



## Steckbrief

Das Koch Sanitätshaus wurde 1985 durch die Eheleute Koch am Standort Sonnenallee in Berlin-Neukölln gegründet. 1999 wurde die Personenfirma in eine GmbH mit zwei geschäftsführenden Gesellschaftern überführt. Im Jahr 2008 erfolgte die Übergabe der Leitung an die Tochter des Gründers, Mareen Koch. Heute gehören zum Koch Sanitätshaus insgesamt drei Filialen in Neukölln. Insgesamt sind bei Koch 42 Mitarbeiter beschäftigt, davon zehn Auszubildende. Neben dem Sanitätsfachhandel bestehen angeschlossene Werkstätten, in denen u.a. neben der Herstellung von Orthesen und Prothesen auch die Orthopädieschuh-technik praktiziert wird. Zu erreichen sind sie nicht nur vor Ort, sondern auch online unter [www.koch-sanitaetshaus.de](http://www.koch-sanitaetshaus.de).

## Koch Sanitätshaus GmbH

Das Koch Sanitätshaus hat sich die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf die Fahnen geschrieben und sieht darin „die Antwort“ auf den Fachkräftemangel, der in der Gesundheitswirtschaft längst angekommen ist.

Für Mareen Koch, geschäftsführende Gesellschafterin der drei Berliner Filialen von Koch Sanitätshaus, ist der Fachkräftemangel bereits Realität. Fernab der Debatten um fehlende Ingenieure und Programmierer kämpft der familiengeführte Betrieb um jede ausgebildete Fachkraft. Gute Einzelhandelskaufleute mit der nötigen Spezialisierung im Sanitätsfachhandel sind rar, und die Ausbildung zu Orthopädiemechanikern hat bei Schulabsolventen mit Imageproblemen zu kämpfen. Obwohl gerade dieses Berufsfeld „durch die Verbindung von Kreativität, handwerklichem Geschick und den Umgang mit Menschen eigentlich sehr attraktiv ist“, so Mareen Koch.

Frau Koch setzt sich daher sehr für ihre Mitarbeiter ein, sie begreift sie als ihr wichtigstes Kapital und hat sich bewusst für die Förderung familienfreundlicher Strukturen entschieden. Sie versteht ihr Engagement auch als „Auswahlkriterium für potenzielle neue Mitarbeiter“ und eine Möglichkeit „zum Halten der beschäftigten Mitarbeiter“. Ausdruck findet die Familienfreundlichkeit des Unternehmens an vielen Stellen: Die Mitarbeiter werden bei der Suche nach Betreuungsplätzen – nicht nur für Kinder, sondern auch für andere Familienangehörige – unterstützt. Mit Hilfe eines Arbeitszeitkontos können sich die Mitarbeiter ihre Zeit flexibel einteilen. Darüber hinaus können Arbeitszeiten und Arbeitsverträge auch nach Bedarf flexibel angepasst und gestaltet werden. Selbst im achtköpfigen Führungsteam des Unternehmens arbeiten zwei Frauen und ein Mann gerade familienbedingt in Teilzeit. Dass das „supergut“ funktioniert, darauf ist die Geschäftsführerin stolz. Neben den einzelnen Maßnahmen gehört für Frau Koch aber auch das familienfreundliche Betriebsklima zum Erfolg dazu: „Wir freuen uns über jeden Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin, die sich für Kinder entscheiden“, so Mareen Koch.

## Moll Marzipan

„Die Mitarbeiterorientierung hat uns geholfen, den Turn-around zu schaffen“, bewertet Geschäftsführer Dr. Armin Seitz die Personalpolitik. Erfolgreich hat Moll Marzipan eine existenzbedrohliche Durststrecke überstanden – indem auf die Gesundheit des Unternehmens und der Mitarbeiter geachtet wurde.

Das Unternehmen befand sich in einer wirtschaftlichen Krisensituation, die bis 2007 angehalten hat. Bereits in der Startphase der Sanierung hat der Betrieb auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter geachtet, da „wir zu 100 Prozent auf die Mithilfe und Motivation unserer Mitarbeiter angewiesen sind“, so der Geschäftsführer. Dabei kam es darauf an, alle mitzunehmen und sich nicht auf die eine oder andere Gruppe zu konzentrieren: Die erfahrenen „Alten“ und die hungrigen „Jungen“ sind gleich beeinflussend für das Unternehmen und bilden zusammen wichtige Säulen für die Erreichung der Ziele. „Die Mischung macht's“, betont Dr. Seitz.

Moll Marzipan versucht dabei, weder die eine noch die andere Gruppe zu bevorzugen. Bei Bedarf unterstützt die Firma ihre Mitarbeiter auf unterschiedlichste Art und Weise, zum Beispiel mit technischen Hilfsmitteln bei der Arbeitsplatzgestaltung. Angeboten wird ein Sportprogramm, das für alle Mitarbeiter offen und durch die Auswahl der Sportarten auch für alle Altersgruppen attraktiv ist. Die jungen Mitarbeiter trainieren zum Beispiel für den Triathlon, die älteren spielen Tischtennis. Da Moll Marzipan die Gesundheit seiner Mitarbeiter am Herzen liegt, bietet das Unternehmen Anti-Stress-Seminare, ein Nichtraucherprogramm sowie einen Gesundheitstag an. Und eine Untersuchung prüft, welche Auswirkungen die Schichtarbeit auf die Mitarbeiter hat.

Die Aktivitäten im Bereich Mitarbeiterorientierung führten dazu, dass „wir als attraktiver Arbeitgeber gesehen werden“, so Dr. Seitz. Die Folgen sind seiner Auffassung nach ein sehr niedriger Krankenstand (unter 2,5 Prozent), geringer Fluktuation und hohe Motivation. Das Unternehmen hat derzeit keine Probleme bei der Besetzung von Stellen.

## Steckbrief

Moll Marzipan blickt auf eine lange und bewegte Unternehmensgeschichte zurück: 1860 in Münster als Marzipan- und Nusspraparatefabrik gegründet, sitzt das Unternehmen seit 1875 in Berlin. 2008 wurde es von den heutigen Eigentümern im Zuge eines Management-Buy-outs übernommen. Seitdem wurden fünf Millionen Euro in den Betrieb investiert. Hierdurch konnten die Marktposition des Unternehmens wesentlich gestärkt und die Arbeitsplätze gesichert werden. Die Zahl der Beschäftigten stieg von 78 in 2008 auf aktuell 90 Mitarbeiter. Besondere Erfolge erzielte Moll Marzipan auch auf internationalen Märkten. Innerhalb von fünf Jahren verdoppelte sich die Exportquote. Im In- und Ausland zu erreichen sind sie unter [www.mollmarzipan.de](http://www.mollmarzipan.de).