

geneonleadership

Geneon-Gespräch
mit

Andre Freidler

Geschäftsführender Gesellschafter
ALB-GOLD Teigwaren



... ein Gesprächsformat zu Führung in Familienunternehmen

„Der plötzliche Tod des Vaters – mit 22 Jahren in die Geschäftsführung?“

Wie geht man in so jungen Jahren damit um? Steigt man direkt in das Familienunternehmen ein oder bleibt man bei den ursprünglichen Plänen? Wie verteilt man die Aufgaben im Familienkreis? Und wie eine anfangs belächelte Entscheidung heute ein wichtiger Teil des Erfolgs ist. Über diese und weitere Fragen haben wir Anfang März mit Andre Freidler, geschäftsführender Gesellschafter der ALB-GOLD Teigwaren, gesprochen.



Tillmann Bettmer und Andre Freidler im Gespräch bei ALB-GOLD

Wir treffen uns heute in Trochtelfingen auf der Schwäbischen Alb – dem Firmensitz Ihres Familienunternehmens ALB-GOLD, einem Hersteller von Nudeln und Spätzle. Wer hat eigentlich die Nudel erfunden?

Das ist eine sehr gute Frage. Für uns Westeuropäer ist die Nudel ein in Italien ansässiges Kulturgut. Aber tatsächlich, wenn man einmal tief in die Geschichtsbücher einsteigt, dann sind die ersten Aufzeichnungen über das Produkt *Nudel* aus China. Das lassen wir auch gerne unter den Tisch fallen, weil wir sehr stolz auf die Nudel sind (lacht) und als Schwaben natürlich auch auf die Spätzle – die haben die Chinesen auf jeden Fall nicht erfunden.

Wie essen Sie Nudeln am liebsten und wie häufig pro Woche?

Das ist natürlich eine Glatteisfrage für mich – in der Regel fünf bis sechs Mal pro Woche und zwar jedes Mal sehr gerne. Ich esse auch manchmal Kartoffeln oder Reis. Die Nudel ist mir aber immer die liebste Beilage, zumal es auch so viele verschiedene Formen gibt: von den Spätzle, über Spaghetti, Penne aus Dinkel, Hartweizen oder Roten Linsen. Ich bin persönlich natürlich ein absoluter Spätzle-Fan. Jeden Mittwoch produzieren wir Maultaschen und

wenn es die Zeit erlaubt, mache ich hier im Rahmen eines Betriebsrundgangs gerne auch mal eine Qualitätskontrolle. Frische Maultaschen direkt vom Band sind unschlagbar.

Ihr Großvater, Franz Freidler hat das Unternehmen 1968 gegründet. Er startete mit einem Hühnerhof und ihr Vater Klaus Freidler hat ALB-GOLD sukzessive weiterentwickelt – wie kam er auf das Produkt Nudel bzw. wie war die Situation damals im Markt für Nudeln und Spätzle?

Wir haben hier eine ganz klassische schwäbische Tüftler-Laufbahn eingeschlagen. Unser Start war das Ei. Wir hatten in der Spitze bis zu 50.000 Hühner hier am Standort. Der Verkauf der Eier lief über einen Direktvertrieb. Wir hatten Fahrzeuge und sind von Haustüre zu Haustüre gefahren. Dann gab es die Glocke „hier kommt der Eiermann“ – so wurde damals verkauft. Natürlich gab es mal mehr oder weniger Nachfrage. Es kam auch hin

„Wir hatten Fahrzeuge und sind von Haustüre zu Haustüre gefahren. Dann gab es die Glocke „hier kommt der Eiermann“ – so wurde damals verkauft.“

und wieder vor, dass ein paar Eier wieder mit zurück kamen. Und das war damals der Anstoß für meinen Vater, sich zu überlegen: was machen wir denn mit den übrigen Eiern? Wir können die doch nicht wegwerfen, das sind doch noch gute Produkte. Irgendwie müssen wir die haltbar machen. Es lag dann nahe, die Eier in Teig zu

„Was machen wir denn mit den übrigen Eiern? Wir können die doch nicht wegwerfen, das sind doch noch gute Produkte.“

verarbeiten. Und Spätzle werden getrocknet, die Flüssigkeit wird dem Produkt entzogen und dadurch sind sie haltbar. Das war die Lösung des Eier-Überschusses. Die Vertriebskanäle gab es bereits und dann wurden die Nudeln einfach mit auf das

„Eier-Auto“ gestellt und mit verkauft. Das wurde sehr gut angenommen, die Kunden haben dann sogar aktiv nach mehr Nudeln gefragt. So folgten eine Walznudel, dann die Spätzle und heute bieten wir bis zu 500 verschiedene Nudelsorten an.



