



Moderne Simulationstechnik

Gigabytes und Guss gehören zusammen

NR. 8
August 2007
30. Jahrgang

Mitarbeiter-Beteiligung
Die verschiedenen Modelle im Vergleich
Seiten 4/5



ferrum-Firmenportrait
HegerGuss in Enkenbach-Alsenborn
Seiten 6/7



Nahaufnahme
Aus der pfälzischen M+E-Industrie
Seiten 8/9





Foto: pixelio.de

Gewinn-Garantie

Die Börsen stehen Kopf! – Das hört sich doch toll an: Es gibt jetzt eine Aktie mit eingebauter Gewinn-Garantie. Für dieses Wertpapier gibt es nur noch eine Richtung: Nach oben! – Oder zumindest nicht, nein, niemals: nach unten. Vorbei die Zeiten, in denen hyperaktive Juppies Millionen-Deals hektisch pfeifend auf dem Börsenparkett mit undurchsichtigen Handzeichen klar machten. Börsenmanager kann jetzt jeder Losverkäufer vom Jahrmarkt werden, denn die Parole ist klar und einfach: „Gewinnen, gewinnen, gewinnen!“

Das gibt es nicht, meinen Sie? Das würde nicht funktionieren? So ein Quatsch? – Richtig! So eine Aktie gibt es nicht. Es würde nicht funktionieren, wie sollte es auch! Und doch steckt diese Idee hinter so manchem Vorschlag, der aktuell unter der Überschrift „Mitarbeiter-Beteiligung“ diskutiert wird. So stellen sich manche Politiker vor, die Mitarbeiter könnten ihr Geld in ihr Unternehmen investieren und dieses kräftig vermehren, wenn es dem Unternehmen gut geht, aber nichts verlieren, wenn beispielsweise die Konjunktur dem Betrieb zu schaffen macht.

Wer sich unternehmerisch betätigen möchte, der muss dies auch mit dem vollen unternehmerischen Risiko machen. Wer

dieses Risiko scheut, für den gibt es andere, deutlich sicherere Anlageformen, wie etwa das Sparbuch oder Staatsanleihen. Das risikofreie Risiko ist eine Illusion. Noch weniger Sinn macht es, dieses Risiko durch den Staat abzufangen. Denn Vermögensbildung zu unterstützen ist nicht die Aufgabe von Steuergeldern. Richtiger ist hier schon der Ansatz, diese Gelder dann zu fördern, wenn sie in die Alterssicherung fließen. Das kann man mit öffentlichen Geldern machen.

Natürlich trägt der Mitarbeiter ein doppeltes Risiko: Im Falle einer Insolvenz wären bei ihm Arbeitsplatz und seine finanzielle Beteiligung am Unternehmen weg. Aber das gilt für den Unternehmer im gleichen Maße. Und wer diese Gefahr minimieren möchte, der kann dies sicher auf dem freien Versicherungsmarkt tun. Das verringert dann natürlich die Rendite. Dafür wird sie dann aber wieder sicherer. Klar ist: Schnelle und einfache Antworten sind bei der Mitarbeiter-Beteiligung keine Lösung. Und misstrauen Sie jedem, der Ihnen eine Gewinn-Garantie andrehen möchte!

Marcel Speker

marcel.speker@pfalzmetall.de

inhalt

ideenmanagement

3 Geld sparen – und verdienen

mitarbeiter-beteiligung

4/5 „Zwei-Klassen-Risiko“ vermeiden

ferrum-firmenportrait

6/7 Der Gusseisen-Simulator

nahaufnahme

8/9

service: handytarife

10 Günstigere Handytarife nutzen

service: straßenverkehr

11 Null-Promille-Grenze für Fahranfänger

grafik des monats

12 China tankt voll

impressum

Herausgeber: **PFALZMETALL**
Friedrich-Ebert-Straße 11–13, 67433 Neustadt
Internet: www.pfalzmetall.de
Redaktion: Marcel Speker (verantwort.)
Gestaltung: Rainer Sauter
Anschrift der Redaktion:
FERRUM-Redaktion, Hindenburgstraße 32, 55118 Mainz,
Telefon 0 61 31/55 75 31, Fax 0 61 31/55 75 39
E-Mail: ferrum@pfalzmetall.de
FERRUM erscheint monatlich.
Der Bezugspreis ist im Mitgliedsbeitrag enthalten.

