

Auszubildende und Achtzigjährige als Tandem

Die Schreinerei Brammertz aus Aachen achtet alle Generationen gleichermaßen – Initiative „DEMOGRAFIE A K T I V“ honoriert zukunftsgerichtete Personalplanung



Das sanierte Parkett im Weißen Saal des Aachener Rathauses ist eine glänzende Fläche, auf der sich eine Bohle nahtlos in die andere fügt. Keine Unebenheiten stören den harmonischen Gesamteindruck, für den die Schreinerei Brammertz verantwortlich zeichnet. Der Aachener Handwerksbetrieb führt den erneuerten Rathausboden in der Liste seiner vielen Vorzeigarbeiten auf den Geschäftsfeldern Altbausanierung, Innenausbau sowie Fenster- und Türenbau.

Das harmonische Bild aus dem Aachener Rathaus ist ein Nachweis handwerklicher Präzision. Es kann aber auch sinnbildlich für den 1912 gegründeten Betrieb Brammertz selbst gesehen werden, der an zwei Standorten im Stadtteil Kornelimünster zu Hause ist. „Um unser Unternehmen als Ganzes zu stärken, müssen wir jeden einzelnen unserer 27 Mitarbeiter achten und wertschätzen, jeden Tag aufs Neue“, sagt Alice Brammertz, die Prokuristin des Unternehmens und Gattin des Senior-Chefs Eduard. Nicht zuletzt diese tief im Betrieb verwurzelte Kultur des Miteinanders macht Eindruck. Einen Eindruck, der sich an Auszeichnungen wie dem 2013 verliehenen Siegel der Initiative „DEMOGRAFIE A K T I V“ ablesen lässt.

Mit dem Siegel würdigen das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales NRW, die Landesvereinigung der Unternehmensverbände Nordrhein-Westfalen e. V. und der Deutsche Gewerkschaftsbund NRW gemeinsam Firmen, die auf

den Alterungsprozess von Gesellschaft und Belegschaft mit zukunftsgerichteten Maßnahmen reagieren. Brammertz ist einer der ersten Betriebe, die sich seit dem Start der Initiative dem Prüfungsprozess erfolgreich unterzogen haben. Partner in dem Verfahren sind die Gesellschaft für Organisationsentwicklung und Mediengestaltung mbH (GOM) und die Technologieberatungsstelle (TBS) des DGB NRW. Sie bilden gemeinsam die Servicestelle der Initiative „DEMOGRAFIE A K T I V“ und sind damit Ansprechpartner für Firmen, die ihren Betrieb auf Zukunftsfähigkeit testen möchten.

Das tägliche Gespräch mit den Mitarbeitern ist Tradition

„Das entwickelte Verfahren“, sagt Dr. Helga Unger von der GOM, „deckt alle Felder des Personalmanagements ab und ist mit überschaubarem Aufwand auch für kleine Unternehmen durchführbar.“ Ausgehend von einer Altersstrukturanalyse bietet „DEMOGRAFIE A K T I V“ den Unternehmen ein Management-Instrument an, mit dem sie die Herausforderungen für eine zukunftsfähige Belegschaftsstruktur erkennen und daraus Strategien entwickeln können. Im Sprachgebrauch der Initiative ist dabei auch von „Säulen“ die Rede, die Handlungsfelder im demografischen Sinne markieren.

Die Schreinerei Brammertz hat im Beratungsgespräch mit der GOM im „DEMOGRAFIE A K T I V“-Verfahren drei wichtige Säulen benannt, die unter dem Oberbegriff „Werte zum Wohlfühlen“ geführt werden. Damit werden die Arbeitsbereiche seelische und körperliche Gesundheit (Säule 1), Qualifikation (Säu-

le 2) sowie Wissenstransfer und Generationentandems (Säule 3) überschrieben. Wohlfühlen, seelische Gesundheit, Harmonie und Wertschätzung sind Begriffe, die im oft nüchternen, geschäftsmäßigen Arbeitskosmos eher wie Fremdwörter klingen. Beim Aachener Traditionsbetrieb sind sie gleichsam Teil der DNA des Unternehmens.