ALB-GOLD Hauptsitz inklusive Produktion und Kundenzentrum in Trochtelfingen

Neben Nudeln produzieren sie auch Spätzle, Maultaschen und Schupfnudeln – was ist bei Ihren Teigwaren anders als bei Barilla, Bürger, Tress & Co.?

Ich bin jemand, der schätzt, was der Wettbewerb macht. Ich würde nie sagen, dass die irgendetwas schlecht machen. Alle haben gute Produkte und alle machen es eben ein bisschen anders. Wir legen - auch bedingt durch unsere Historie - großen Wert darauf, dass wir das Produkt Ei sehr engmaschig kontrollieren. Wir kennen unsere Lieferanten und beziehen das Ei nicht in flüssiger Form, sondern direkt von den Hühnerhaltern als Schalen-Ei und schlagen diese hier jeden Tag auf. Wir haben hierfür eine Maschine, die 200.000 Eier pro Tag aufschlägt. Und das alles tagesfrisch und wird innerhalb von 24 Stunden zu Nudeln verarbeitet. Das ist ein Faktor, den wir gerne hervorheben, parallel dazu haben wir in den letzten Jahren eine landwirtschaftliche

„Wir haben hierfür eine Maschine, die 200.000 Eier pro Tag aufschlägt.“

Versorgungskette aufgebaut, in der jetzt seit drei Jahren 100% unseres Hartweizens (die zweite Rohstoffkomponente für die Nudel) aus Deutschland kommt – von Vertragslandwirten und somit auch in direkter Partnerschaft mit uns. Wir kennen die Betriebe, die Böden und wissen deshalb alles über unsere Rohstoffe.

Wären pflanzlich hergestellte Eier für Sie ein Thema?

Das wäre toll und ist ein großes Thema gegenwärtig. Insgesamt den Ei-Einsatz ein wenig zu reduzieren und auf pflanzliche Alternativen umzustellen. Aber aus technologischer Sicht, ist ein Hühnerei eine Wunderwaffe – von den Eiweißen oder den Bindequalitäten, die wichtig für den Teig sind. Das ist gar nicht so einfach, hier eine pflanzliche Alternative zu finden..

Wie stark sind sie diesbezüglich mit Start-Ups im Austausch?

Wir kennen sehr viele junge Unternehmen aus diesem Bereich, aber für einen industriellen Maßstab brauchen so manche Start-Ups noch ein paar Jahre.

ALB-GOLD erzielt heute ca. 100 Mio. EUR Umsatz. Was war ein entscheidender Schritt für diese positive Entwicklung von ALB-GOLD, welche Weitsicht hatten Ihre Eltern?

Ich kann hier nicht ein Ereignis rauspicken. Was wichtig war: über die ganzen Jahrzehnte hatten wir den Mut zum Unternehmertum – Entscheidungen zu treffen, die am Anfang höchst riskant waren, große Investitionen zu tätigen, die dann funktionieren mussten. Und auf der anderen Seite eine konsequente Qualitätsstrategie, hier haben wir nie

„Eine konsequente Qualitätsstrategie, hier haben wir nie Kompromisse gemacht.“

Kompromisse gemacht. Ein ganz großer Meilenstein, der in unserer Firmengeschichte sehr viel bewegt hat, war die Entscheidung, unseren Standort Trochtelfingen transparent zu