Die zur Abwicklung des Vertriebs erforderlichen Daten werden nach den Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes verwaltet.

Verlag: Dr. Curt Haefner-Verlag GmbH,
Dischingerstraße 8, 69123 Heidelberg.
Druck: Konradin Druck GmbH, Leinfelden-Echterdingen.

Verbesserungsvorschläge lohnen sich für alle Seiten:

Geld sparen – und verdienen



Foto: pixelio.de

dem Betrieb, in dem produziert wird. Gut 1,2 Millionen Verbesserungsvorschläge haben Mitarbeiter von Industriebetrieben und Dienstleistern nach Angaben des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) in Köln im Jahr 2006 eingereicht. Mehr als jede zweite Idee wurde realisiert. Die Unternehmen konnten dadurch ihre Kosten um schätzungsweise 1,5 Milliarden Euro senken. Zu diesem Ergebnis kommt, laut IW, die neuste Befragung des Deutschen Instituts für Betriebswirtschaft (dib).

Erst zwei von zehn Mitarbeitern beteiligen sich mit Vorschlägen und Ideen an der Verbesserung von Produktionsabläufen. Die

Tendenz ist allerdings steigend. Und in der Industrie ist die Bereitschaft noch größer: Jeder dritte Beschäftigte macht hier seinen Meister auf Einsparungsmöglichkeiten aufmerksam. Vor allen Dingen bei den Autozulieferern wird nach Auskunft des IW Köln intensiv mitgedacht: Rund 41 Prozent der Kollegen optimieren ständig Prozesse und Produkte. Auch Aluminiumverarbeiter und die Belegschaft in der Elektro-Industrie brüten überdurchschnittlich häufig neue Ideen aus.

Weniger kreativ sind die Mitarbeiter aus dem Dienstleistungs-Bereich. Bei den Banken gab es zuletzt nur zwölf Vorschläge auf 100 Mitarbeiter. Im Öffentlichen Dienst gab es sogar nur fünf Verbesserungsvorschläge je 100 Mitarbeiter. Dabei lohnt sich das Verbessern durchaus: Denn sowohl die Unternehmen sparen durch diese Vorschläge – als in der Regel auch die Mitarbeiter. So wurden im vergangenen Jahr 163 Millionen Euro an Prämien ausgeschüttet.

„Herr Lehrer, Herr Lehrer – ich weiß was! Auf der Jungen-Toilette brennt Licht!“ Besserwisser wurden in der Schule schnell zu Außenseitern. Wer hatte sich damals nicht über solchen Klassenkameraden geärgert? – Doch Schule und Unternehmen sind zwei Paar Schuhe. Und wer im Betrieb etwas besser weiß, kann unter Umständen richtig Geld sparen – und verdienen.

Ideenmanagement“ nennen Großunternehmen diesen Bereich und beschäftigen mitunter eigene Abteilungen, um die Ideen der Belegschaft aufzunehmen und zu bewerten. Raum für „Verbesserungsvorschläge“ gibt es jedoch nicht nur bei Konzernen, sondern in je-





Wenn Mitarbeiter am Unternehmen beteiligt werden, dann – so fordert die Wirtschaft – müsse dies auf beiden Seiten freiwillig geschehen. Ein Risiko müsse jedoch, wie beim Aktienkurs auch, in Kauf genommen werden.

Gesetz zur Mitarbeiter-Beteiligung soll 2009 in Kraft treten:

„Zwei-Klassen-Risiko“ vermeiden

Der Begriff der „Mitarbeiter-Beteiligung“ zieht sich als Schlagwort seit einigen Monaten verstärkt durch die deutsche Politik-Landschaft. Doch was ist damit überhaupt gemeint? Welche Modelle gibt es und wo liegen die Vor- und die Nachteile der einzelnen Ansätze? ferrum sucht Antworten auf diese Fragen.

Unter „Mitarbeiter-Beteiligung“ so, wie sie jetzt diskutiert wird, versteht man die Kapitalbeteiligung von Mitarbeitern an ihrem Unternehmen. Während Unternehmen so mit mehr Eigenkapital versorgt werden, sollen andersherum die Mitarbeiter auch an den Ergebnissen des Betriebes beteiligt werden, doch schon hier machen sich die unterschiedlichen Ansätze bemerkbar. Denn auf die Frage, ob es sich dabei nur um positive, oder

auch um negative Unternehmens-Entwicklungen handeln soll, geben die verschiedenen Vorschläge, die aktuell diskutiert werden oder schon umgesetzt worden sind, keine einheitliche Antwort.