Wertschätzen bedeutet bei Brammertz auch, aufeinander zuzugehen – im Wortsinne. An jedem Werktag bemüht sich mindestens ein Mitglied der Inhaberbefamilie – bestehend aus Alice und Eduard Brammertz und den beiden erwachsenen Kindern Max und Aline –, die Mitarbeiter persönlich zu begrüßen. Das führt fast automatisch zu Vier-Augen-Gesprächen. Falls nicht, „setzen wir sie in regelmäßigen Abständen an“, sagt Alice Brammertz. „Wir verstehen Personalarbeit unter anderem so, dass wir möglichst jeden Morgen durch die Firma gehen und mit unseren Leuten sprechen. Das ist wichtig, um erkennen zu können, ob es ihnen gut geht oder ein Problem zu lösen ist.“ Auch Junior-Chef Max und Tochter Aline, die als Kauffrau die Geschäftsleitung komplettiert, wachsen allmählich in dieses „Management by walking around“ hinein.

„DEMOGRAFIE A K T I V“ betrachtet Gesundheit ganzheitlich

Dies ist ein Zeichen für innerbetriebliche Kommunikation und zugleich ein wichtiger Baustein der Initiative „DEMOGRAFIE A K T I V“. Wenn die interne Gesprächskultur – wie bei Brammertz – bereits vorhanden ist, regt das Management-Instrument einen ständigen Prüfungsprozess an. Dadurch lassen sich ver-

schiedentlich positive Effekte für die Entwicklung eines Unternehmens erreichen. Das kann Arbeitsabläufe betreffen oder das Arbeiten im Team grundsätzlich optimieren. Daneben hilft der Austausch untereinander aber auch, das Unternehmen vor einem hohen Krankenstand zu bewahren. Das Management-Instrument der Initiative „DEMOGRAFIE A K T I V“ animiert Firmen hier besonders, um vorzubeugen und die Folgen körperlicher Arbeit zu mildern – weil Gesundheit ganzheitlich gedacht wird.

Mit dem von „DEMOGRAFIE A K T I V“ angestoßenen Prüfprozess erkannte die Schreinerei Brammertz zum Beispiel einen gewissen Handlungsdruck bei der gesundheitlichen Vorsorge der Mitarbeiter. Dabei war das Unternehmen auf diesem Gebiet nie untätig gewesen. Bereits zu Beginn des neuen Jahrtausends war das betriebliche Gesundheitsmanagement erfolgreich eingeführt worden. Im Anschluss folgte die Beteiligung an einem Bonusprogramm der Innungskrankenkasse (IKK). Dies untersuchte die Arbeitsabläufe und die Arbeitsorganisation auf ihre Gesundheitsverträglichkeit und entwickelte entsprechende Optimierungen. Mit dem nachhaltigen Ansatz der Initiative „DEMOGRAFIE A K T I V“ erinnerte Brammertz sich an den Nutzen dieses Bonusprogramms und aktivierte es rund zehn Jahre später für die Mitarbeiter neu.

Vorsorge beginnt mit Rückenschule und reicht bis zum Gemüsedrink

Seither fordert die Geschäftsführung die Mitarbeiter freundlich, aber nachdrücklich auf, unter anderen Angebote zur pro-



(v. l.) Max Brammertz, Alice
und Eduard Brammertz

fessionellen Rückenschule wahrzunehmen. „Es lohnt sich immer, nach einigem zeitlichen Abstand die Mitarbeiter daran zu erinnern“, sagt Alice Brammertz. Nach ihrer Erfahrung neigten Handwerker dazu, eher Symptome behandeln zu lassen als vorbeugend tätig zu werden, die Prophylaxe also zu vernachlässigen. Darüber hinaus gibt es immer wieder Seminare zur richtigen Ernährung. Zuletzt ließ die Belegschaft sich über die Vielfalt an Gemüsedrinks, den sogenannten Smoothies, praktisch unterrichten.