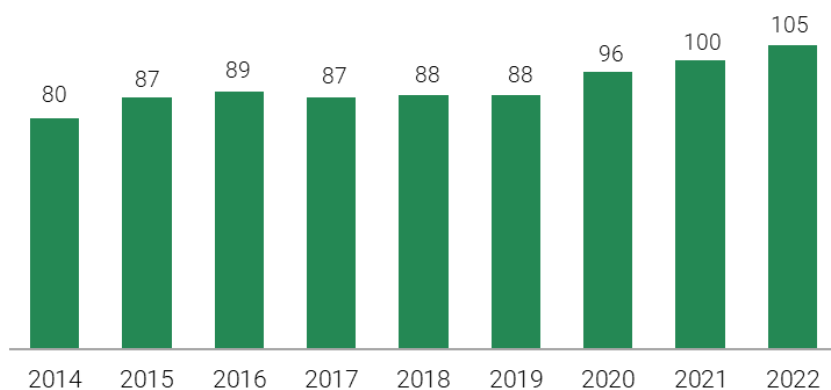
gestalten: mit dem Bau des Kundenzentrums laden wir alle unsere Endverbraucher ein und geben ihnen die Möglichkeit die Produktion zu besichtigen, in unserem Restaurant „Sonne“ die Produkte zu probieren und in unserem Verkaufsladen einzukaufen. Wir betreiben auch ein Kochstudio, um Tipps zur Handhabung weiterzugeben. Bis hin zum Kräutergarten, in dem wir 2.000 verschiedene Kräuter und Gewürze mit eigenen

„Wir wurden anfangs für die Entscheidung, das Kundenzentrum zu eröffnen, sehr belächelt. Aber heute sind wir sehr stolz darauf, bis zu 300.000 Besucher pro Jahr willkommen heißen zu dürfen.“

Gärtnern anbauen. Einfach auch um zu zeigen, was die Schwäbische Alb (wir sind hier auf 700 Meter Höhe) an Vielfalt bieten kann. Wir wurden anfangs für die Entscheidung, das Kundenzentrum zu eröffnen, sehr belächelt, weil

wir natürlich nicht einer Metropole liegen. Aber heute sind wir sehr stolz darauf, bis zu 300.000 Besucher pro Jahr willkommen heißen zu dürfen. Unsere Besucher müssen natürlich begeistert wieder nach Hause gehen – das ist uns wichtig und gelingt auch gut. Das ist unser Pfund, dass die Menschen uns kennen, weil sie schon einmal hier waren und dann einen Bezug herstellen. Und diese Erinnerungen werden bei der Kaufentscheidung vor dem Handelsregal wieder hervorgerufen. Jeder kann sich hier selbst überzeugen, dass wir bodenständig sind und unsere Produktion auf sehr ehrlichen Grundsätzen basiert. Wir haben drei Zutaten, die in eine klassische Nudel einfließen: Eier, Hartweizen und Wasser – alles Naturprodukte ohne Zusätze. Das war damals 2002 eine Seltenheit, dass ein Lebensmittelbetrieb die Tore für seine Kunden geöffnet hat und das hat uns viel Sympathien gebracht.

ALB-GOLD Teigwaren GmbH: Umsatzentwicklung in den Jahren 2014-2022 in Mio. EUR*



Ihr Vater ist im Jahr 2010 im Alter von 52 Jahren unerwartet verstorben. Sie waren damals 22 Jahre alt und noch im Studium in Reutlingen. Sie sprechen heute offen über dieses Thema – aus welchem Grund tun Sie das?

Es hilft mir – ich spreche gerne darüber, weil ich mich gerne an eine Person zurück erinnere, der ich sehr viel zu verdanken habe, die mir den Weg bereitet hat. Auf persönlicher Ebene als toller Vater und auf unternehmerischer Ebene, indem er uns ein Lebenswerk überlassen hat, das einfach Spaß macht, weiterzuführen. Für mich persönlich ist das eine große Ehre, in diese Fußstapfen treten zu dürfen. Auf der anderen Seite aber auch eine Verantwortung, der man sich stellen muss. Ich mache das sehr gerne, ich gehe in dem Betrieb und in dieser Aufgabe auf. Das hätte ich alles nicht, wenn unser Vater nicht gewesen wäre. Deshalb bin ich ihm sehr dankbar. Die Erinnerungen sind gut – ich ziehe hieraus auch Kraft, weiter zumachen. Das ist ja nicht nur ein Höhenflug, es gibt auch mal schwierige Zeiten. Auch wenn das jetzt schon 13 Jahre zurückliegt, ist das eine feste Stütze für mich.