Wichtig ist aus Sicht von PfalzMetall-Hauptgeschäftsführer Werner Simon die Freiwilligkeit eines solchen Modells: „Jedes Unternehmen muss für sich entscheiden können, ob die Beteiligung von Mit-

arbeitern der richtige Weg ist.“ Gerade bei mittelständischen Familienunternehmen mit filigranen Eigentümer- und Gesellschafterstrukturen sind neue Gesellschafter aus dem Bereich der Mitarbeiter nicht unbedingt die richtige Antwort auf die Herausforderungen.

Gleiches gelte auch für die Mitarbeiter. Wer an der Börse sein Geld anlege, der müsse auch damit leben, dass Kurse nicht nur steigen, sondern auch sinken könnten. Auch für den Privatanleger müsse gelten, was an der Börse selbstverständlich sei: „Nicht alle Eier in einen Korb!“ – Dies bedeutet, dass eine Risikoverlagerung auf mehrere Anlageformen die Gefahr eines Verlustes des eigenen Vermögens zumindest vermindere. Die Anlagestrategie jedes Einzelnen hänge also zu einem großen Teil von seiner persönlichen Risikobereitschaft ab. Es sei jedoch nicht Aufgabe des Staates, hier ein Haltenetz für besonders risikofreudige Anleger einzuziehen.

Werner Simon verweist zudem darauf, dass es nicht dazu kommen dürfe, dass es ein unternehmerisches „Zwei-Klassen-Risiko“ gebe: „Es kann nicht sein, dass wir auf der einen Seite das staatlich abgesicherte Beteiligungskapital der Mitarbeiter haben und auf der anderen Seite die Unternehmer alle finanziellen Risiken ganz alleine tragen“, so Simon.

Weil der Staat sich nicht verzetteln dürfe, müsse er sich auf die Förderung von Alterssicherung und nicht von Vermögensbildung konzentrieren. Darum plädiert der PfalzMetall-Hauptgeschäftsführer für eine nachgelagerte Besteuerung. Das soll heißen: Steuern werden erst dann fällig, wenn sich der Mitarbeiter das Geld auszahlen lässt. Und auch nur dann, wenn er dieses Geld nicht direkt wieder in eine Altersversorgung investiert wird. „Somit können wir die Mitarbeiter-Beteiligung als Alterssicherung steuerfrei stellen.“

Während SPD und CDU auf Bundesebene in der Großen Koalition noch dis-

kutieren, welcher Weg der richtige ist, hat Rheinland-Pfalz bereits gehandelt. MitarbeiterbeteiligungRLPplus heißt das Programm, das nach Angaben des Wirtschaftsministeriums speziell auf die Unternehmen in Rheinland-Pfalz zugeschnitten ist. Es soll Arbeitgeber und Arbeitnehmer dabei unterstützen, Modelle der Mitarbeiterbeteiligung auch im eigenen Betrieb anzuwenden (siehe Kasten).

Auch in Berlin soll bald ein gesetzgeberischer Rahmen geschaffen werden, um Mitarbeiter-Beteiligungsprogramme zu erleichtern. Ein Streit droht der Großen Koalition dabei jedoch wohl nicht – und

das, obwohl die beiden Ansätze grundlegende Unterschiede aufweisen (siehe Kasten). CDU-Generalsekretär Ronald Pofalla etwa geht von einer Einigung noch in diesem Herbst aus und betont, dass es „beachtliche gemeinsame Schnittmengen gibt, auf deren Basis man dann in Form von Eckpunkten zu gemeinsamen Vereinbarungen kommen kann“. Einer Gesetzesinitiative in den ersten Monaten des kommenden Jahres würde ein Inkrafttreten zum 1.1.2009 folgen, so der gegenwärtige Zeitplan des CDU-Generals. Auch der SPD-Fraktionsgeschäftsführer Olaf Scholz zeigte sich optimistisch, eine Einigung erzielen zu können.

ferrum-wirtschaftslexikon

DIE MODELLE ZUR MITARBEITER-BETEILIGUNG IM ÜBERBLICK



Mitarbeiterbeteiligung RLPplus

Kern des Programms „MitarbeiterbeteiligungRLPplus“ ist ein Fonds, der bei der Investitions- und Strukturbank Rheinland-Pfalz (ISB) aufgelegt wird. Dieser wird aus Beiträgen des Landes gespeist und durch einen Arbeitnehmeranteil ergänzt. Das Gesamtbeteiligungskapital beträgt maximal 500.000 Euro pro Unternehmen. Das Beteiligungskapital wird den Unternehmen für eine 10-jährige Regellaufzeit zur Verfügung gestellt. Im Gegenzug leisten die Unternehmen jährliche Zinsen und einen Sonderbonus für die Mitarbeiter.

