

Selfmade-Mann mit klaren Zielen

Porträt. Markus Adenbeck gründete vor gut 20 Jahren ein Gebäudetechnikunternehmen. Heute betreibt er Projekte vor allem in Deutschland - aber auch ein Großprojekt im Iran.

VON MICHAEL KÖTTRITSCH

Was wären moderne Bürotürme ohne Gebäudetechnik? Sie wären heiß, stickig und brandgefährlich. Insofern, sagt Markus Adenbeck, Geschäftsführer des gleichnamigen Unternehmens, sei Gebäudetechnik ein undankbares Geschäft: Wenn alles funktioniert, merke es keiner - aber wehe, wenn nicht.

Der 43-jährige Oberösterreicher ist nicht der Typ, der jammert, sondern einer, der in Lösungen denkt. Und doch beklagt er, in Österreich Wertschätzung zu vermissen. Durchaus aus eigenem (Mit-)Verschulden: Leistungsbilder blieben oft unklar, und Preisdumping hinterlasse seine Spuren in der Qualität. In Deutschland, sagt er, würden Ausschreibungen klarer verlaufen und Standards höher liegen. Deshalb konzentriert er sich mittlerweile stärker auf den deutschen Markt.

Deswegen habe er auch einen deutschen Partner in das Unternehmen geholt: Das Regensburger Planungsunternehmen Seidl und Partner hält seit ein paar Monaten 25 Prozent an seinem Betrieb.

Auf ins Ausland

Adenbeck weiß, wovon er spricht. Mit 22 Jahren machte er sich mit einem Partner selbstständig. Mit der HTL-Matura hatte er eine gute Basis, die er später durch ein FH-Studium noch verbreiterte. Die zunächst noch fehlende praktische Erfahrung sammelte er rasch.

Sieben Jahre nach der Unternehmensgründung trennte er sich von seinem Partner, weil dieser nicht expandieren und auch den Schritt ins Ausland nicht mitma-



Markus Adenbeck, Adenbeck Gebäudetechnik: „Wenn alles funktioniert, merkt es keiner. Aber wehe, wenn nicht.“

[Daniel Novotny]

chen wollte. Mit Aufträgen, die Adenbeck für XXXLutz abwickelte, gelang es ihm, sich in Deutschland zu etablieren. Mittlerweile hat er mehr als 300 Projekte für den Möbelhändler abgewickelt.

Größte Herausforderung bei einer Niederlassungsgründung sei das Personal, sagt Adenbeck - das gelte auch in Deutschland. Es sei schwierig einzuschätzen, „was Leute tatsächlich können. In Österreich kannst du sie bestehendes System einbinden. Im Ausland hast du die Strukturen nicht.“

Gute Leute schwer zu finden

Am Stammstandort Wels, wo Adenbeck seit 20 Jahren seinen Sitz hat, sei es deutlich leichter, Personal zu finden, sagt er, dass es aber kein Problem sei, „würde ich nicht sagen“. In Österreich gibt es drei

einschlägige HTL und einige FH-Lehrgänge, trotzdem ist das Thema nicht so bekannt. „Wir brauchen Leute, die die gesamte Gebäudetechnik abdecken. Und die sind schwer zu finden.“

Darüber hinaus ist Adenbeck eines wichtig: „Ich habe Grundprinzipien, die ich mir auch von Mitarbeitern erwarte: dass sie vom Vorstellungsgespräch weg die Wahrheit sagen, was sie tatsächlich können und was nicht. Dass sie das selbst einschätzen können. Und dass sie loyal zum Unternehmen sind.“ Wenn jemand nicht reisen wolle, sei das selbst im Projektgeschäft kein Problem: „Wir haben für alle möglichen Leute Einsatzgebiete. Man muss es nur vorher wissen.“

Deshalb sei auch die Fluktuation im Unternehmen gering. Der Projektleiterjob, sagt er, sei komplex, das werde oft unterschätzt: Technische Themen würden 50 Prozent der Arbeit ausmachen, Team- und Mitarbeiterführung, Verständnis für rechtliche und

wirtschaftliche Dinge, Gespür und Hausverstand aber seien mindestens ebenso wichtig.