Wie würden Sie Ihren Vater als Mensch beschreiben? Was war seine Leidenschaft?

Er war ein extrem empathischer Mensch, der wusste wie man mit Menschen umgeht. Er konnte sich auf Dorffesten bewegen, aber genauso gut auf politischen Bühnen. Er hatte eine große Vielseitigkeit und Offenheit. Er war gerne in der Natur, beim Fahrradfahren und mit großem Herzblut in der Firma. Er kam immer wieder mit neuen Ideen, die dann auch ohne große Strategieberatung umgesetzt wurden. Das erzählt meine Mutter ganz gerne, dass sie dann die Entscheidungen

„Er kam immer wieder mit neuen Ideen, die dann auch ohne große Strategieberatung umgesetzt wurden.“

* Quelle: Bundesanzeiger, ALB-GOLD

mitgeteilt bekam und sie durfte das Chaos, das er angerichtet hatte, wieder aufräumen und alles ins Laufen bringen (lacht). Die beiden waren ein sehr gutes Team.



Familie Freidler: Andre, Mutter Irmgard und Bruder Oliver

Sie sind nach dem Tod Ihres Vaters direkt in die Geschäftsführung eingestiegen. Was waren Ihre ursprünglichen Pläne?

Ich war im Jahr 2010 gerade fertig mit meinem Studium und hatte mich deswegen schon mit meiner Zukunft beschäftigt. Ich war in Bewerbungsgesprächen und mein Plan war, weitere Praxiserfahrung zu sammeln, vor allem auch in größeren Unternehmen – einfach auch um Konzernstrukturen kennenzulernen, bevor ich mich im Mittelstand versuche. Ich hatte dann auch eine Festanstellung in München bei einem größeren Konzern für Milchprodukte und war eigentlich am Kofferpacken, als es passiert.

Sie haben dann in München nicht angefangen zu arbeiten, was waren Ihre Gedanken?

Das Unglück passierte drei Wochen vor der Zeugnisübergabe. Das war am Ende des Studiums und das hat uns hart getroffen. In der Trauerwoche habe ich mich natürlich dann mit mir beschäftigt. Am zweiten Tag nach dem

„Ich hatte eine Festanstellung in München bei einem größeren Konzern für Milchprodukte und war eigentlich am Kofferpacken, als es passierte.“

Unglück habe ich beschlossen, den Job nicht anzutreten und hier zu bleiben. Das hat tatsächlich nicht viel Abwägung gekostet, das war einfach klar: ich werde hier gebraucht!. Ich konnte zwar noch nicht viel, aber ich wollte auf jeden Fall alles geben, um die Firma

„Das Unglück passierte drei Wochen vor der Zeugnisübergabe.“

am Laufen zu halten. Es war im Übrigen auch in der Belegschaft eine große Unsicherheit – mein Vater war eine Leitfigur und hat Sicherheit gegeben. Und wenn so eine Persönlichkeit dann weg ist und stattdessen zwei „Greenhorns“ (mein Bruder war in einer ähnlichen Situation) und unsere Mutter übernehmen, entsteht zunächst Unsicherheit.

Haben Ihre Eltern schon früh Strukturen/Vorkehrungen geschaffen, was die Unternehmensnachfolge angeht?

Das war damals kein großes Thema – mein Vater war ja auch erst 52 Jahre alt, insofern war das nicht akut. Er hatte noch viel Energie und viele Pläne. Mein Bruder und ich haben uns immer für das Unternehmen interessiert, unser Elternhaus ist direkt in der Nähe des Standorts. Deswegen waren wir immer eng verbunden und haben viel mitbekommen. Unsere Eltern haben aber nie erwartet, dass wir das weiterführen. Selbst in unserer Studien- und Berufswahl haben sie gar nicht versucht, uns in irgendeine Richtung zu lenken. Wir wussten, mein Vater hätte das sehr gerne gesehen, aber er hat nie Druck aufgebaut. Und das hat uns am Ende noch mehr in die Firma gebracht.

Was hat Ihnen in dieser Zeit geholfen, bzw. was hat Ihnen Kraft gegeben?