(Quelle: www.mwv/w.rip.de)



Deutschlandfonds

Das Unternehmen stellt seinen Mitarbeitern Mittel für die Beteiligung am Fonds zur Verfügung, die nicht von Lohn- oder Gehalt abgezweigt werden. Die Mitarbeiter des Unternehmens beteiligen sich am Deutschlandfonds. Jeder Mitarbeiter erhält also Anteile an dem Fonds. Er profitiert von Zinsen und

Wertsteigerung. Der Deutschlandfonds legt die gesammelte Anlagesumme der Mitarbeiter eines Unternehmens in diesem Unternehmen an. Dafür zahlt das Unternehmen Zinsen an den Fonds. Das Geld wird in der Bilanz des Unternehmens wie Eigenkapital behandelt.

(Quelle: www.spd.de)



Soziale Kapitalpartnerschaften

Künftig sollen bis zu 1.000 Euro jährlich – aufgeteilt in einen Freibetrag und eine Bruttolohnumwandlung – steuerbegünstigt im Unternehmen angelegt werden können. Die Beteiligungen sollen steuerfrei in Altersvorsorgepläne überführt werden können. Damit verbinden sich die Sozialen Kapitalpartnerschaften mit der Altersvorsorge. Kapitalbeteiligungen sollen nicht generell per Gesetz vor Insolvenz geschützt werden, weil das die Rendite reduzieren kann. Wer aber seine Anlage verbindlich sichern will, muss dazu die Möglichkeit über solide Versicherungsmodelle erhalten.

(Quelle: www.cdu.de)

Das handwerkliche Tun ist ursprünglich geblieben: Funken spritzen, wenn das glühendheiße Eisen in seine Form fließt. Aber im Hintergrund sorgen mittlerweile leistungsstarke Computer für den nötigen Feinschliff. Und das gilt im wahrsten Sinne des Wortes. Denn seit der Einsatz von Simulationsprogrammen bei der Firma HegerGuss zum Standard gehört, sind die Zeiten von dickwandigen Toleranz-Zonen bei ihren Produkten vorbei – sie werden filigraner und leichter.

Früher, als es noch keine computer-gestützten Simulationsprogramme gab, haben die Gießereien viel nach Gefühl gearbeitet. Johannes Heger, Geschäftsführender Gesellschafter der gleichnamigen Gießerei im pfälzischen Enkenbach-Alsenborn, kann seit zehn Jahren auf die neue Technik zurückgreifen. Gemeinsam mit dem Fraunhofer Institut für Wirtschafts- und Technomathematik (ITWM) in Kaiserslautern arbeitet HegerGuss als Industriepartner an der stetigen Verbesserung der Simulationstechnik. Im Anfangsstadium waren Rechenzeiten von vier bis fünf Tagen keine Seltenheit, die Ergebnisse jedoch zumeist kaum verwertbar. „Heute rechnen die Computer in Kaiserslautern mit mehreren Hochleistungsprozessoren parallel an der

STECKBRIEF HEGERGUSS

Mitarbeiter: 170
davon Azubis: 14
Standorte: 1

Auszug aus der Produktpalette:

Motorblock für Notstrom-Aggregate:
30 pro Woche
Motorblock für High-tech-Lokomotiven:
15 pro Woche
Turbolader-Gehäuse:
4 pro Woche
Zubehör für Windkraftanlagen:
2–3 Sätze pro Woche
Produktion 2007: 15.000 t Guss



Foto: Speker

Der Computer spielt bei HegerGuss eine wichtige Rolle

Der Gusseisen-Simulator

Simulation des einfließenden Eisens in die Sandform – und die Ergebnisse bringen uns richtig nach vorne“, berichtet Johannes Heger.