Ihren Betrieb wie eine Großfamilie zu leben, hat für alle in der Schreinerei sehr persönliche Konsequenzen. Oft sind es relativ einfache. „Als einer unserer Gesellen sich mit Rückenbeschwerden herumgeschleppte, habe ich ihm Anwendungen beim Osteopathen organisiert und bezahlt“, sagt Senior-Chef Eduard Brammertz. Manchmal sind es aber auch Themen, die schwerer auf der Seele lasten. „Vor Lebenskrisen ist keine Familie geschützt, auch unsere Mitarbeiter nicht“, sagt Alice Brammertz. „Wenn es nötig wird, empfehlen wir auch eine psychologische Beratung.“

Schließlich kann eine Lösung aber auch ganz einfach im Betrieb liegen. Mit dem Instrumentarium von „DEMOGRAFIE A K T I V“ entwickelte Brammertz einen Handlungsplan für den Bereich der Unternehmensentwicklung und möglicher Innovationen. Dabei formulierte die Firma die Leitlinie, in Einzelgesprächen das Potenzial eines jeden Mitarbeiters zu erkennen und ihn an der bestmöglichen Stelle einzusetzen. Zugleich ist dies aber auch im Baustein „Unternehmenskultur/Führung“ verankert – als Mög-

lichkeit zur „Talentfindung“ von neuen Mitarbeitern oder zur Neuorientierung bewährter Kräfte.

Mitarbeiter dürfen innerhalb des Unternehmens wechseln

Ein langjähriger Mitarbeiter beispielsweise empfand die Arbeit an der CNC-Fräsmaschine zunehmend als belastend. Die computergestützte Einheit bei Brammertz erledigt feinste Fräsarbeiten mit maschineller Präzision, die früher ausschließlich von Hand ausgeführt wurden. Weil die Firmenleitung auch mit diesem CNC-Spezialisten regelmäßig Gespräche führt, blieb seine wachsende Unzufriedenheit am Arbeitsplatz nicht verborgen. „Wir haben ihm daraufhin den Wechsel in unseren Reparaturservice angeboten“, sagt Alice Brammertz. „Das hat er gerne angenommen, weil ihm offenbar das Arbeiten mit den eigenen Händen auf Dauer gefehlt hatte. Er wollte nicht nur eine Maschine programmieren.“

Dies sei ein gutes Beispiel für flexibles Denken im Unternehmen vor dem Hintergrund demografischer Herausforderungen. „Alle unsere Mitarbeiter sind ja von Haus aus Schreiner und können sowohl im Innenausbau als auch bei der Fertigung von Fenstern und Türen oder der Reparatur eingesetzt werden. Man muss das als Unternehmer aber sehen und eine neue Orientierung ermöglichen, um den Mitarbeiter wertzuschätzen und nach seinen Stärken einzusetzen.“

Das „Management by walking around“ sei zwar keine neue Erfindung, sagt Alice Brammertz, aber deswegen in der Arbeitswelt noch lange keine Selbstverständ-

lichkeit. „In den wenigsten Unternehmen wird solch ein Sozialverhalten vorgelebt. Da geht man grußlos aneinander vorbei, nimmt den anderen nicht wahr. Bis der Mitarbeiter auf einmal innerlich gekündigt hat und die Chefs sich verwundert fragen, wie es dazu kommen konnte.“ Alice Brammertz wirbt auch bei Vorträgen vor Unternehmern und Verbänden um ein waches Auge für die Mitarbeiter. „Erst dann kann ich eine Firma gut führen“, glaubt sie.

Rat: Lieber einmal mehr um die Angestellten kümmern

Das wird auch für Max Brammertz (28) von Bedeutung sein. Auf den ausgebildeten Tischlermeister und heutigen Junior-Chef wartet in wenigen Jahren noch größere Verantwortung. Eingepägt hat der Sohn sich bereits jetzt zwei Sätze, die als Bedingung für das erfolgreiche Kerngeschäft, die gute handwerkliche Arbeit, gelten können. „Das, was Sie künftig unbedingt tun müssen, ist, sich um ihre Mitarbeiter zu sorgen. Zur Not gehen Sie selbst lieber einmal weniger zum Kunden, denn Mitarbeiterpflege ist Chefsache.“ Diesen Rat hörte Max Brammertz am Rande einer Unternehmensschulung in Luxemburg, als er mit einem erfahrenen Geschäftsführer ins Gespräch kam.