Das weiß ich gar nicht. Wenn man so einen Schicksalsschlag erfährt, ist man erstmal in einem „Funktionier-Modus“ und der hielt ungefähr ein Jahr an. Da hat man einfach versucht, das Beste zu geben und die Themen im Unternehmen anzupacken. Der Rückhalt, angefangen in der Belegschaft, die Menschen mit denen wir dann zusammen arbeiten durften, viele langjährige Mitarbeiter haben uns mit offenen Armen empfangen und haben nicht versucht, ihr Wissen zu schützen. Sie haben uns im Gegenteil geholfen, schnell reinzukommen. Im Umfeld hatten wir viel Unterstützung erfahren – Freunde, Bekannte aber auch Lieferanten und Kunden. Und das war alles sehr bestärkend. Und im Hintergrund – das ist heute immer noch ein großer Antrieb – ist die Ehre, den Betrieb weiterführen zu dürfen und die Erinnerung an seine positive Art.

Bis zu diesem Zeitpunkt war das Unternehmen schon groß und erfolgreich - wie sind Sie mit diesem Druck umgegangen?

Ich habe es gottseidank nie als Druck empfunden. Und da sage wirklich ich gottseidank, denn sobald man Druck spürt, wird man unsicher. Es war eine riesige Aufgabe, aber das Gefühl, dass wir einen tollen Rückhalt in der Belegschaft hatten, aber auch dass wir als Dreier-Konstellation gut funktioniert haben, hat den Druck genommen. Deshalb war es nie ein erdrückendes Gefühl für mich – dafür bin ich sehr dankbar.

Welche Person hat Sie in dieser Zeit am meisten unterstützt?

Natürlich der Familienkreis, wir haben am besten verstanden, wie sich der jeweils andere fühlt, weil wir alle in der gleichen Situation waren. Meine Mutter und mein Bruder waren deshalb meine engsten Bezugspersonen.

Hatten Sie das Gefühl der Verantwortung eine Lücke, die Ihr Vater hinterlassen hat, schließen zu müssen?

Wir haben von Anfang an gesagt, dass wir in Fußstapfen treten, die wir niemals ausfüllen können. Wir haben auch für uns beschlossen, dass das nicht unsere Aufgabe ist, meinen Vater zu imitieren oder seine Art kopieren zu müssen - das wäre uns auch nicht gelungen. Vielmehr haben wir gesagt, wir führen fort, was er begonnen hat, aber auf unsere eigene Art und Weise. Ich glaube, es war eine gute Einstellung, dass wir nicht versuchen mussten, so zu sein wie er. Das würde auch heute noch nicht gelingen, selbst mit der Erfahrung, die wir jetzt gesammelt haben. Und so war es auch völlig ok, dass wir unsere eigenen Wege gefunden haben, aber natürlich die Basis, die Firmenphilosophie, die Überzeugungen für unsere Firma steht, sind die soliden Säulen, die wir auch nicht verrücken wollen. Deshalb mussten wir uns nie direkt vergleichen, sondern nur die Entwicklung der Firma fortführen, wie er es begonnen hat – „nur“ in Anführungszeichen.

„Vielmehr haben wir gesagt, wir führen fort, was er begonnen hat, aber auf unsere eigene Art und Weise.“

Ihre Mutter Irmgard und Ihr älterer Bruder, Oliver sind auch in der Geschäftsführung. Wie haben Sie die Rollen damals festgelegt bzw. bestimmt, wer welchen Verantwortungsbereich übernimmt?

Dadurch, dass wir nie Zeit hatten, uns mit der Frage zu beschäftigen (zumindest am Anfang nicht), war das kein Thema, weil wir die Krise managen mussten. Und gleichzeitig – und hier muss ich den Hut vor meiner Mutter ziehen, die auch noch versucht hat, Ihre Erfahrung an uns weiterzugeben. Das heißt am Anfang waren wir zu dritt in jedem Gespräch, ob mit einer Bank