Die Sandformen, in denen das Eisen zu den schließlich gewünschten Produkten, wie Motorblöcken, Turbolader-Gehäusen oder Rotornaben für Windkraftanlagen verhärtet, sind im doppelten Sinne eine Black-Box. Einerseits ihrer Farbe wegen, andererseits aber auch, weil niemand in sie hineinzublicken vermag. Sowohl das Strömungsverhalten des glühenden Eisens als auch das Erstarrungsverhalten kann man nämlich nicht beobachten, sondern bestenfalls errahnen. Gerade das Erstarrungsverhalten ist jedoch

für die spätere Qualität des Werkstückes besonders wichtig.

„Wir bauen Motorblöcke für die High-tech-Lokomotiven, die in den USA kilometerlange Güterzüge quer über den Kontinent ziehen. Wenn der Hersteller diese sparsamer konstruieren möchte, sind wir schnell auch beim Gewicht angekommen – auch beim Gewicht des Motorblocks“, berichtet Heger. Dieses könne aber nur optimiert werden, wenn die Wände an allen Stellen maximal so dick sind, wie sie sein müssen, um die entstehenden Belastungen auszuhalten. Dazu müsse man eben genaue Erkenntnisse darüber erhalten, wie sich das Eisen im Erstarrungsprozess verhalte: „Wir bauen al-



so die Toleranz-Zonen ab, da wir nicht mehr schätzen müssen, sondern genau wissen, wie dick welche Wand wirklich sein muss“, so der Firmenchef. Wenn Eisen in der Form erstarrt, dann zieht es sich zusammen. Liegt die Stelle, an der das Eisen zuletzt erstarrt, innerhalb des Werkstücks, kann also kein Eisen nachfließen, da das Eisen um diese Stelle herum ja bereits erkaltet ist. In diesem Fall droht diese Stelle von innen heraus porös zu werden. Das gilt es aber unter allen Umständen zu vermeiden, wenn die Toleranz-Zonen wegfallen sollen. Deswegen sind die Erstarrungs-Simulationen im Vorfeld der Konstruktion und des Baus der Formen für die Gießereien so wichtig. Mit Hilfe von aufgesetzten „Speisern“, die etwas später abkühlen und die diese Stelle dann noch mit zusätzlichem flüssigen Eisen versorgen, kann hier im Produktionsprozess gegengesteuert werden.

Dieses Wissen geben die Konstrukteure mit einem eigens entwickelten Informationssystem an die Fertigungsmitarbeiter weiter. Überall in den Hallen von HegerGuss finden sich Terminals, die in Bild- und Textform die wichtigsten Informationen bereithalten und Mitarbeiter auf Änderungen im Produktionsprozess aufmerksam machen. Auf Bildern sind beispielsweise die Positionen von Schreck-Eisen und Speisern eingezeichnet. So kann jeder Mitarbeiter sich für jedes Werkstück noch einmal vergewissern, ob er auch alles korrekt angebracht hat.

„Ohne diese technischen Neuerungen wäre die moderne Gießtechnik gar nicht mehr denkbar“, erklärt Johannes Heger. Auch, wenn es in der Produktionshalle nach wie vor dampft, knallt, staubt und Funken sprüht: Computer und Wissenschaft werden immer unverzichtbarer für die Gießerei-Industrie.

Bild links: Die Simulation ist Voraussetzung für weitere Optimierungen an den Werkstücken.

Bild rechts: Johannes Heger führt das Unternehmen in vierter Generation.



Foto: HegerGuss



Foto: Speker

Dr. Eduard Kulenkamp bleibt Präsident

Bemerkenswert einmütig – nämlich in allen Abstimmungen einstimmig – gingen die Wahlen bei der diesjährigen Mitgliederversammlung des Verbandes der pfälzischen Metall- und Elektroindustrie über die Bühne. PfalzMetall-Präsident bleibt Dr. Eduard Kulenkamp. Neu im Vorstand sind Alexander Knecht als stellvertretender Vorsitzender, Martin Daum als Schatzmeister, Bernhard Früh, Edgar Marmitt und Wolfgang Weber als Vorstandsmitglieder. Noch vor dem Wahlgang hatten sich die Mitglieder sehr herzlich bei Wilfried Jürgen Ehrlich für sein Engagement bedankt. Der ehemalige Werksdirektor von Opel in Kaiserslautern hatte sich viele Jahre lang als Schatzmeister im Vorstand von PfalzMetall engagiert. Auch die Zusammensetzung des Sozialausschusses wurde ohne Gegenstimmen beschlossen. Neu in diesem Gremium sind Joachim Langer und Konrad Wiebalck.



