

# Die besten Azubis in Deutschland

Der Nachwuchs- und Fachkräftemangel ist aktuell eins der größten Probleme der Branche. Das Thema für sich gelöst hat die Holzgroßhandelsgruppe Fries mit Stammsitz in Kiel. Das Familienunternehmen hat nicht nur eine hohe Ausbildungsquote, sondern übernimmt auch nahezu alle eigenen Azubis. Die Mannschaft ist insofern altersmäßig gut gemischt, Fries hat auch für die Zukunft schon vorgebaut.



Christopher Holz, Dr. Mario Hölscher, Lasse Struck: "Was zählt, ist der persönliche Eindruck."

**H**olzgroßhändler Fries hat es schwarz auf weiß: Das 1959 gegründete Familienunternehmen mit Stammsitz in Kiel und vierzehn Niederlassungen in Nord- und Ostdeutschland hat die besten Auszubildenden Deutschlands. Beim renommierten, branchenübergreifenden Planspielwettbewerb „Playbizz“ setzten sich Regina Müller, Joshua Mann, Lasse Struck und Benjamin Hord bundesweit gegen rund 200 andere Teams mit nahezu 1.000 Teilnehmern durch. „Das ist ein toller Erfolg für unsere Auszubildenden und nicht zuletzt auch eine Bestätigung dafür, dass die Ausbildung bei uns eine hervorragende Qualität aufweist, die in ganz Deutschland keinen Vergleich zu scheuen braucht“, sagt Christopher Holz, Ausbildungsleiter in der Zentrale. Er selbst hat auch bei Fries gelernt, Groß- und Außenhandelskaufmann, und gelangte 2004 von der Niederlassung Grimmen über Umwege nach Kiel. 2013 bis 2015 bildete er sich berufsbegleitend zum Wirtschaftsfachwirt weiter und erwarb auch die Ausbildereignung.

## Erfolgsfaktor Mensch

Holz' Werdegang und Aufstieg ist typisch für Fries – wie auch bei Heino Räder, Leiter des Zentrallagers in Ganzlin, oder Jürgen Barsch, Verkaufsleiter in Kiel. Dass Aus- und Weiterbildung so wichtig genommen und gefördert werden, ist tief in der DNA des Unternehmens verankert. Denn: „Unser Fundament ist ein professioneller, hochmotivierter Mitarbeiterstamm, der die Funktion als Berater und Partner unserer Handwerkerkunden verinnerlicht hat“, sagt Geschäftsführer Dr. Mario Hölscher. Langjährige, zum Teil sehr persönliche Kontakte und Kundenbeziehungen „durch dick und dünn“ sind ein wesentlicher Erfolgsfaktor des reinrassigen Großhandelshauses. „Das ist unser Wert – und das ist auch unser Ziel“, unterstreicht Hölscher.

## Investitionen in Mitarbeiter

Deshalb investiert Fries viel in seine Mitarbeiter – auch vorausblickend in die Zukunft. „Wir sind altersmäßig so gut durchmischt und haben so viele ausgebildet, dass wir für die nächsten Jahre gerüstet sind“, sagt Hölscher nicht ohne Stolz. So sind die leitenden Positionen, die in den kommenden zwei, drei Jahren altersbedingt frei werden, jetzt schon nachbesetzt. Diese Doppelgleisigkeit leistet sich das Familienunternehmen bewusst: „In einem Konzern würde man das nicht machen.“