60 Mitarbeiter hat Adenbeck in Österreich, aber auch einige im Iran. Diese haben derzeit viel zu tun, weil er an einem 1000-Betten-Krankenhaus in Qom, südlich von Teheran, arbeitet, das vom Wiener Architekturbüro Moser International geplant wurde. „Ein Projekt zu bekommen freut einen. Stolz sein kann man aber erst, wenn man es erfolgreich abgewickelt hat.“

ZUR PERSON

Markus Adenbeck (43) gründete mit 22 Jahren sein gleichnamiges Unternehmen. Es bietet Dienstleistungen in der technischen Gebäudeausrüstung an, darunter Brandschutz, Mess-, Steuer- und Regelungstechnik. Derzeit arbeitet Adenbeck an einem Krankenhausprojekt im iranischen Qom. Im Frühjahr gab er 25 Prozent seines Unternehmens an das Regensburger Planungsbüro Seidl und Partner ab.

SPRECHBLASE



VON MICHAEL KÖTTRITSCH

Da hört sich der Spaß auf

Warum Bespaßung meist höchst oberflächlich ist.

Wie wird in Österreich gearbeitet? Ach ja, aus Spaß an der Freude. So einfach sei das nicht, monierte ein „Sprechblase“-Leser, Spaß und Freude seien keinesfalls synonym.

Spaß, besagt eine Definition, könne man kaufen, er komme von außen, während man die Freude schon selbst mitbringen müsse, komme sie doch von innen. Die ganz Strengen sagen sogar: „Spaß ist Freude ohne Sinn.“ Klingt nicht nur sinn-, sondern auch spaßbefreit. Wie auch immer. Spaß beiseite.

Fakt ist, dass das - Achtung Sprechblase - Bespaßen allgegenwärtig ist. Eltern müssen ihre Kinder bespaßen, ältere Kinder mitunter ihre noch älteren Eltern, Herrln ihre Hunde und - Führungskräfte ihre Mitarbeiter. Schnell wird klar: Ausgelassen und scherzhaft ist das unter Umständen im ersten, aber sicher nicht im letzten Beispiel.

Mitarbeiter, die bespaßt werden wollen, sind vielleicht nicht ganz die Richtigen. Und Führungskräfte, die ihre Mitarbeiter bespaßen, tun das vielleicht nicht ganz ohne Hintergedanken: Sie halten ihre Mitarbeiter bei Laune, damit sie eine schlechte Nachricht leichter ertragen. Und da hört sich der Spaß auf.

michael.koettritsch@diepresse.com

Lachkräftemangel: Mehr Humor in der Chefetage

Arbeitsklima. Lachen ist gesund, auch am Arbeitsplatz. Das belegen mehrere Studien. Gefragt sind humorvolle Führungskräfte. Wie man Witz und Charme in den Führungsstil integriert, weiß Managementtrainer Roman Szeliga.

Ein Sekretär ruft seinen Chef an: „Hallo, Herr Direktor. Hier ist jemand, der um einen Termin bittet. Er will das Geheimnis Ihres Erfolgs erfahren.“ Der Chef antwortet ängstlich flüsternd: „Presse oder Polizei?“

Fanden Sie diesen Witz lustig? Falls ja, hätten Sie ihn auch lustig gefunden, wenn ihn Ihr Chef erzählt hätte?

„Humor in der richtigen Dosis öffnet Türen, er bringt die Menschen zusammen“, sagt Kommunikationsberater Roman Szeliga. Aber Humor sei nicht gleichzusetzen damit, Witze zu erzählen. Szeliga, Mediziner und Ex-Manager einer Pharmafirma, hat die Cliniclowns Österreich mitgegründet. Heute hält der Humorexperte Vorträge, schreibt Bücher und berät Manager. Wenn die ihn fragen, wie man Humor in die Unternehmenskultur integriert, rät Szeliga, sich zu überlegen, welche Nuancen des Humors zu ihnen persönlich passen. Das eine Rezept für alle gebe es nicht. Für Österreich diagnostiziert er einen „Lachkräftemangel“.