Foto: Linzmeier-Meihn

Der PfalzMetall-Vorstand

Dr. Eduard Kulenkamp Präsident	Gebr. Pfeiffer AG, Kaiserslautern
Walter Buchholz Stellvertretender Vorsitzender	Buchholz & Cie. GmbH, Eisen- u. Aluminiumgießerei, Zweibrücken
Alexander Knecht *) Stellvertretender Vorsitzender	Terex-Demag GmbH, Zweibrücken
Martin Daum *) Schatzmeister	DaimlerChrysler AG, Wörth
Elmar Deegener	Keiper GmbH & Co., Kaiserslautern
Bernhard Früh *)	Bellheimer Metallwerk GmbH, Bellheim
Edgar Marmitt *)	KSB AG, Frankenthal
Volker Plücker	Mann & Hummel GmbH, Speyer
Ingolf Prüfer	Deere & Company European Office, Mannheim
Dr. Wolfgang Reuter	Tenneco Automotive Heinrich Gillet GmbH, Edenkoben
Volker Schiele	Koenig & Bauer AG, Frankenthal
Wolfgang Weber *)	Adam Opel GmbH, Kaiserslautern

Der Sozialausschuss von PfalzMetall

Bernhard Geukes	Tenneco Automotive Heinrich Gillet GmbH, Edenkoben
Johannes Heger	HegerGuss GmbH, Enkenbach-Alsenborn
Hans Hemmer	Powertrain GmbH, Kaiserslautern
Norbert Hentz	Aktiengesellschaft Kühnle, Kopp & Kausch, Frankenthal
Robert Kauth	General Dymnamic Santa Bárbara Sistemas AG, Kaiserslautern
Werner Klein	p s b GmbH, Pirmasens
Joachim Langer *)	Adam Opel GmbH, Kaiserslautern
Ingrid Mangold	BorgWarner Turbo Systems GmbH, Kirchheimbolanden
Frithjof Punke	DaimlerChrysler AG, Wörth
Klaus Ruf	John Deere Werke Zweibrücken, Zweibrücken
Bernd Schuck	Keiper GmbH & Co., Kaiserslautern
Konrad Wiebalck *)	Sensus Metering Systems GmbH, Ludwigshafen
Michael Wöhler	Terex-Demag GmbH, Zweibrücken
Armin Zisgen	KSB AG, Frankenthal

Die neu ins Amt gewählten Vorstandsmitglieder sind mit einem *) gekennzeichnet.

TLT-Turbo-Ventilatoren belüften chinesische Kraftwerke

Auf dem hart umkämpften chinesischen Markt erhielt der Zweibrückener Geschäftsbereich Kraftwerks- und Grubenventilatoren der TLT-Turbo GmbH erstmals einen Auftrag für so genannte „kombinierte Saugzüge“. Darüber hinaus konnte TLT-Turbo in Indien auf früheren Geschäftserfolgen aufbauen und einen lukrativen Auftrag erzielen. TLT-Turbo gehört seit der Übernahme des KK&K-Konzerns im November 2006 zum Siemens-Bereich Power Generation.

Im Bereich Kraftwerks- und Grubenventilatoren der TLT-Turbo GmbH wurden erstmals so genannte „kombinierte Saugzüge“ für den chinesischen Markt bestellt. Solche Ventilatoren ziehen nicht

nur Rauchgas aus dem Kessel eines Kohlekraftwerks, sondern führen das Gas auch der Rauchgasentschwefelung zu. Die Anlage wird mit acht Rotoren ausgestattet, die wegen der kombinierten Anwendung stärker sind als konventionelle Saugzüge. Diesen muss üblicherweise ein zusätzlicher Ventilator für den Weitertransport des Gases nachgeschaltet werden. Die Peripherie der Ventilatoren wird von einem chinesischen Partner der TLT-Turbo GmbH geliefert.



Foto: TLT-turbo GmbH

psb: Neuer Name – bewährte Innovation

Aus der psb GmbH Materialfluss + Logistik aus Pirmasens wurde jetzt die »psb intralogistics GmbH«. Dies bringe das eigene Tätigkeitsfeld eindeutig zum Ausdruck, denn Intralogistik hat sich mittlerweile zu einem eigenen, definierten Bereich entwickelt.

