

## Laudatio

anlässlich der Verleihung des Arbeitsplatzsiegels ARBEIT PLUS 2017  
an die tempus GmbH am 8. November 2017 in Stuttgart

---

Meine sehr verehrten Damen und Herren,  
sehr geehrter Herr Professor Knoblauch,

es ist mir eine Freude und Ehre, heute die Laudatio anlässlich der Verleihung des Arbeitsplatzsiegels Arbeit Plus der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) an die Firma tempus GmbH halten zu dürfen. Herr Landesbischof July, mit dem ich das verschiedentlich gemeinsam vorgenommen habe, ist leider heute verhindert und hat mich gebeten, Ihnen seine herzlichsten Grüße zu übermitteln.

### Entstehungsgeschichte von Arbeit Plus

Heute schließt sich in gewisser Weise ein Kreis: vor 20 Jahren, im Juni 1997, habe ich als Präsident des Deutschen Evangelischen Kirchentages in Leipzig eine Anregung geäußert, die von der Zuhörerschaft im Stadion von Leipzig begeistert aufgegriffen wurde: In einer Zeit, in der die Arbeitslosenzahl doppelt so hoch war wie heute (11,4 %) und die Wirtschaft in heftiger Kritik der Kirchen stand, bestand ich darauf, nicht nur die Negativbeispiele zu brandmarken, sondern vorbildliche Unternehmen bei der Schaffung und dem Erhalt von Arbeitsplätzen zu unterstützen und mit einem Gütesiegel auszuzeichnen, das sich als positives Wettbewerbs-element auswirken sollte.

Ich wusste aus 30-jähriger Erfahrung in verantwortlichen Positionen der Industrie, wovon ich sprach. Ich wollte nicht nur kritisieren, sondern mit positiven Beispielen motivieren. Motivation, ein Begriff, der auch in diesem Hause großgeschrieben wird.

Da ich aus der Rheinischen Kirche komme, liefen dort alsbald nach dem Kirchentag nicht nur die Anfragen ein, wie und wo man das Gütesiegel erhalten könne, sondern Wirtschaftswissenschaftler, z. B. Professor Dr. Hans Raffée aus Mannheim mit seinem Institut, begrüßten die Idee und boten ihre Mithilfe an. Den Zuschlag erhielt das Institut für Wirtschafts- und Sozial-ethik an der Universität Marburg von Professor Dr. Wolfgang Nethöfel, der schon sehr früh ein Indikatorenmodell vorstellte, das sich in seinen Grundzügen bis heute bewährt hat und auch der Zertifizierung der Firma tempus zugrunde liegt.

Ein erster Probelauf im Gebiet der Rheinischen Kirche verlief erfolgreich. Von 12 Bewerbungen konnten 1998 vier Unternehmen, u. a. die Firma Oetker-Nahrungsmittel, die ersten Auszeichnungen entgegennehmen. Die Nachfrage aus allen Teilen der Bundesrepublik stieg, und das führte dazu, dass die EKD 1999 bundesweit "Arbeit Plus" übernahm und sich ein 5-köpfiges hochkarätiges Vergabegremium unter Leitung des jeweiligen Ratsvorsitzenden etablierte, dem der Präsident der BfA, ein Vorstand von der Gewerkschaft, ein Arbeitgeber-

vertreter und ein Ordinarius für Unternehmensführung, Organisation und Personal der Universität Düsseldorf angehörten. Schon 1999 konnte die EKD 13 Unternehmen auszeichnen. Insgesamt wurden bis heute etwa 90 Arbeitsplatzsiegel verliehen, die Zahl der Bewerbungen war ungefähr dreimal so hoch, was zeigt, dass schon wirklich etwas Herausragendes geleistet werden muss, um das Siegel "Arbeit Plus" zu erhalten.

Leider waren Versuche, die katholische Kirche mit ins Boot zu holen, erfolglos. Ich selbst habe in der zuständigen Kommission der Bischofskonferenz vorgetragen. Alle Bischöfe, insbesondere der unvergessene Bischof Hohmeyer aus Hildesheim, waren sehr angetan, beugten sich aber ihrem wissenschaftlichen Berater von der Uni Bonn, der am System der Bewertung Zweifel äußerte. Wir haben uns später einer neutralen Evaluation durch das Institut für Marketing und Handel der Universität Göttingen unterzogen und wurden für Methodik und Organisation des Beurteilungssystems voll bestätigt. Während der 12 Jahre meiner Zeit als Vorsitzender des Haushaltsausschusses der EKD konnte ich denn auch guten Gewissens dem Arbeitsplatzsiegel immer ein bisschen den Rücken stärken.

