

Spitzenmitarbeiter sind der Erfolgsturbo



Zur Person:

Frank Levy, Geschäftsführender Gesellschafter

Zum Unternehmen:

AUTOLEVY GmbH & Co. KG

www.autolevy.de

Branche: Kfz

Mitarbeiter: 200

Sie können in einem Unternehmen an vielen Stellschrauben drehen: günstiger einkaufen, mit höherem Deckungsbeitrag verkaufen, effizienter verwalten. Am Ende gibt es für den Erfolg auf jeder Ebene aber nur einen Dreh- und Angelpunkt: die Qualität der Mitarbeiter. Mit einem Spitzenteam lassen sich praktisch alle Probleme lösen, mit einem schwachen Team sind sogar günstige Konjunkturphasen schwierig. Deshalb bin ich sehr glücklich, dass wir in unserem Unternehmen mit seinen 200 Mitarbeitern keinen einzigen C-Mitarbeiter mehr haben.

AUTOLEVY ist ein klassischer Autohändler mit Verkauf und Service, der an fünf Standorten Toyota und Lexus vertritt und an einem Standort Kia. Bei stabilen bis steigenden Jahresverkaufszahlen in der Autobranche ist das wirtschaftliche Umfeld derzeit ganz gut. Umbrüche sind aufgrund der Digitalisierung auch bei uns zu erwarten – ich nenne nur die Entwicklungen, die autonomes Fahren zum Ziel haben.

Seit über sieben Jahren fokussieren wir uns auf das Thema [„Die besten Mitarbeiter finden und halten“](#). Zunächst hatten wir dabei die Vertriebler im Blick, inzwischen gehen wir das konsequent auf jeder Ebene an. Zurzeit liegt unsere Quote bei 35 Prozent A-Mitarbeiter, 65 Prozent B und 0 Prozent C. Unser ehrgeiziges Ziel bis 2020: Wir wollen 80 Prozent A und 20 Prozent B erreichen.

Wie kommt man da hin? [Den 9-stufigen Einstellungsprozess](#) von Prof. Dr. Jörg Knoblauch haben wir für unsere Bedürfnisse angepasst, um Fehlentscheidungen bei neuen Mitarbeitern praktisch auszuschließen. Unser gesamtes Team unterziehen wir einer ABC-Analyse. Dazu gehört, dass auch die Führungskräfte zwei Mal pro Jahr bewertet werden. In einem nächsten Schritt werden wir 2019 ein System einführen, bei dem Mitarbeiter für das Erreichen ihrer Ziele und gute Bewertungen eine Prämie erhalten.

Eine Herausforderung war es für uns, ein [Zielebuch](#) zu entwickeln, in dem für jeden einzelnen Mitarbeiter die Jahresziele schriftlich fixiert sind. Dafür haben wir uns bei der Firma tempus noch einmal Expertise geholt, denn Prof. Dr. Knoblauch und seine Berater haben hier sehr viel Erfahrung. Das Ergebnis ist ein sechs Zentimeter dickes Buch, das transparent macht, an welchen individuellen Zielen jeder Mitarbeiter von der Assistentkraft bis zum Chef arbeitet.

Gelingendes Recruiting und Mitarbeiterbindung sind kein Spaziergang. Niemand sollte hier binnen weniger Wochen durchschlagende Erfolge erwarten. Aber innerhalb von drei bis vier Jahren kann man sehen, wie es wirkt. Ich mache an dieser Stelle ausdrücklich Mut, sich von C-Mitarbeitern zu trennen. Das muss mit Anstand und Fairness geschehen. Uns ist das, so weit ich das sehen kann, auch gelungen – zumindest hatten wir beim Umbau unseres Teams keinen einzigen Verhandlungstermin vor dem Arbeitsgericht.