Als Blaupause für Industrieunternehmen mit einer weitaus größeren Anzahl von Beschäftigten kann dieses Modell der Mitarbeiterpflege natürlich nicht herhalten. „Als Chef von einigen Hundert Menschen kann ich den Einzelnen nur schwerlich im Blick behalten“, sagt Alice Brammertz. Im Beratungsgespräch mit der Servicestelle

von „DEMOGRAFIE A K T I V“ werden auch für diesen Fall geeignete Möglichkeiten besprochen und in ein Handlungskonzept übernommen. Wo es der Chef nicht selbst schultern kann, bietet es sich an, die Aufgabe auf besonders zu schulende Führungskräfte in den Abteilungen zu übertragen. Dies beherzigt zum Beispiel der Räder- und Rollenhersteller Wicke in Sprockhövel. Die Unternehmensleitung betraut auch Teamleiter in der Fertigung damit, die Belastungen der Arbeiter im Auge zu behalten und durch die Bildung altersgemischter Teams sinnvoll zu verteilen. Wicke zählte 2013 wie Brammertz zu den ersten von der Initiative „DEMOGRAFIE A K T I V“ ausgezeichneten Unternehmen (siehe auch G.I.B.-Info 1/2015). Im Mai 2015 ist die Zahl der gesiegelten Firmen in Nordrhein-Westfalen auf 22 angewachsen.

„DEMOGRAFIE A K T I V“ würdigt Generationentandems

Unter demografischer Verantwortung versteht die Schreinerei Brammertz, Arbeitsprozesse so auszugestalten, dass ein langes Berufsleben „mit Lebensqualität und Freude“ möglich ist. Das Siegel „DEMOGRAFIE A K T I V“ würdigt dies ausdrücklich am Beispiel der Generationentandems, in denen die Arbeit angemessen verteilt und Fachwissen weitergereicht wird. Bei der Schreinerei Brammertz ist es die Praxis, in der Montage jeweils einen jungen mit einem erfahrenen Mitarbeiter in einem Team arbeiten zu lassen. „Als wir selbst älter wurden, haben wir einen Sinn für die großen Vorteile entwickelt, Alt und Jung zusammenzuführen“, sagt Alice Brammertz. „Im Tandem gibt der Ältere sein Wissen an den Jüngeren

weiter“, erklärt sie den Ansatz, „und der Jüngere kann körperliche Defizite des Älteren auffangen.“

Im Jahr 2004 wurden die ersten altersgemischten Kleinstgruppen etabliert, seither sind sie zur ständigen Einrichtung im Fertigungsbereich geworden. Damals war Eduard Brammertz seit knapp einem Vierteljahrhundert alleiniger Geschäftsführer der Schreinerei, 2011 holte er sich seinen Sohn Max gleichberechtigt an die Seite. Ein Tandem existiert also auch auf oberster Ebene des Unternehmens: Die Generationen drei und vier des Familienbetriebs bündeln seither ihre Kräfte.

Eins der Generationentandems bei Brammertz verursacht bei uneingeweihten Besuchern regelmäßig ungläubige Blicke. Ein Auszubildender diesseits der Altersgrenze von 20 Jahren arbeitet mit einem Mann jenseits der 80 Jahre zusammen. Es ist kein Märchen aus einer anderen Arbeitswelt, sondern ein Beispiel auch für die Integration von Menschen mit langer Lebens- und Berufserfahrung. Das Beispiel beginnt so: Im Jahr 1998 begibt ein 64 Jahre alter Mann sich eines Tages auf dem Fahrrad zur Schreinerei Brammertz, ohne Termin, ohne Bewerbungsmappe in der Hand. Ihm geht es um eine dauerhafte Beschäftigung.