### **Warum ich diese Historie von Arbeit Plus etwas ausführlicher dargestellt habe?**

Die heutige Vergabeveranstaltung ist nun die letzte. Alles Ding währt seine Zeit, so hat schon Paul Gerhard gedichtet. Die Welt hat sich in den zurückliegenden 20 Jahren verändert. Die Wirtschafts- und Sozialdenkschriften der EKD, an denen auch Herr Professor Knoblauch maßgeblich mitgewirkt hat, haben das Verhältnis Kirche-Wirtschaft versachlicht, die Arbeitslosenquote ist nur noch halb so hoch wie 1997 und - das muss man leider konstatieren - die nachlassende Bedeutung der christlichen Kirchen in unserer profanen und multikulturellen Gesellschaft hat den Wunsch nach einem kirchlichen Gütesiegel auch schwinden lassen.

Um so erfreuter war ich, als mir die Aufgabe zufiel, diese Auszeichnung heute, sozusagen zum Abschluss einer Epoche, einem bewusst christlich geführten Unternehmen zu überreichen. Davon gibt es im "Ländle" Gottseidank immer noch mehr als in anderen Regionen der Republik - vor fünf Jahren haben wir z. B. die auch bewusst christlich geführte Firma Kärcher ausgezeichnet. Und hier in diesem Bundesland ist die Welt noch etwas mehr in Ordnung als in vielen anderen.

Wir befinden uns hier in der FILharmonie Filderstadt, einer bekannten Institution, in der Jahr für Jahr über 100.000 Gäste auf Kongressen, Messen, Ausstellungen und Schulungen einander begegnen und dabei bewusst oder unbewusst auch das christliche Engagement des Gründers der Unternehmensgruppe tempus von Professor Knoblauch erspüren können und sollen.

Der Gründer und sein Unternehmen tempus sind erfolgsverwöhnt: ausgezeichnet als bestgeführtes Kleinunternehmen Deutschlands, Gewinner des Ludwig-Erhard-Preises (2002), bester Arbeitgeber in Baden-Württemberg (Kategorie bis 49 Mitarbeiter). Und heute nun noch das Siegel "Arbeit Plus" der EKD, das Unternehmen für nachhaltige Unternehmenspolitik und zukunftsweisende Beschäftigungsmodelle auszeichnet.

Um Ihnen zu demonstrieren, führe ich einmal die Kriterien auf, nach denen dieses Siegel im Normalfall vergeben wird: Bis zu 80 Einzelbewertungen werden bei Arbeit Plus zu vier inhaltlich verbundenen Gruppen verdichtet:

1. Lebenschancen - das heißt ganz konkret: Arbeitsplätze schaffen.
2. Beteiligungschancen - hier geht es darum, Beschäftigungsfähigkeit zu sichern. Es geht um Fort- und Weiterbildung sowie einen guten Umgang mit Beschäftigungsrisiken.
3. Entfaltungschancen - darunter fallen Arbeitszeitmodelle ebenso wie Maßnahmen zu Frauenförderung, zum Genderaspekt sowie familienfördernde Maßnahmen.
4. Sozialkultur - dabei geht es um überbetriebliche Kooperation, um betriebliche Mitbestimmung, um die Existenz eines Unternehmensleitbildes sowie um Führungs- und Konfliktkultur.

Diese vier Gruppen werden zu einem Gesamtwert fokussiert. Bei diesem aufwendigen Verfahren fließen Besonderheiten einer Branche oder einer Region in die relative Bewertung des Unternehmens mit ein.

Um die Auszeichnung Arbeit Plus zu bekommen, müssen gleich mehrere Hürden genommen werden:

- Zum einen wird das Siegel nur vergeben, wenn der Gesamtpunktwert der Beurteilung deutlich über dem Durchschnitt der Branche liegt.
- Zum anderen müssen alle vier Teilgruppen - von Lebenschancen bis Sozialkultur - in der Bewertung zu einem überdurchschnittlichen Ergebnis führen. Es ist nicht zulässig, Schwächen aus einer Teilgruppe mit besseren Ergebnissen einer anderen Teilgruppe auszugleichen.
- Neben dem IWS muss auch das hochkarätige Vergabegremium der Auszeichnung zustimmen.