Für psb Kunden ändert sich dadurch lediglich der Name. Allerdings nimmt psb die Namensänderung zum Anlass, seiner seit 120 Jahren bestehenden Verpflichtung, sich ganz auf die Aufgabenstellungen seiner Kunden einzustellen, noch stärker nachzukommen. Nicht von ungefähr zähle psb, ein Unternehmen mit Tradition, mittelständisch und konzernunabhängig, heute zu den führenden europäischen Unternehmen im Bereich der Intralogistik.

Produkte von psb werden als modulare Systemkomponenten entwickelt, die von Projekt Ingenieuren zu kundenspezifischen Lösungen zusammengefügt werden. Und das Besondere: psb liefert Intralogistik nicht nur aus einer, sondern aus eigener Hand. Im Stammhaus in Pirmasens werden Mechanik, Steuerung und

überlagerte Rechnersoftware (LVS inkl. ERP-Anbindungen) entwickelt, gefertigt und in Betrieb genommen.

Auch an der Innovation des Betriebes ändert sich nichts. So entwickelten die psb-Ingenieure ein besonderes System zur Energie-Rückgewinnung. Nicht zuletzt durch die immer weiter steigenden

Energiekosten reifte bei psb die Idee, die freiwerdende Bremsenergie im Regalbediengerät primär innerhalb des Geräts für parallel laufende Bewegungen zu nutzen und Übermengen ins Versorgungsnetz einzuspeisen. Zwischenzeitlich hat psb darauf ein Patent angemeldet.



Foto: psb intralogistics GmbH

Neue EU-Verordnung bietet Chancen für Auslands-Telefonierer

Günstigere Handytarife nutzen



Foto: aboutpixel.de

Handytelefonate im europäischen Ausland werden günstiger, so sieht es eine neue EU-Verordnung vor, die am 30. Juni 2007 in Kraft trat. Wichtige Fristen, die Sie im Blick haben sollten, laufen in diesen Wochen aus. Nichtstun ist daher gerade für diejenigen, die häufiger im Ausland telefonieren, die falsche Alternative.

Die Netzbetreiber müssen ihre Kunden innerhalb eines Monats nach Inkrafttreten der Verordnung über die neuen Tarife informieren“, darauf weist Barbara Steinhöfel von der Verbraucherzen-

trale Rheinland-Pfalz e.V. hin. „Die Kunden können sich dann innerhalb von zwei Monaten für den neuen Eurotarif entscheiden oder einen speziellen Roaming-Tarif wählen.“ Einige Anbieter senkten bereits zum 1. Juli 2007 die Preise deutlich und haben auch besondere Urlaubspakete für die beliebtesten Reiseländer geschnürt.

Wer sich nicht meldet und keinen besonderen Roamingtarif mit seinem Anbieter vereinbart hat, wird drei Monate nach Inkrafttreten der Verordnung automatisch auf den neuen Eurotarif umgestellt. Die Verbraucherzentrale rät allen Handynutzern, die aktuellen Angebote ihrer Netzbetreiber und das eigene Telefonieverhalten zu prüfen. So kann man

feststellen, ob sich der neue Euro-Tarif rechnet oder ob ein anderer Roamingtarif günstiger ist. Tipps für preisgünstigere Alternativen zum Handy enthält das Faltpapier „Handy im Ausland“, das in allen Beratungsstellen der Verbraucherzentrale kostenlos erhältlich ist.

Folgende Preis-Obergrenzen gelten künftig in allen EU-Ländern: maximal 49 Cent für eigene Gespräche und maximal 24 Cent für angenommene Gespräche – zuzüglich Mehrwertsteuer. Für die beiden Folgejahre sind in der Verordnung weitere Tarifsenkungen vorgesehen. Ein besonderes Augenmerk sollte weiterhin auf Kosten für SMS und Datendienste gelegt werden, denn diese wurden bedauerlicherweise nicht geregelt.