Spätestens jetzt würden viele Personalleiter oder Firmenchefs die naheliegende Frage formulieren: Will ich ohne Not oder aktuellen Bedarf jemandem Arbeit geben, dessen Berufsbiografie keine wahrnehmbaren Entwicklungen mehr erwarten lässt? Die Unternehmerfamilie Brammertz will. Sie gibt Franz Haurenherm mit 64 Lebensjahren einen unbefristeten Arbeitsvertrag.

„Er hatte Feuer in den Augen und war ernsthaft an unserem Betrieb interessiert“, sagt Alice Brammertz in der Rückschau.

Es ist ein besonderes Beispiel von Wertschätzung, die Brammertz Menschen unabhängig von Alter oder Lebenssituation entgegenbringt. Franz Haurenherm passte perfekt in den Betrieb, weil er als ausgebildeter Schreiner geselle kam. Das allein hätte nicht für die Einstellung gelangt, zunächst musste er sich durch Probearbeit beweisen und positiv vom Team aufgenommen werden. „Wir gefährdeten unser Gefüge, würden wir die direkten Kollegen bei Neueinstellungen nicht um ihr Urteil bitten“, sagt Alice Brammertz. Franz Haurenherm wurde für gut befunden und ist heute, mit 81 Jahren, immer noch im Betrieb. Sein Arbeitsfeld und die Arbeitszeiten haben sich gleichwohl gewandelt und wurden seinen körperlichen Möglichkeiten angepasst. Das Herstellen von Fenstern und den Innenausbau hat er aufgegeben. Dafür macht er sich im Reparaturservice nützlich und rettet selbst nahezu zerschlissene Polster vor dem Aussortieren.

Intensives Marketing auch in gesunden Unternehmensphasen

Der älteste Mitarbeiter Franz Haurenherm wird derweil auch als erfahrener Ratgeber für viele junge Männer im Betrieb geschätzt, wie zuletzt für seinen Tandempartner, den Auszubildenden Jakob Emundts. Er kam 60 Jahre später als Haurenherm auf die Welt. Emundts repräsentiert die nachwachsende Generation Handwerker, um die Brammertz sich intensiv bemüht.

Dass Brammertz ein Refugium für alte Schätze ist, dafür steht auch eine zweiflügelige Tür aus schwerem Kastanienholz. Das 1910 gefertigte Portal ließ bis zum Jahrtausendwechsel Künstler während ihrer Studienaufenthalte in die berühmte römische Villa Massimo ein. Die Schreinerei Brammertz erhielt den Großauftrag, Portal, Türen und Holzfenster nachzubilden und zu ersetzen. Insgesamt 320 morsche Bauteile mussten ausgetauscht und entsorgt werden. Überlebt hat die große Eingangstür: Liebevoll saniert ist das Original nun am Brammertz-Firmensitz zur Zierde in eine Wand eingelassen.

„DEMOGRAFIE A K T I V“ unterstützt Unternehmen, die im Wettbewerb um Fachkräfte bestehen wollen, auf vielfache Weise. Ratschläge für eine verbesserte Aus- und Fortbildung sind die eine Seite, eine wirksame Außendarstellung der Alleinstellungsmerkmale einer Firma zählen ebenso dazu. Brammertz will dies nach dem „DEMOGRAFIE A K T I V“-Verfahren verstärkt im Auge behalten, obwohl die Jugend von sich aus Schlange steht. Bis zu 50 Bewerbungen um die raren Ausbildungsplätze erhält die Schreinerei Brammertz pro Jahr, drei bis fünf junge Männer durchlaufen zeitgleich ihre jeweilige Ausbildungsphase. Dennoch intensiviert Brammertz die Kontakte zu den weiterführenden Schulen und Fachhochschulen. Marketingmaßnahmen in Fachmedien und neuen Medien (Internet) zählen ferner zu den Mitteln, auf sich aufmerksam zu machen.

