

„Hier bin ich angekommen“

Porträt. Die Verbindung von industriellem und sozialem Unternehmertum ist Martin Krauss, Chef der TGW Future Privatstiftung, wichtig. Sie klapt über Beteiligung der Mitarbeitenden.

VON MICHAEL KÖTTRITSCH

Das ist dann doch ungewöhnlich: als eines der ersten Dinge mit einem neuen CEO über dessen eigene Nachfolge zu sprechen. Martin Krauss hat es getan. Nicht, weil er am neuen CEO der TGW Logistics (Henry Puhl wird sein Amt im Februar antreten) zweifeln würde. Er, Krauss, habe sich ja bei ihm beworben – und nicht umgekehrt. Sondern, weil ihm Langfristigkeit ein Anliegen war und ist. Der 60-jährige ist Vorstandsvorsitzender der TGW Future Privatstiftung und möchte, „die Führungsmannschaft noch besser machen“. Der übernächste CEO, der in vielleicht zehn Jahren das Amt antreten wird, soll dann aus den Reihen der TGW kommen.

Dieses Weiterdenken hat ihn Ludwig Szinicz gelehrt. Der hatte gemeinsam mit Heinz König 1969 das Unternehmen als Schlosserei in Wels gegründet und zum international agierenden IntraLogistiker TGW Logistics mit rund 4500 Mitarbeitenden aufgebaut. Den 2017 Verstorbenen bezeichnet Krauss als „väterlichen Freund“. Dessen Vermächtnis ist die 2004 gegründete TGW Future Privatstiftung. Sie hat sich mit ihrer Philosophie „Mensch im Mittelpunkt – lernen und wachsen“ der Verbindung von industriellem und sozialem Unternehmertum verschrieben.

(Herzens-)Bildung als Anliegen

Der Stiftung gehören die TGW Logistics an, die das industrielle Unternehmertum repräsentiert, und die TGW Future Wings, sagt Krauss. Letzteres stehe für das soziale Unternehmertum und initiiere und realisiere mit rund 130 Mitarbeiterinnen Bildungsprojekte, wofür Prozent des finanziellen Ergebnisses der TGW Logistics zur Verfügung stehen. Etwas die SOS-Herzmitz mit der bislang mehr als 600 Schulklassen ein kostenloses Toolkit erhalten haben, das die Sozialkompetenz stärken soll. Oder die CAP-Ausbildung, die es bislang 165 Gymnasialisten ermöglicht, parallel zur Oberstufe einen Bildungsabschluss in Mechatronik oder künftig auch in Cybersecurity zu



Martin Krauss: Mitarbeitende sollen Verantwortung übernehmen können, wollen und dürfen.“ (Foto: Krauss)

absolvieren. Die Lehre ist dem ehemaligen Industriekaufmann-Lehr-Reservoffizier, Zehnkämpfer und studierten Betriebswirt eben ein besonderes Anliegen.

Im industriellen wie im sozialen Unternehmertum gehe es um die Menschen, sagt Krauss. „Unternehmen sind Garanten für Wohlstand. Und sie brauchen Talente: Woher sonst soll Innovation kommen? Er verfolge dabei ein „neues Wirtschaften“, weil weder die Planwirt-

schaft noch ein „harter“ Kapitalismus funktionieren würden. „Wir sind purpose-driven, wir arbeiten für eine Kinder- und Einzelkinder-gerechte Zukunft.“ Und die stehe mit der Leistungsorientierung, der Aufgabe der Mitarbeitenden, „Verantwortung für nachhaltige ökonomische, soziale und ökologische Entwicklung des Unternehmens zu übernehmen“, und dem Versuch, Gewinne zu erwirtschaften, keineswegs im Widerspruch.

Krauss' Ziel ist es, mit dem Unternehmen netzwerkweit werbefähig, nein, künftig „Spitze zu sein“, wenn es darum geht, Fullfillment-Center für die Mode-, Lebensmittel-, Industrie- und Konsumgüterbranche anzubieten. Das setze voraus, dass die Mitarbeitenden Verantwortung übernehmen können, wollen und dürfen.“ Zehn Prozent des Ebit werden an sie als Beteiligung ausgeschüttet: in Form von Geld, Zeit oder Gesundheits- sowie Bildungsmaßnahmen.

Umgekehrt rief er 2018 das Bonussystem ab, das er als „Karat-

ten-System“ bezeichnet: „Es widerspricht dem Vertrauen, das im Unternehmen herrschen soll.“ Denn Führung brauche Vertrauen, soll sie doch den Rahmen schaffen, in dem sich Menschen entfalten können. „Menschen sind kein Kosten-, sondern ein Nutzenfaktor, den es zu maximieren gilt. Sie sind es, die Nutzen stiften.“ Die größte Verschwendung sei demnach, Potenziale nicht zu nutzen.

Obwohl er vor seiner Zeit in der TGW-Welt bei Siemens in Topposition tätig war und mit Persönlichkeiten wie Joe Kaeser, Brigitte Ederer oder Heinrich Hiesinger gearbeitet hat, sagt er, dass er zwar eine tiefe Wertschätzung für die hohe Professionalität erlebt, ihm aber dennoch etwas gefehlt habe. Der Unterschied zwischen Siemens und TGW: „Hier erlebt man einen ganzheitlicheren Ansatz, bei dem die Menschlichkeit stärker im Fokus steht.“ Vielleicht einer der Gründe, dass er über die Stiftung und ihre Philosophie sagt: „Hier bin ich angekommen.“

Die Höhepunkte des Jahres für Personalisten

Kongresse, Symposien und Großveranstaltungen für HR-Leute 2024.

Auch heuer drängen sich etablierte und einige neue Kongress-Formate in die Terminkalender der Personalisten. Hier ein kurssortierter Überblick über die Angebote:

- PEP – Personalentwicklung pur, 29. Februar/1. März, Waldhofen/Ybbs (businesscircle.at)
- Zukunft Personal Süd, 5./6. März, Stuttgart (zukunfts-personal.com)
- #T24 Talent Attract/Employer Branding Awards, 6./7. März, Wien (talent-attract.com)
- Personal Manager Expofestival, 13. März, Wien (expofestival-personal-manager.at)
- Digital HR, 18./19. März, Wien (imh.at)
- HR Festival Europe, 26./27. März, Zürich (www.hr-festival.ch)
- Pop 2024 – Power of People, 18./19. April, Stegersbach (businesscircle.at)
- Future of Work, 15./16. Mai, Loipersdorf (lsz.at/events/future-of-work)
- Fifteen Seconds, 6./7. Juni, Graz (fifteenseconds.com/festival/graz-2024)
- HR Inside Summit – Summer Edition, 13. Juni, Laxenburg (hrsummit.at)
- HR Inside Summit/HR Award, 9./10. Oktober, Wien (hrsummit.at)
- Lehrlingsforum 2024, 28./29. November, Wien (businesscircle.at)

BUSINESS GEDICHT

VON SUSANNE PÖCHACKER

Groß-Schrumpfen

Zeigen Sie Größe, werden Sie sich Ihrer äionischen Winzigkeit bewusst.

info@susannepoechacker.at