

Herausfordernde Zeiten

TKL. Effizientes und respektvolles Personalmanagement ein strategischer Erfolgsfaktor.

Nach der deutlichen internationalen Ausweitung des Tiefkühlgeschäfts in den letzten zwei Jahren erweitert TKL sein Lager am Firmensitz Wien um 18.000 Palettenplätze. „Durch das neue vollautomatische Hochregallager mit flexibler Kommissionierung sparen wir uns aufwändige Mehrfachprozesse“, erklärt Geschäftsführer Wilhelm Leithner, „abgesehen davon sind wir bereits an unsere Kapazitätsgrenzen gestoßen.“

Abgesichert ist die Investition durch langfristige Kundenvereinbarungen, wobei mehrere Standorte geprüft wurden. Letztlich gaben aber die Synergieeffekte am Hauptsitz den Ausschlag. „Verteuert wurde unsere Investition durch momentan sehr hohe Stahl- und Rohstoffpreise“, bedauert Leithner, das Projekt nicht vor der Ukraine-Krise in Angriff genommen zu haben.

Dringende Notwendigkeit „Es wird immer schwieriger, LKW-Fahrer zu bekommen“, konstatiert Leithner, „der Beruf muss dringend auf die Mangelliste des Arbeitsmarkt-

service. Er appelliert deshalb an die Unternehmen, ihren Bedarf verlässlich zu melden. Zudem tritt Leithner für unbürokratische Zulassung von europäischen Drittland-Fahrern, etwa aus Serbien, Weißrussland oder der Ukraine ein.

Personalmangel Aber auch im Lagerbereich herrsche ein Personalengpass: „Derzeit haben wir zehn Mitarbeiter von Wien nach Salzburg transferiert“, sagt Leithner. Ein höherer Automatisierungsgrad sei schon deshalb ein großer Vorteil, weil im Kühl- und Tiefkühlbereich die physischen Anforderungen besonders hoch sind.“ Im Sommer betrage der Temperaturunterschied bis zu 50 Grad Celsius. „Letztlich entscheidet die Entlohnung“, sagt Leithner: „Ist die Differenz zwischen unserer Bezahlung und dem Arbeitslosengeld (zuzüglich geringfügiger Beschäftigung) zu gering, lockt das niemand an.“ Auch studentisches Personal gebe es heutzutage kaum mehr: „Die jungen Leute brauchen scheinbar

immer weniger Geld oder sind familiär abgesichert.“ Viele Kandidaten vermitteln auch den Eindruck, den Job gar nicht wirklich haben zu wollen bzw. kündigen nach ein paar Wochen Einschulung wieder.

Exponierte Arbeitsplätze müssen gut entlohnt werden. „Das Geld ist aber nicht alles, genauso wichtig ist der respektvolle Umgang mit dem Personal“, betont Leithner. Eine Reihe freiwilliger Sozialleistungen werden geboten: „Nach drei Jahren zahlen wir zum Beispiel jedem Mitarbeiter vier Prozent seines Gehalts in eine Pensionskasse ein.“ Auch Impfkationen usw. bietet TKL immer wieder gratis an. Gefördert wird auch ein täglicher Mittagstisch. Für Verbundenheit sorgen Betriebsfeste, wo auch Angehörige teilnehmen und den Betrieb besichtigen können. Deshalb sei – vor allem am Hauptstandort – die Fluktuation auch sehr gering.

Diesel alternativlos Keine Alternative gibt es im Lebensmittelbereich zu dieselgetriebenen Kühl-Lkw: „Diese erreichen jedoch mittlerweile hervorragende Umweltwerte“, erklärt Leithner, „Bei einer Fahrleistung von 125.000 km mit Kühlbetrieb beträgt der



Durchschnittsverbrauch nur mehr 20,6 Liter auf 100 km. Dieses Jahr nahm TKL wieder neunzehn moderne Euro6-Lkw in Betrieb.

Eigenenergie-Produktion Große Fortschritte macht TKL mit seinen hauseigenen Photovoltaikanlagen. Im Vorjahr wurden am Standort Wien 2.670 Module installiert, die sich mittlerweile mit einer Leistung von 1,2 Mio. Kilowattstunden in Vollbetrieb befindet. „Damit produzieren wir im Sommer

rund 30 Prozent unseres Strombedarfs selbst“, sagt Leithner, „über das gesamte Jahr rechnen wir mit ungefähr 15 Prozent.“ TKL plant, auf praktisch jedem Dach in allen Niederlassungen eine Fotovoltaikanlage zu errichten.

Dennoch, so Leithner, seien die Restkosten für Energie derzeit enorm hoch. Aufgrund eines „Energiefloaters“ können diese jedoch weitgehend den Kunden weiterverrechnet werden. Mit Fixpreisen könnte die Leistung gar nicht erbracht



Willi Leithner,
TKL Geschäftsführer

werden, das werde von den Kunden auch gut akzeptiert. Eingekauft werde – in Gemeinschaft mit den größten Kunden – nur nachweislich „grüner“ Strom.