Altersstrukturanalyse sieht Brammertz im Branchentrend

Jung und Alt – durch die Generationentandems hat Brammertz das Bewusstsein

für eine zukunftsgerichtete und ausgewogene Zusammensetzung der Belegschaft fest implementiert. Bei rund 30 Mitarbeitern ist die Altersstruktur gleichwohl gut überschaubar, ein Trend zur Überalterung des Betriebs würde schnell erkannt. Die intensiven Arbeiten daran, dass Jung und Alt sich gleichermaßen geschätzt fühlen, und die Bildung der Generationentandems führen in der Summe zu einem gesunden Altersdurchschnitt. Er liegt heute bei rund 42 Jahren, mit einem 16-jährigen Auszubildenden am einen und dem 81 Jahre alten Franz Haurenherm am anderen Ende der Skala. Nach der Altersstrukturanalyse, die die Initiative „DEMOGRAFIE A K T I V“ mittleren Unternehmen zum Prozessbeginn empfiehlt, liegt Brammertz im Branchentrend. Mit den zahlenmäßig größten Gruppen in der Altersklassen 20 bis 30 und 40 bis 50 Jahren. Die Prognose für 2017 verschiebt diese Gruppen ins nächste Lebensjahrzehnt, hinzu kommt eine wachsende Zahl Zwanzigjähriger, in der Regel übernommene Auszubildende.

Ohne Aktivitäten, die ein Gemeinschaftsgefühl formen und von „DEMOGRAFIE A K T I V“ zur Profilierung der Unternehmenskultur angeregt werden, empfände die Inhabersfamilie das Gefüge im Betrieb aber dennoch als potenziell instabil. Also suchten Alice und Eduard Brammertz mit ihren Kindern nach Ideen außerhalb des Betriebs, abseits der regelmäßigen Fortbildungen auf fachlichem Gebiet.

Gemeinschaftsgefühl wird auf einem Floß gestärkt

Um den Teamgeist zu stärken, verbrachte die gesamte Schreinerei Brammertz ein Wochenende im belgischen La Roche-en-Ardenne, inklusive Fahrt mit selbst gebauten

Flößen auf der Ourth und einem professionellen Coach, der das Zusammengehörigkeitsgefühl fördern sollte. Ziel des Wochenendes war es laut Alice Brammertz, „die Schwächeren im übertragenen Sinne nicht über Bord zu werfen, sondern die Stärken aller für die Gruppe zu nutzen.“ Diese Erfahrung habe – auch durch die Arbeit des Coachs – zusammengeschweißt. Brammertz leistete sich das Wochenende übrigens, weil es den Geldpreis einsetzte, der für den zweiten Platz beim Personalmanagement-Wettbewerb „Einfach Spitze – Unser Team“ ausgesetzt worden war.

Die Auszeichnungen für den Handwerksbetrieb sind vielfältig. Oft potenziert sich der Ertrag von Anstrengungen, wie sie für „DEMOGRAFIE A K T I V“ gebündelt wurden, an unerwarteter Stelle. Die Gesellschaft für Organisationsentwicklung und Mediengestaltung mbH (GOM) etwa attestierte Brammertz schon früh, ein Vorzeigeunternehmen in der Unternehmensführung zu sein. Die GOM wählte – als eine Kraft in der Servicestelle „DEMOGRAFIE A K T I V“ – die Aachener Schreinerei als eines der ersten Unternehmen aus, mit denen das Management-Instrument von der Situationsbeschreibung über den Bewertungsprozess bis hin zur Maßnahmenplanung angewendet wurde. Bei Brammertz führten die bewerteten Aktivitäten in allen Handlungsfeldern nicht nur zum Siegel „DEMOGRAFIE A K T I V“, sondern auch zum Eintrag in dem Demografie-Atlas des Bundesministeriums für Bildung und Forschung.