Aber wieso sollen sich Führungskräfte überhaupt um Humor im Betrieb bemühen? „Humor und ein gutes Arbeitsklima sind gesund“, sagt Szeliga. Die Wissenschaft gibt ihm recht: Laut einer Studie der Norwegian University of Science and Technology aus dem Jahr 2010 sind humorvolle Menschen gesünder und leben im Schnitt 20 Prozent länger als Menschen ohne Humor. „Lachen senkt

ZUR PERSON



Roman F. Szeliga

Der „Humorbotschafter“ ist ausgebildeter Facharzt für Innere Medizin. Anfang der

Neunzigerjahre gründete er mit Kollegen den Verein Cliniclowns. Von 2001 bis 2003 war er als Healthcare Manager für Johnson & Johnson Medical Austria tätig. 2003 gründete Szeliga die Event- und Kommunikationsagentur Happy&Ness. Er verfasste diverse Bücher. 2015 erschien „Frustschutzmittel“.

[Thomas Lerch]

den Pegel an Stresshormonen und verbessert Blutdruck und Atmung“, erklärt der Mediziner. Damit Sorge ein Arbeitsumfeld mit Humor dafür, dass die Mitarbeiter weniger Krankenstandstage verbrauchen.

Auch das Arbeitsklima lässt sich durch Humor verbessern: Arbeitskräfte mit einem humorvollen Chef bewerten die Beziehung zu ihrem Vorgesetzten positiver und identifizierten sich stärker mit ihm. Das ergab im Vorjahr eine Studie der Universität Mannheim. Entscheidend war dabei sozial verträglicher Humor. Zyniker fielen durch.

Schöne Ansteckungskrankheit

Humor, der vom Management ausgeht, verbessere auch das soziale Verhalten der Mitarbeiter untereinander, erklärt Szeliga: „Humor ist die schönste Ansteckungskrankheit, die es gibt.“

Bei Führungskräften gehe es aber nicht darum, lustig zu sein. Entscheidend sei es, eine Atmosphäre der gegenseitigen Wertschätzung zu schaffen. „Wenn Arbeitnehmer kündigen, liegt es oft

am Mangel an Wertschätzung“, sagt Szeliga. Lob sei wichtig, sowohl im Umgang mit Mitarbeitern als auch mit Geschäftspartnern. Und einfach: an einem heißen Sommertag etwa Eis für die Abteilung mitbringen oder dem Kunden, der immer fristgerecht zahlt, „Danke“ zu sagen. Sich beim Mittagessen dazusetzen und eine persönliche Geschichte zu erzählen, schaffe Vertrauen: „Menschen wollen von Menschen geführt werden.“

Den humorvollen Führungsstil nur auf dem Papier in die Unternehmenskultur zu übernehmen, hält der Lachfachmann für nicht zielführend. Humor und Respekt müssten ehrlich gemeint sein. „Menschen haben ein Gefühl dafür, wenn freundliche Gesten nicht aufrichtig gemeint sind.“

Letztlich zahlten sich Freundlichkeit und Humor auch für die Führungskräfte aus. Schließlich gebe es im Arbeitsalltag genügend unbeeinflussbare Faktoren. Wer in schwierigen Zeiten über sich selbst lachen könne, mache sich das Leben leichter. (av)

Lohn- und Sozialdumping am Bau

„20 bis 30 Prozent Preisunterschied sind legal nicht erklärbar.“

Seit der Arbeitsmarktöffnung 2011 driften die Preise bei Angeboten im Baugewerbe auseinander. Grund sind vor allem Entsendebetriebe aus dem Ausland, stellt eine Studie der TU Graz fest. Bei Einhaltung aller gesetzlichen Vorgaben dürften Preise von Entsendern um zehn Prozent zu heimischen Anbietern differieren - nicht aber um die tatsächlichen 20 bis 30 Prozent. Legal sei dies nicht erklärbar, so die Autoren.

Als Gegenmaßnahmen schlagen sie etwa eine Bauarbeitercard mit Foto und Digitalzugang zu allen Personalinformationen vor, weiters verschärfte Kontrollen (vor allem am Wochenende), Sozialversicherungsanmeldung ab dem ersten Arbeitstag sowie Zutrittskontrollen und Einzäunung von Großbaustellen. (al)