Man hält die Luft an, wenn man hört, welche Hürden bis zur Siegelvergabe zu nehmen sind. Deshalb haben manche Unternehmen, wenn sie das gelesen haben, aus eigener Einsicht gleich kapituliert.

Auf Kleinunternehmen können manche Kriterien nicht angewendet werden und deshalb zitiere ich jetzt nur, was bei der Prüfung durch das IWS und das Vergabegremium für die tempus GmbH entscheidungserheblich war:

Die tempus. GmbH ist aktuell in den Bereichen Consulting, Akademie, Zeitplan-system und Personal-Strategie tätig und ursprünglich aus einem "typisch" schwäbischen Mittelständler der Metallverarbeitung hervorgegangen. Das Unternehmen wurde in den letzten 30 Jahren stark von der Unternehmerpersönlichkeit Professor Dr. Jörg Knoblauch geprägt, der das Familienunternehmen als Gesellschafter führt und sein Unternehmen und die Geschäftsfelder, auf denen es aktiv ist, in regelmäßigen Abständen neu "erfindet".

Insgesamt beschäftigt die tempus GmbH etwa 15 Menschen in Vollzeit und in etwa weitere 15 Menschen in Teilzeit.

Die tempus GmbH verfügt über eine vom Inhaber geprägte spezielle Unternehmenskultur, die von großer Transparenz, gegenseitigem Respekt und einer intensiven Beziehung zueinander bestimmt ist.

#### Der erste Bereich "Lebenschancen"

Im ersten Bereich Lebenschancen wird gewürdigt, dass die tempus GmbH eine vorbildliche, überdurchschnittliche Ausbildungsquote von über 20 % vorweisen kann. So werden die Auszubildenden von Anfang an fachlich übergreifend betreut und in den verschiedenen Bereichen des Unternehmens eingesetzt und bringen in Eigenverantwortung z. B. die regelmäßige Unternehmenszeitung heraus. Im Analysezeitraum wurden alle Auszubildenden nach Abschluss der Ausbildung übernommen.

#### Als nächstes der Bereich "Beteiligungschancen - Beschäftigung sichern"

Die tempus GmbH sichert Beschäftigung und bietet Beteiligungschancen. Traditionell haben die Sicherung der Beschäftigung und der Erhalt der Arbeitsplätze einen sehr hohen Wert im Unternehmen. Kurzfristige Auftragsschwankungen werden durch Jobrotation oder die Akquisition von Lohnarbeiten aufgefangen. Bei dem Umgang mit Beschäftigungsrisiken erweist sich tempus als verantwortlicher Arbeitgeber mit Vorbildfunktion. Die Zahl der befristeten Arbeitsverhältnisse ist verschwindend gering. Geringfügige Beschäftigung wie auch Zeitarbeit spielen keine signifikante Rolle. Fort- und Weiterbildung sind überdurchschnittlich. So hat jeder Mitarbeiter im Betrachtungszeitraum durchschnittlich 3 Kalendertage für Fort- und Weiterbildung zur Verfügung. Ebenso ist das Gesundheitsmanagement vorbildlich, es gibt zwei Gesundheitsbeauftragte, die z. B. in der Winterzeit wöchentliche Aktionen zum gesundheitsbewussten Leben durchführen. Außerdem gibt es Angebote zur Gymnastik, zur Massage und die Möglichkeit ein Fitnessstudio zu nutzen. Dabei ist zu bedenken, dass alles das nicht in einem Großkonzern, sondern in einem Kleinunternehmen umgesetzt wird!

#### Der dritte Bereich "Entfaltungschancen - Beschäftigung gestalten"

Tempus gewährt Entfaltungschancen durch flexible Arbeitszeiten. Entsprechend dem Unternehmensbild wird in hohem Maß auf Selbstorganisation und Eigenverantwortung gesetzt. Die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie erfolgt bei der tempus GmbH vornehmlich durch Teilzeitarbeit. Aufgrund der familiären Atmosphäre im Unternehmen ist es z. B. völlig normal, wenn Kinder der Mitarbeitenden nach der Schule ins Unternehmen kommen. Die Gestaltung der persönlichen Arbeitszeit an die familiären Erfordernisse nach Absprache anzupassen, ist gewünscht, Ergebnisorientierung geht über Anwesenheit.