Als Handwerksbetrieb auf einer Stufe mit Weltkonzernen

„Daraus ist dann ein Selbstläufer geworden“, sagt Alice Brammertz. Ende 2014

wird Brammertz in einem Atemzug mit Weltkonzernen wie BMW, Lufthansa oder Handelsgrößen wie Kaufhof genannt: Als erstes mittelständisches Unternehmen überhaupt erhält Brammertz die Auszeichnung als einer der „besten internationalen Arbeitgeber“ der Kontinente Europa, Asien und Australien. Der Preis wird von der US-amerikanischen Interessenvertretung AARP (American Association of Retired Persons, deutsch: Amerikanische Vereinigung der Ruheständler) vergeben, die die Interessen von Menschen ab 50 Jahren vertritt, also auch von älteren Arbeitnehmern. Vorbildlich bewertet die AARP den Einsatz der Aachener für die Integration älterer Beschäftigter und die Maßnahmen, die den demografischen Prozess aktiv begleiten.

Das Lob nehmen die Verantwortlichen bei Brammertz gerne an. Sie wissen, dass Anerkennung unabdingbar für eine gesunde Unternehmenskultur und den Erfolg einer Firma ist. Achtsam mit den Mitmenschen umzugehen, ist für Alice und Eduard Brammertz übrigens keine Erkenntnis, die erst in der Zeit der Unternehmensführung entstand. Sie ist in der christlichen Soziallehre verankert, die beide in jungen Jahren kennengelernt haben. Alice Brammertz leistete Jugendarbeit bei der Ordensgemeinschaft der Jesuiten, ihr Mann Eduard besuchte eine Internatsschule der Benediktiner. „Wir haben früh gelernt, Verantwortung für uns und andere zu übernehmen“, sagt Alice Brammertz. Das harmonische Gefüge, wie die Eheleute ihr Unternehmen verstehen, kann nur durch ein nachhaltiges, zukunftsgerichtetes Personalmanagement gesichert werden. Dazu zählt großer Respekt vor den Mitarbeitern, gleich welchen Alters.

ABSTRACT

Die Schreinerei Brammertz wird 1912 von Josef Brammertz in Aachen-Kornelimünster gegründet. Das Handwerksunternehmen ist noch immer in Familienbesitz und wird heute in dritter und vierter Generation von Eduard Brammertz und Sohn Max geführt. Es befindet sich mittlerweile an zwei Standorten in Kornelimünster, darunter das 1789 erbaute Stammhaus. Zur Geschäftsleitung des Familienbetriebs zählen ferner Eduard Brammertz' Ehefrau Alice und Tochter Aline. Mit weiteren 27 Mitarbeitern ist das Traditionsunternehmen in den Bereichen Fenster-, Türen- und Treppenbau sowie im Innenausbau und der Altbausanierung tätig. Seit Beginn der 2000er Jahre befasst Brammertz sich intensiver mit den Auswirkungen des demografischen Wandels; die Mitarbeiter nehmen zunächst an Gesundheitsprogrammen teil. Mit dem Management-Instrument der Initiative DEMOGRAFIE A K T I V werden die Maßnahmen überprüft und systematisiert. Brammertz zählt zu den ersten Teilnehmern der Initiative. Damit fördern das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales NRW, die Landesvereinigung der Unternehmensverbände NRW und der Deutsche Gewerkschaftsbund NRW betriebliche Aktivitäten zur Gestaltung des demografischen Wandels. Der mehrstufige Prozess kann mit der Auszeichnung durch das Siegel DEMOGRAFIE A K T I V enden.

ANSPRECHPARTNER IN DER G.I.B.

Andreas Bendig, Tel.: 02041 767-206

a.bendig@gib.nrw.de

KONTAKTE

BRAMMERTZ GmbH Schreinerei & Fensterbau

Am Berg 14, 52076 Aachen-Kornelimünster

Eduard Brammertz, Tel.: 02408 9496-0

info@brammertz-schreinerei.de

www.brammertz-schreinerei.de

Servicestelle DEMOGRAFIE AKTIV

Gesellschaft für Organisationsentwicklung und

Mediengestaltung mbH (GOM), Aachen

Tel.: 0241 9290624

Technologieberatungsstelle beim DGB NRW e. V.

(TBS NRW), Bielefeld

Tel.: 0521 966350

servicestelle@demografie-aktiv.de

www.demografie-aktiv.de

AUTOR

Volker Stephan, Tel.: 0251 2809666

post@volker-stephan.net

www.volker-stephan.net