



MBRENDLIN

IM INTERVIEW

V.L. IM BILD ALEXANDER FREYER & MATTHIAS BARNY

Herr Barny, seit über zwei Jahrzehnten gibt es MBrendlin. Seither sind Sie als Gründer der alleinige Geschäftsführer. Was hebt sie von den anderen ab? Warum ist MBrendlin schon so lange am Markt und erfolgreich?

„Unsere Firma gibt es seit 1996 und uns hebt einfach ab, dass bei uns von innen agiert wird. Also Innenausbau und Brandschutz in einem Komplettpaket von A-Z. Das heißt, unser Kunde bekommt ein rundes Sanierungspaket mit einer umfangreichen Lösung aller Belange. Bei diesem Prozess sind wir vom ersten Gespräch an bis zur Abnahme der zuständigen Behörde und anschließenden Wartungen voll an der Seite unserer Kunden. Ebenso sind Umbauten im laufenden Betrieb eine unserer Kernkompetenzen. Diese kommen beispielsweise in Kliniken und Altersheimen sehr zu tragen, wo die Zimmer während vollem Betrieb unauffällig und sauber umgebaut oder saniert werden müssen.“

Herr Freyer, 2021 werden Sie ein weiterer Geschäftsführer neben Ihrem derzeitigen Chef. Wie kommt 's?

„Da muss ich etwas weiter ausholen. Es war so, dass Herr Barny mit der Zeit zu müde war, um das Geschäft weiterhin in eigener Hand zu führen und suchte so mit unserem Unternehmensberater nach einer Lösung. Klar, Derjenige musste das Geschäft in Herr Barnys Sinne weiterführen. Letztlich jedoch war schnell klar, dass er zu viel Herzblut in die Firma gesteckt hat, um sich vollständig zurückzuziehen. Also wurde nach einem Kollegen im Betrieb gesucht,

der in der Lage ist, einen Geschäftsführerposten zu übernehmen. Und dann haben wir festgestellt, dass wir beide uns sehr gut ergänzen können.

Herr Barny, hätten Sie jemals am Anfang des Unternehmens gedacht, irgendwann mal mehr als zwei Dutzend Mitarbeiter unter sich zu haben? Bei so einer Anzahl an Kräften muss das Geschäft wirklich ordentlich gelaufen sein.

Herr Burget, ich muss Sie darauf hinweisen, dass es das Wort Mitarbeiter bei uns so nicht gibt. Es gibt für alle in unserem Betrieb nur eine Bezeichnung, und zwar „Kollegen“, weil wir unsere Kollegen sehr hoch wertschätzen. Um nun aber auf Ihre Frage zurückzukommen... Nein, das konnte ich mir 1996 nicht vorstellen. 1996 war ich noch in einer sehr kleinen Welt und dann habe ich mir überlegt, eine kleine Firma aufzubauen mit fünf bis sechs Leuten, bei der ich selber als klassischer Handwerker an der Front mitwirke. 2004 waren wir dann ca. 60 Kollegen, ehe wir 2007 einen kompletten Radikalschnitt in eine neue Zielgruppe machten, nachdem wir dann mit 15 Kollegen weitergefahren sind. Und heute sind wir bei 25 Kollegen und in der neuen Zielgruppe angekommen, was uns riesig Spaß macht.

Herr Freyer, beschreiben Sie doch mal den Führungsstil gegenüber den Kollegen.

An oberster Stelle steht bei uns die Wertschätzung unserer Kollegen. Wie Herr Barny schon betonte, sehen wir unsere Kollegen nicht als Mitarbeiter, sondern als Kollegen. Das spüren sie auch und das ist

ein ganz wichtiger Punkt, den man berücksichtigen muss, wenn man Erfolg haben möchte. Natürlich verlangen und erwarten wir auch viel von unseren Kollegen, aber wir geben dann auch viel. Bei der Firma Brendlin ist es so, dass die Zufriedenheit unserer Kollegen noch vor der Kundenzufriedenheit kommt. Denn wenn das eine stimmt, stimmt der Rest automatisch.“

Was war denn der Anlass Herr Barny, die Personalplanung so drastisch zu verändern und sich umzuorientieren?

„Früher haben wir jeden Auftrag über den Preis ans Land gezogen und da wir an Größe wachsen wollten, haben wir somit auch jeden Auftrag angenommen der in Frage kam. 2007 war es so, dass uns im ersten Quartal zwei immense Forderungen ausgefallen sind. Wir haben damit circa 25 Prozent unseres Jahresumsatz schon im ersten Quartal verloren und sind somit in eine finanzielle Schieflage geraten. Und dann kam der Punkt an dem ich gesagt habe, dass wir was ändern müssen, etwas Grundlegendes. Dieser rasende ICE wäre sonst entgleist und hätte die Firma gekostet. Das Schlimme am Ganzen war, dass unsere Kundschaft uns keinerlei Wertschätzung gab und einfach unmenschlich mit mir und meinen Kollegen umgegangen ist. Und diesen Druck, der auf mir gelastet hat, habe ich an meinen Kollegen ausgelassen, worauf ich ganz und gar nicht stolz bin. Uns blieb nichts anderes als ein Wechsel in eine wertschätzende Zielgruppe, welcher bis 2012 anhielt. Ich muss sagen, diese Entscheidung war die Beste, die ich in meiner Unternehmerhistorie je getroffen habe.“

Ein Wort, das für Sie den Schlüssel zum Erfolg beschreibt.

Herr Freyer: „Kollegen.“

Herr Barny: „Kollegenzufriedenheit.“

Wie sieht die Zukunft als teilende Geschäftspartner der Firma MBrendlin aus?

Herr Barny: „Für mich ist das Wichtigste, dass ich die Kollegen die noch älter sind als ich, in den wohlverdienten Wohlstand bringe. Und wenn die sagen: „Eigentlich ist es schade, dass wir in den Ruhestand gehen.“, dann habe ich mein Ziel erreicht.“

Herr Freyer: „Wir müssen natürlich auch schauen, dass unsere älteren Kollegen etwas leichtere Arbeiten wie Kundendienste oder Wartungen bekommen, damit sie in ihrem Ruhestand noch genießen können, denn unsere Arbeit ist nun mal sehr körperbelastend und kräftezehrend. Und ganz klar, ich freu mich riesig auf die Mammutaufgabe, Verantwortung zu übernehmen und mit dir ins Boot zusteigen.“

Herr Barny: „Alex, ich finde es super geil, dass wir direkt daran gedacht haben, was mit unseren Kollegen passiert. Herr Burget, das zeigt wieder, wie wertschätzend wir gegenüber unseren Kollegen sind. Und soll ich Ihnen was verraten? (flüsternd) Die würden sterben für uns. Und die legen immer noch eine Schippe drauf, wenn es nötig ist und das ohne dass wir nur ein Wort sagen. Wir sind unendlich stolz auf unsere Kollegen und darauf, was wir hier geschaffen haben über die Jahre.“

Ich danke Ihnen beiden für Ihre Zeit und für dieses sehr beeindruckende Gespräch.

Herr Barny: „Wir danken Ihnen für die tolle Möglichkeit dazu!“

TIM BURGET IM INTERVIEW MIT ALEXANDER FREYER UND MATTHIAS BARNY