Von den aktuell über 600 Mitarbeitern sind 55 Auszubildende (2017) – das entspricht einer Quote von fast 10 % – rund 20 pro Lehrjahr im kaufmännischen (Groß- und Außenhandelskaufleute) und im gewerblichen Bereich (Fachkraft für Lagerlogistik). Die Bewerberzahlen seien nicht mehr so hoch wie noch vor zehn Jahren, sagt Christopher Holz mit Blick auf Kiel. Probleme, Nachwuchs zu gewinnen, hat Fries dennoch nicht. Ein Großteil der Bewerber kommt entweder über die Webpräsenz oder auch über Mundpropaganda. „Oder wir kennen uns bereits durch ein Praktikum.“ Angeboten werden sowohl Schüler-, als auch Wirtschafts- und Langzeitpraktika. Darüber hinaus werden intensiv Social Media-Kanäle genutzt, zum Beispiel über Online-Targeting bei Facebook gezielt bestimmte Personengruppen angesprochen. Die anderen Niederlassungen, vor allem die in den Flächenländern, beteiligen sich zudem häufig an Ausbildungsmessen und präsentieren sich auch in Schulen.

## Das Gesamtbild zählt

Lasse Struck, einer der vier Playbizz-Sieger, hat nach dem Abitur mit 18 Jahren seine Ausbildung zum Groß- und Außenhandelskaufmann begonnen. Er kannte Fries bereits, da sein Vater, der in fünfter Generation einen Tischlerbetrieb führt, seit vielen Jahren Kun-





1



2



3

- 1 Sie stehen für Ausbildungsqualität bei Fries: Regina Müller, Joshua Mann, Lasse Struck und Benjamin Hord gewannen 2017 das bundesweite Wirtschaftsplanspiel Playbizz gegen 200 andere Teams.
- 2 Ein Großteil der Bewerber kommt entweder über die Webpräsenz oder auch über Mundpropaganda. Darüber hinaus werden Social Media-Kanäle genutzt.
- 3 Jeden Mittwoch treffen sich die Kieler Auszubildenden, besprechen aktuelle Themen und üben, Vorträge zu halten.

de ist. Doch Lasse Struck interessierte mehr der Handel als das Handwerk. Nach einem Praktikum fühlte er sich darin bestärkt. Inzwischen ist er im dritten Lehrjahr, derzeit in der Objektabteilung für Türen aktiv und überzeugt im Gespräch durch seinen kompetenten, sicheren, sympathischen Auftritt.

Das ist etwas, worauf man bei Fries großen Wert legt – im Zweifelsfall zählt das beim Vorstellungsgespräch mehr als Bestnoten im Zeugnis. „Die Grundfächer sollten schon stabil sein“, sagt Holz, „aber was zählt, ist der persönliche Eindruck.“ Auch seien weder Abitur, Fachhochschulreife noch ein bestimmtes Alter Bedingung. „Wir sind nicht festgelegt, das Gesamtbild ist für uns wichtig.“

### Kaum Abbrecher, nahezu 100 % Übernahmen nach der Ausbildung

Offensichtlich hat man in Kiel bei der Auswahl der Bewerber das richtige Gespür, denn Kandidaten, die die Ausbildung abbrechen, gibt es so gut wie keine. „In den letzten zehn Jahren maximal zwei“, erinnert sich Holz nach längerem Nachdenken - und davon hatte einer einen Studienplatz bekommen, auf den er lange gewartet hatte. Die persönliche Bindung der Mitarbeiter sei stark, sowohl zum Unternehmen als auch zu Kollegen.

Wobei Fries auch grundsätzlich ausbildet, um zu übernehmen. 2017 wurden alle Absolventen übernommen, 2018 wird es voraussichtlich

ähnlich sein. „Wir wollen mit diesen jungen Menschen weiterarbeiten“, betonen Höltscher und Holz, „wir wollen immer jemanden für das Team finden, der uns mit seinen persönlichen Stärken weiterbringen kann.“

### Alle Produktsegmente, alle Abteilungen

Und was bietet Fries seinen Nachwuchskräften, wie macht sich das Unternehmen attraktiv? „Natürlich als Basis eine fundierte Ausbildung“, sagt Holz. Diese schließt immer die volle Zeit von drei Jahren ein, „weil wir auch wirklich in die Tiefe gehen wollen. Das heißt, ein Auszubildender im kaufmännischen Bereich durchläuft alle Produktsegmente - Bodenbeläge, Türen, Platten etc. - und auch →