„Am Anfang waren wir zu dritt in jedem Gespräch, ob mit einer Bank oder mit Lieferanten.“

oder mit Lieferanten. Wir haben alles zu dritt gemacht und die größeren Themen haben wir nicht geteilt. Als das passierte im Jahr 2010, hatten wir mit ALB-GOLD einen Marken-Relaunch vorbereitet, den mein Vater noch initiiert hatte, neue Maschinen dafür bestellt. Im Herbst, ein paar Monate nachdem er verstorben war, sollten die Produkte an den Markt. Die Maschinen, die hierfür gekauft wurden, haben natürlich nicht funktioniert. Und dann musste einer von uns an die Maschinen und die zum Laufen bringen, der andere hat das Vertriebliche organisiert und so hat sich „projektweise“ jeder Themen angenommen. So waren wir unbewusst auf einer Reise durch den Betrieb und sind dort eingesprungen, wo Not am Mann war und so unsere Erfahrungen gesammelt. Wir haben nach ca. zwei Jahren das erste Mal über Aufgabenverteilung gesprochen. Ich betreue den Bereich Vertrieb, Marketing und Produktion, mein Bruder macht Logistik, IT und Einkauf und meine Mutter kümmert sich um Finanzen und Personal. Die weiteren Standorte, die noch zur Gruppe gehören haben wir verteilt.

„Wir haben nach ca. zwei Jahren das erste Mal über Aufgabenverteilung gesprochen.“

Gab es anfangs auftretende Reibungspunkte, weil verständlicherweise jeder erstmal seine Rolle finden musste?

Ja klar – die gibt es auch heute noch. So ein bisschen Reibung gehört auch immer dazu. Reibung setzt ja Energie frei, deswegen kann das nur gut tun, solange nichts dabei kaputt geht. Ein Beispiel: wir hatten ein größeres Investitionsprojekt an einem Standort, an dem ein neues Büro gebaut werden sollte und hier hatten wir die Diskussion, dass der andere Standort auch etwas braucht. Hier haben wir intensiv gestritten, weil wir alle das Unternehmen weiterbringen wollten. Und das eint uns am Ende immer wieder, das wissen wir voneinander, da können wir uns zu 150% aufeinander verlassen. Da stecken keine anderen Interessen dahinter.

Wie haben Sie diese Konflikte mit Ihrer Mutter und Ihrem Bruder bewältigt?

Wenn wir rückblickend die 12 Jahre betrachten, haben wir uns natürlich auch privat weiterentwickelt. Mein Bruder und ich haben Familien gegründet und so hat sich das Familienleben im Hintergrund verändert. Am Anfang haben wir sehr viel Zeit auch im privaten miteinander verbracht und da wurden auch viele Firmenthemen besprochen. Aber auch heute machen wir regelmäßig Familientreffen und ziehen uns auch auf Gesellschafter-Ebene zurück, um über wichtige Entwicklungen zu sprechen. Da gibt es keine strukturierte Agenda, es wird einfach berichtet, was gerade passiert. Das muss sein, damit man auch weiß, was in den anderen Bereichen passiert.

Wie hat sich Ihr Verhältnis zu Ihrem Bruder Oliver entwickelt?

Wir hatten immer schon ein gutes Verhältnis, sind unterschiedliche Typen, kennen aber unsere Stärken und Schwächen, akzeptieren das und ergänzen uns ganz gut. Es gab nie ein Konkurrenzdenken, was sehr wichtig ist. Wir gehen jetzt nicht mehr jeden Tag abends zusammen laufen, aber wir sind uns jederzeit sehr nah und sind engste Vertraute. Das war aber auch schon vor dem Schicksalsschlag ein sehr enges Verhältnis.

Was haben Sie persönlich über sich selbst gelernt in dieser Phase?

Ich habe zum einen direkt am Anfang gemerkt, dass man Dinge schafft, wenn man sie schaffen will. Dass man selbstbewusst sein muss, sich Dinge trauen muss und auch Entscheidungen treffen muss, selbst wenn man unsicher ist. Das schlechteste ist, keine Entscheidung zu treffen. Damit habe ich mich am Anfang schwer getan, bin hier viel besser geworden. Zum anderen ist es auch

„Und das allerwichtigste ist, dass man Dinge nicht alleine schafft, sondern im Kollektiv.“

wichtig, Ausgleiche zu haben. Dass man seinen Kopf auch hin und wieder leer bekommt. Da hilft mir die Natur, beim Laufen oder auch beim Spielen mit meiner Tochter.

