

Ein Quartett betreut mehr als 360 Mitarbeiter

Das Team der Personalabteilung bei der Sparkasse Merzig-Wadern muss frühzeitig Vorsorge treffen, um für ausscheidenden Kräfte rechtzeitig adäquaten Ersatz zu finden. Bei dem Geldinstitut gelte die Maxime, Stellen bevorzugt aus den eigenen Reihen heraus zu besetzen.

VON CHRISTIAN BECKINGER

MERZIG 362 Mitarbeiter hatte die Sparkasse Merzig-Wadern zum Ende des Jahres 2019, darunter 32 Auszubildende. Und mit Beginn dieses Monats sind nach den Worten von Michael Gillenberg, Leiter Personalwesen bei dem Geldinstitut, noch einmal zwölf neue Auszubildende hinzugekommen. Weil naturgemäß im Gegenzug andere ihre Ausbildung beenden und weitere langjährige Mitarbeiter in den Ruhestand ausgeschieden sind, hat sich der Personalbestand bei der Sparkasse auf 367 verändert – davon sind 35 Auszubildende.

Und die meisten dieser Beschäftigten bleiben dem Geldinstitut auch während ihres gesamten Erwerbslebens treu, weiß Frank Jakobs, Vorstandsvorsitzender der Sparkasse: „Es gibt in unserem Haus eine sehr überschaubare Fluktuation, weit über 90 Prozent unserer Mitarbeiter bleiben uns von der Ausbildung bis zum Eintritt ins Rentenalter erhalten.“ Das führt unter anderem dazu, dass die Sparkasse eine sehr ausgewogene Altersstruktur in

ihrer Mitarbeiterschaft ausweist: Unterteilt man die Altersgruppen in Zehn-Jahres-Schritten (20- bis 29-Jährige, 30- bis 39-Jährige und so weiter), ergeben sich relativ ähnliche Prozentsätze. Allerdings fällt mit Blick auf die Altersverteilung eines auf: Die Gruppe der 50- bis 59-Jährigen ist mit rund 28 Prozent (oder in absoluten Zahlen 101 Mitarbeiter) gut doppelt so stark wie die der 30- bis 39-Jährigen mit etwas über 14,5 Prozent (50 Mitarbeiter). Und: 51 Sparkassen-Beschäftigte sind 60 Jahre oder älter (knapp 15 Prozent), weitere 48 (13,95 Prozent) gehören zur Altersgruppe der 55- bis 59-Jährigen. Daraus folgt, dass selbst bei sehr gering ausgeprägter Fluktuation in den nächsten zehn Jahren knapp ein Drittel der Belegschaft in den Ruhestand ausscheiden wird.

Das bedeutet für die Verantwortlichen bei der Sparkasse, frühzeitig Vorsorge zu treffen und für diese ausscheidenden Kräfte rechtzeitig adäquaten Ersatz zu finden. Das ist auch aufgrund des demographischen Wandels mittlerweile nicht mehr ganz so einfach, wie es schon einmal war, weiß Personalleiter Michael Gillenberg: „Wir hatten Jahrgänge, wo wir 150 Bewerbungen auf zehn bis zwölf Ausbildungsplätze hatten. Davon sind wir heute doch ein Stückchen weg, heute kommen um die 60 bis 70 Bewerbungen auf die gleiche Zahl an Stellen.“ Dies ist auch Vorstandschef Frank Jakobs bewusst: „Wir verzeichnen durch den demographischen Wandel einen doch spürbaren Rückgang an Initiativbewerbungen.“ Der sei aber, betont Jakobs, deutlich weniger stark ausgeprägt als in anderen Regionen des Landes.

Für Gillenberg und seine drei Mitarbeiter in der Abteilung Personalwesen bedeutet das unter anderem, schon früh die Fühler nach poten-

ziellen neuen Mitarbeitern auszustrecken. „Wir halten engen Kontakt zu den Schulen im Landkreis“, sagt der Personalleiter. Denn grundsätzlich, ergänzt Jakobs, gelte bei der Sparkasse die Maxime, Stellen eher intern als extern zu besetzen, also bevorzugt aus den eigenen Reihen heraus. Darüber hinaus sei man auf regionalen und überregionalen Job- und Ausbildungsplatzmessen präsent und werbe auch in den digitalen Medien und sozialen Netzwerken für eine Ausbildung bei der Sparkasse.

Mit dem Finden neuer, qualifizierter Auszubildender ist die Arbeit für Gillenberg und sein Team aber noch lange nicht getan. Denn neben der Personalrekrutierung sei die Perso-

„Die Fluktuation von guten Mitarbeitern und Führungskräften ist unvermeidlich und wird häufig auch durch private Gründe ausgelöst.“

Michael Gillenberg
Leiter Personalwesen
Sparkasse Merzig-Wadern

nalentwicklung eine weitere ganz zentrale Aufgabe des Personalwesens. „Wir Vier betreuen über 360 ‚Kunden‘, nämlich alle Mitarbeiter des Hauses“, unterstreicht Michael Gillenberg – wohl wissend, dass die Interessen und Belange eines 24-jährigen Kollegen ganz andere sind als die eines 62-Jährigen. „Die richtigen Mitarbeiter mit den richtigen Qualifikationen in der erforderlichen Zahl für die Umsetzung der geschäftspolitischen Zielsetzungen bereitstellen“, so umreißt der selbst noch relativ junge Personalleiter seine Aufgaben.

Wichtiges Instrument auf diesem Wege sei die kontinuierliche Rückkopplung zwischen Mitarbeiter und Arbeitgeber, was die Beurteilung seiner beruflichen Leistungen betreffe. Regelmäßige Mitarbeitergespräche sollen dazu beitragen, den Mitarbeitern eine Rückmeldung über ihre Arbeit zu geben, sagt Gillenberg weiter.

Viel Wert legt die Sparkasse nach seinen Worten auch auf die Weiterbildung ihrer Beschäftigten. Hierfür gab das Geldinstitut im vergangenen Jahr rund 125 000 Euro aus. Motivationsfördernd sollen auch finanzielle Anreize wirken: Neben zusätzlichen leistungsorientierten Prämien für Mitarbeiter gewähre die Sparkasse vielfältige soziale Leistungen. Auch auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie werde geachtet, bereits seit 2013 sei die Sparkasse als familienfreundliches Unternehmen zertifiziert.

Und selbst wenn jemand der Sparkasse dann doch irgendwann den Rücken kehrt, gibt diese ihn keineswegs verloren, sagt Michael Gillenberg. „Die Fluktuation von guten Mitarbeitern und Führungskräften ist unvermeidlich und wird häufig auch durch private Gründe ausgelöst.“ Von Seiten der Sparkasse sei es in einem solchen Fall wichtig, den Kontakt zu Leistungsträgern und guten Nachwuchskräften aufrechtzuerhalten, „um gegebenenfalls zu einem späteren Zeitpunkt für eine Rückkehr in die Sparkasse wieder ins Gespräch zu kommen“, betont der Personalchef. All diese Initiativen lassen Michael Gillenberg und die Sparkassen-Vorstandschefs positiv auf die bevorstehenden Transformationsprozesse in der Mitarbeiterstruktur blicken. Damit die Beschäftigten „ihrer“ Sparkasse nahezu ausnahmslos die Treue halten.



Michael Gillenberg ist Abteilungsleiter für Personal und Öffentlichkeitsarbeit bei der Sparkasse Merzig-Wadern.

FOTO: MANFRED MÜLLER/SPARKASSE