## Fries in Kürze

Johannes Fries GmbH & Co. KG  
Edisonstr. 50  
24145 Kiel  
Tel.: 0431/54660  
www.fries24.de

**Gründung:** 1959

**Geschäftsführer:** Dr. Ulrich Fries,  
Dr. Mario Hölscher

**Standorte:** 14 in Nord- und Ostdeutschland

**Mitarbeiter:** 600

**Auszubildende:** 55, ca. 20 pro Lehrjahr

**Sortiment:** Holz, Platten, Bauelemente, Bodenbeläge, Verlegewerkstoffe und -zubehör

**Mitgliedschaft:** Holzring



Die Ausstellung in der Kieler Zentrale wird auch häufig von Handwerkerkunden zur Bemusterung genutzt.

möglichst sämtliche Abteilungen. Der Start findet immer „am Produkt“ statt, erläutert Holz, konkret in der Logistik. Die jungen Mitarbeiter fassen im Lager mit an – „dann wissen sie gleich, wie schwer eine Eichenbohle ist“ – und begleiten die Fahrer zu den Kunden.

Danach werden die Grundlagen im administrativen Bereich gelegt, die Auszubildenden durchwandern Debitorenmanagement, Kreditorenbuchhaltung und Einkauf – „alles, was im Hintergrund läuft“. Wenn das kennengelernt und verstanden wurde, fällt die Vertriebsarbeit leichter, ist die Erfahrung der Ausbilder in Kiel. Parallel findet die Berufsschule statt, in der theoretisch vorbereitet wird, was dann bei Fries praktisch vertieft wird. Allerdings seien die Lehrinhalte teilweise überholt und wichen von der heutigen Realität ab, merkt Holz kritisch an. „Statt Buchungssätze an die Tafel zu schreiben, sollte der Fokus eher auf Kalkulationsprogrammen liegen.“ Auch Rechtsfragen könnten stärker berücksichtigt werden, zum Beispiel, wann eine Reklamation eine Reklamation ist.

Erst in der fortgeschrittenen Ausbildung geht es in den Vertrieb. In Kiel haben die jungen Probanden zudem die Möglichkeit, je nach Neigung auch Erfahrungen in der Webshop-Abteilung zu sammeln. Verstärkt werden soll künftig der interne Austausch zwischen den einzelnen Standorten. So könnten etwa Auszubildende aus Kiel für eine Woche die Abläufe vor Ort im Zentrallager in Ganzlin er-

leben oder andersherum welche aus den Filialen die IT in der Zentrale kennenlernen. Und nicht nur das: Dieser Austausch könnte auch mit Handwerksbetrieben stattfinden. „Wir führen gerade Gespräche mit Tischlereien aus dem Umkreis, dass unsere Azubis wechselseitig Einblick erhalten, das fördert das gegenseitige Verständnis.“

### Nachhaltige Schulungs- und Förderungsstruktur

Eine nachhaltige Schulungs- und Förderungsstruktur dient sowohl der fachlichen als auch der sozialen Kompetenz. Dazu gehören Lieferanten- und Werksbesuche genauso wie die Teilnahme an internen und externen Seminaren, zum Beispiel vom GD Holz. Die Angst manches Wettbewerbers, dass sich Mitarbeiter dort mit Kollegen austauschen und umorientieren könnten, teilt man in Kiel nicht: „Bei unseren Leistungen müssen wir keine Sorge haben, dass jemand abwandert.“

Einmal in der Woche treffen sich die Auszubildenden und besprechen in der Runde Themen aus dem beruflichen oder schulischen Alltag. Abwechselnd werden kurze Vorträge gehalten, um die Scheu vor Präsentationen zu verlieren. Und schließlich ist es Fries auch ein Anliegen, das Zusammengehörigkeitsgefühl zu stärken: Das gelingt unter anderem durch gemeinsame Erlebnisse wie der Teilnahme an den Kieler Eistock-Masters oder der Suche nach einem Ausweg im Escape Room. *cw*