Der Indikator "Gender und Karriere" lässt sich ebenfalls als überdurchschnittlich bezeichnen. So liegt die Quote der Frauen in Führungsposition bei über 60 % und bildet damit die Beschäftigungsstruktur gut ab. Auch den demografischen Wandel nimmt die tempus GmbH in ihr Portfolio mit auf. So bildet das Unternehmen laufend über den eigenen Bedarf aus und ist gleichzeitig darum bemüht, Mitarbeitende so lange wie möglich im Unternehmen zu beschäftigen. Insgesamt sorgt tempus dafür, dass ihre Mitarbeitenden sowohl ihre beruflichen als auch ihre privaten Ziele erreichen können und ihre Beschäftigung eigenverantwortlich mitgestalten mögen.

Der vierte Untersuchungsbereich: "Sozialkultur - Arbeitsgesellschaft entwickeln"

Die Sozialkultur der tempus GmbH ist als überdurchschnittlich zu bewerten, sowohl nach innen als auch nach außen. Nach innen: ein ausgeprägtes Unternehmensleitbild wird durchgängig kommuniziert und gelebt. Dieses Unternehmensleitbild und die entsprechenden Prozesse sind gleichzeitig Teil des Leistungsangebotes für andere Unternehmen (Motivationskonzept der 33 Rosen / Wertekärtchen). Hier wird also gelebt, was vermarktet wird!

Die Gestaltung der Arbeitswelt und der Gesellschaft ist Teil der DNA und des Unternehmenszwecks der tempus GmbH. So ist Professor Knoblauch zum Beispiel Mitinitiator des "Kongresses christlicher Führungskräfte" und hat in der Vergangenheit verschiedene Initiativen und Netzwerke ins Leben gerufen.

Die Führungs- und Konfliktkultur ist stark von der christlich geprägten Unternehmensethik des Inhabers, Professor Knoblauch, beeinflusst und setzt eine gewisse Affinität der Mitarbeitenden zu dieser Prägung voraus. Das, was gepredigt wird, wird auch gelebt! Als Leistungsanreiz gibt es eine materielle Erfolgsbeteiligung für Mitarbeitende, die vom Erreichen persönlicher Ziele abhängig ist, diese ist transparent gestaltet und beträgt maximal 2,65 Monatsgehälter. Es gibt keine organisierte betriebliche Mitbestimmung, jedoch eine Politik der offenen Tür.

Zusammenfassend:

Die Analyse anhand des Indikatorenmodells ergibt ein überdurchschnittliches Niveau und führt für das IWS und das Vergabegremium zur Empfehlung, die tempus GmbH mit dem Arbeitsplatzsiegel Arbeit Plus 2016 der EKD auszuzeichnen.

Ich danke Ihnen, Herr Professor Knoblauch, dass Sie heute Ihre Tür für diese Veranstaltung geöffnet haben und gratuliere Ihnen und Ihrem Unternehmen herzlich zu dieser Auszeichnung.

Ich zitiere Bischof July, der eigentlich heute hier stehen sollte, aus einer der früheren Vergabeveranstaltungen:

"Schon die biblische Tradition hat den Grundsatz entwickelt, dass jeder Mensch die ihm von Gott gegebenen Gaben und Talente entfalten soll, um seinen Beitrag zur gesellschaftlichen Wohlstandsentwicklung zu leisten. Gleichzeitig hält die Achtung vor der gleichen Würde des Menschen dazu an, eine Überforderung der Menschen und eine einseitige Bevorzugung der besonders Leistungsfähigen zu vermeiden."

Ich habe den Eindruck gewonnen, dass Sie, sehr geehrter Herr Professor Knoblauch, nach diesen Grundsätzen leben und in sowie mit Ihrer Firma wirken. Das ist manchmal wirkungsvoller als die Kanzel einer Kirche.

In diesem Sinne wünsche ich Ihnen persönlich und für Ihre Tätigkeit weiterhin Gottes reichhaltigen Segen.

\* \* \*