Nur kein Bier ist kein Bier:

Null-Promille-Grenze für Fahranfänger

Ein Bier ist kein Bier – dieser Spruch hat mit dem 1. August zumindest für die Fahranfänger seine Gültigkeit verloren. Denn seither gilt ein absolutes Alkoholverbot für Fahranfänger. Hiervon sind alle Fahrerinnen und Fahrer betroffen, die sich noch in der zweijährigen Probezeit befinden und alle jungen Fahrer vor Vollendung des 21. Lebensjahres. Alkohol ist eine der Hauptunfallursachen im Straßenverkehr.

Darauf weist in diesem Zusammenhang der rheinland-pfälzische Staatssekretär Roger Lewentz hin. Alkohol plus Unerfahrenheit führe zu einem noch höheren Unfallrisiko: „Wir müssen leider feststellen, dass junge Fahrerinnen und Fahrer überdurchschnittlich häufig an Alkoholunfällen mit Personenschaden beteiligt sind. Deshalb wird die rheinland-pfälzische Polizei vom ersten Tag an die Einhaltung der neuen Vorschrift kontrollieren.“

Die Wirkung von Alkohol (siehe Kas-
ten) führt zu einer Mischung aus beein-



Foto: pixelio.de



Schwere Unfälle sind häufig eine Folge von fehlender Erfahrung im Straßenverkehr und Alkoholgenuss.

Foto: Polizei

trächtigter Fahrtüchtigkeit und erhöhter Risikobereitschaft. Dies bedeutet ein unverhältnismäßig hohes Unfallrisiko. Unterschätzt wird auch die Wirkung des Alkoholgenusses am Morgen danach. Derjenige, der das Trinken um 1.00 Uhr nachts mit einer Blutalkoholkonzentration von 1,6 Promille beendet, hat um 6.00 Uhr morgens immer noch 0,85 Promille im Blut, da der Körper etwa 0,1 – 0,15 Promille in einer Stunde abbaut.

Verstöße gegen die Null-Promille-Grenze, so Staatssekretär Lewentz, würden zu empfindlichen Geldbußen und Eintragungen in der Verkehrssünder-Kartei in Flensburg führen. Das Absolvieren eines Aufbauseminars und die Verlängerung der Probezeit seien weitere mögliche Folgen.

PROMILLE-WIRKUNGEN

0,2 Promille (ein Bierchen):

Die Leistungsfähigkeit und das menschliche Bewusstsein verändern sich, der Wahrnehmungsapparat und die Koordinationsfähigkeit sind gestört.

0,5 – 0,8 Promille:

Die Raumeinschätzung nimmt ab, die Augen passen sich schlechter an wechselnde Lichtverhältnisse an. Die Sehfähigkeit nimmt um rund 25 Prozent ab, die Konzentrationsfähigkeit geht deutlich zurück.

0,8 – 1,2 Promille:

Die Reaktionszeit verlängert sich um bis zu 50 Prozent. Es beginnt der Zustand der Euphorie und Enthemmung mit Überschätzung der eigenen Fähigkeiten. Das Blickfeld verengt sich – es tritt der sogenannte „Tunnelblick“ ein.

über 1,2 Promille:

Das Raumsehvermögen verringert sich drastisch. Es herrscht eine maßlose Selbstüberschätzung, während sich die Reaktionsabläufe stark verzögern. Schwere Gleichgewichts- und Koordinationsprobleme treten auf.

(Quelle: www.polizei.rlp.de)

Grafik des Monats



China tankt voll

Höhere Preise und der Wunsch, sich von unzuverlässigen Lieferanten wie Venezuela unabhängiger zu machen, haben viele US-Bürger zuletzt bewogen, mit dem Energiesparen Ernst zu machen. Zwar sind die Vereinigten Staaten nach wie vor der größte Ölverbraucher auf der Erde. Sie kaufen auf den Weltmärkten fast jedes vierte Fass Öl auf – das macht 942 Millionen Tonnen in zwölf Monaten. Allerdings ging der Ölkonsum im Jahr 2006 um 1 Prozent zurück, nachdem er 2005 noch um mehr als 2 Prozent zugenommen hatte. In die andere Richtung marschiert China. Das Reich der Mitte steigerte seinen Bedarf an dem Rohstoff aufgrund der boomenden Wirtschaft im Jahr 2006 um fast 7 Prozent auf 347 Millionen Tonnen. Der chinesische Zuwachs allein entspricht fast einem Fünftel des gesamten deutschen Ölverbrauchs. Die Bundesrepublik ist heute knapp vor Indien der fünftgrößte Ölkonsument der Welt.