„Ich habe direkt am Anfang gemerkt, dass man Dinge schafft, wenn man sie schaffen will.“

Wenn man sich keine Zeit gönnt, wird man auch unproduktiver. Für mich ist es eine wichtige Erkenntnis, dass ich eine Balance brauche. Und das allerwichtigste ist, dass man Dinge nicht alleine schafft, sondern im Kollektiv. Sowohl im Dreier-Gespann, aber auch mit der gesamten Belegschaft.

Was würden Sie anders machen, wenn Sie nochmal so früh in die Geschäftsführung kommen würden?

Zunächst bin ich sehr froh, wie es gelaufen ist. Den Umstand hätte ich natürlich gerne verhindert, aber alleine das wir es geschafft haben, das Unternehmen zu halten und dann noch weiterzuentwickeln, zeigt, dass es unterm Strich sehr gut war. Es gibt viele Situationen im Operativen, die ich sicher anders machen würde. Aber dass wir uns nicht sofort aufgeteilt haben, war ein goldrichtiger Schritt. Es war wichtig, dass mein Bruder und ich hier nicht angekommen sind und uns als die neuen Firmenpatriarchen hingestellt haben. Was ich vielleicht anders machen würde, ist den externen Input, den Bildungsweg nach dem Bachelor weiterzugehen. Das hätte mir an manchen Stellen geholfen, war aber damals kein Thema, weil ich schlicht nicht die Zeit hatte. Aber ich trauere nichts nach.

Welchen Rat geben Sie Nachfolgern, die so früh und vielleicht auch ungeplant in die Geschäftsführung eintreten?

Das wichtigste ist, Respekt zu haben. Respekt vor dem Geschaffenen und vor den Strukturen, wie man sie vorfindet, selbst wenn man denkt ‚das ist ja alles altmodisch und das muss man ja ganz anders machen‘. Wovon ich abraten würde, ist eine Revolution vom Zaun zu brechen, sondern sich immer wieder bewusst zu machen, dass sich das Unternehmen auf die Art und Weise positiv entwickelt hat und deswegen nicht alles schlecht ist, selbst wenn man etwas anders machen würde. Es ist wichtig, dem Ganzen ein bisschen Raum zu geben und dementsprechend auch die ältere Generation und die langjährigen Mitarbeiter wertzuschätzen. Erstmal mitarbeiten, Prozesse kennenlernen, selber am Band stehen und somit den Bezug zur Basis bekommen. Das ist mir sehr wichtig und das braucht man auch, um Dinge zu verstehen und um eine Akzeptanz in der Organisation zu erhalten.

„Das wichtigste ist, Respekt zu haben. Respekt vor dem Geschaffenen und vor den Strukturen, wie man sie vorfindet.“

Herr Freidler, herzlichen Dank für Ihre Zeit und das interessante Gespräch.

Allgemeine Informationen

Andre Freidler

- Andre Freidler ist seit 2010 geschäftsführender Gesellschafter der ALB-GOLD Teigwaren Gruppe.
- In dieser Zeit hat er erfolgreich Transformationsprozesse in den Bereichen Vertrieb, Marketing und Produktion getrieben.
- Er entwickelte und erweiterte die Firma kontinuierlich durch Akquisitionen wie die Teigwaren Riesa oder die Al-Dente Pasta Company in den USA.
- Andre Freidler hält einen Abschluss in Betriebswirtschaftslehre der European School of Business, Reutlingen.

ALB-GOLD Teigwaren

- Gründung: 1968 durch Franz Freidler
- Sitz: Trochtelfingen (Baden-Württemberg)
- Weitere Standorte: Ammerbuch, Spaichingen, Riesa, Whitmore Lake (USA/Michigan)
- Bereich: Herstellung verschiedener Teigwaren wie Nudeln, Spätzle und Maultaschen
- Umsatz: ca. 100 Mio. EUR
- Mitarbeiter: ca. 400

Geneon-Gespräch

- Das Geneon-Gespräch ist ein Format von geneonleadership mit dem Schwerpunkt *Führung in Familienunternehmen*.
- Hierbei diskutieren Führungspersonlichkeiten Ihre Erfahrungen mit Familienunternehmen, Gesellschaftern und Beiräten, strategische Entwicklungen und geben persönliche Einblicke.
- geneonleadership ist eine Personalberatung für C-Level- und Beirats-Positionen - exklusiv für Familienunternehmen, Family Offices sowie Stiftungen.