sehr guten Wein. Und das zweite wird gerade in Spanien gebaut. Dazu kann ich nicht mehr sagen. Das eine geht zu Ende, das andere beginnt gerade. Wir haben gerade auch ein großes Projekt in Russland, in Tula, fertiggestellt – Papierindustrie.

Weekend: Sie haben das Thema Lehrlingsauswahl angeschnitten: Wie viele beschäftigen Sie und worauf legen Sie – abgesehen von Reisebereitschaft – noch Wert?

Gerald Kreiner: Elf Lehrlinge. Sie müssen einen gesunden Hausverstand haben und uns das Gefühl vermitteln, dass sie genau das machen wollen. Wir wollen keine Lehrlinge, die die Ausbildung nur beginnen, weil sie halt irgendeinen Job suchen.

Weekend: Ist es schwer, Fachkräfte zu finden?

Gerald Kreiner: Extrem schwer. Vor zwei Jahren etwa waren wir in der Situation, dass wir viele Fachkräfte gebraucht haben. Unser Ausbildungsleiter hat mir gesagt, dass die Lehrlinge erst in absehbarer Zeit die Lücken fül-

FOTOS: WEEKEND VERLAG

len könnten. Also haben wir uns ein spezielles Programm ausgedacht, das darauf abzielt, die Ausbildung so gezielt zu gestalten, dass uns diese Lehrlinge gleich nach Ende der Lehre als Fachkräfte zur Verfügung stehen. Das hat sehr gut funktioniert, aber es hat sehr viel Kapazität gekostet.

Weekend: Was war so schwer daran?

Gerald Kreiner: Die Lehrlinge sind ja im Fertigungsprozess mitintegriert. Sie hatten zwar eine Berufsschulausbildung und die eine oder andere Schulung, aber so, dass sie monatlich an einem Tag mit unserem Qualitätsmanager und unserem Wissensmanagementverantwortlichen ein spezielles Problem zu lösen gelernt hatten, wurde das vorher nicht gehandhabt. Wir suchen nämlich

anhand von Problemen auf der Baustelle Schwerpunktthemen heraus. Wenn zum Beispiel irgendwelche Stecker nicht richtig verpresst wurden, sagt man: Diese Fehlermeldung haben wir schon einmal gehabt, also wird am nächsten Freitag

artig. Aber wir haben ja auch einen Ruf zu verlieren, denn wir sind bekannt für unseren hohen Qualitätsstandard. Deswegen haben wir die Weichen dahin gestellt.

Weekend: Wenn man also bei Ihnen als Lehrling ausge-

des Tages, aber es kostet extrem viel Zeit.

Weekend: In der Aus- und Weiterbildung arbeiten Sie ja auch mit externen Unternehmen wie dem Bfi zusammen. Worauf zielt diese Kooperation ab?

Gerald Kreiner: Sie zielt stark in Richtung Traineeausbildung. Beim Bfi gibt's z. B. einen hervorragenden Elektrotechniker. Die Trainees beschäftigen sich dort – spielerisch – z. B. mit dem Thema Fehlersuche. Es geht nicht nur darum, zu lernen, sondern zu verstehen. Wenn ich in China auf einer Baustelle bin, dann kann ich dort auch keinen fragen: Was ist denn da falsch? Also: Wir brauchen keine Vorzugsschüler, die nur den Stoff können, sondern Mitarbeiter, die ihren Job können. ■

„ Wir brauchen keine Vorzugsschüler, die nur den Stoff können, sondern Mitarbeiter, die ihren Job können. “

eine vertiefende Schulung zum Thema „Kabelverpressung“ abgehalten.

Weekend: Ist Wissensmanagement in vergleichbaren Unternehmen üblich?

Gerald Kreiner: In dieser Ausprägung nicht. Ich würde sagen, da sind wir einzig-

bildet wird, ist man besser qualifiziert?

Gerald Kreiner: Auf jeden Fall! Ich habe mich ja auch dahingehend committed, dass ich persönlich als Schirmherr für die Lehrlinge fungiere, die bei uns ja „Trainees“ heißen. Es bewährt sich, es lohnt sich am Ende



Ing. Gerald Kreiner ist Geschäftsführer der BT-Anlagenbau. Seine Philosophie: Nur mit bestens qualifizierten Mitarbeitern lassen sich die Herausforderungen der Zukunft bewältigen.

