



Firmenportrait bei psb

Intralogistik nach dem Lego-Prinzip

NR. 8 August 2008

31. Jahrgang

Konjunktur

Industrie in Rheinland-Pfalz:
Die Aufträge gehen zurück

Seite 3



Unternehmenskultur

Wettbewerbsfaktor
Motivation

Seiten 4/5



Nahaufnahme

Aus der Pfälzischen
M+E-Industrie

Seiten 8/9





Miese peter

Deutschland ist ein Volk von Miese petern. Nie kann man ihnen etwas recht machen. Feiern? Ausgelassen und lustig sein? Das geht bei diesem Volk nicht! Und so schleppen sich diese bemitleidenswerten Kreaturen durch alle Phasen ihres Lebens. Am Schlimmsten jedoch trifft es die Deutschen, wenn es ans Arbeiten geht: Dann schlurfen knapp neun von zehn deutschen Arbeitnehmern völlig freudlos durch ihre öde Welt zum Arbeitsplatz und abends wieder zurück.

Sie glauben das nicht? Sie haben noch die Bilder vom fussballerischen Sommermärchen 2006 im Hinterkopf und ein anderes Deutschlandbild vor Augen? Sie halten die Schilderung im ersten Absatz für ein Zitat aus einem angelsächsischen Nachschlagewerk? – Mitnichten! Denn das Bild des unglücklichen Lohndieners malt der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) in kräftigen Farben an die Wand – und nennt das Gemälde „DGB-Index: Gute Arbeit“. Die Untersuchungen des SPD-Arbeitsministers Olaf Scholz – übrigens als Rechtsanwalt, wie sollte es anders sein, Mitglied in der DGB-Gewerkschaft Nahrung, Genuss und Gaststätten – zeichnen da schon ein realistischeres Bild. Demnach gehen ein Drittel aller Arbeitnehmer mit Freude und großem Engagement ihrem Beruf nach.

Natürlich gibt es – zugegebenermaßen – nur sehr wenige Menschen, die sich, wenn sie die Wahl hätten, nicht für einen oder zwei zusätzliche Urlaubstage entscheiden würden. Aber darum geht es nicht. Der Mensch muss nun einmal seit jeher für seinen Lebensunterhalt jagen, sammeln oder eben arbeiten gehen.

Und so bleibt der Blick darauf gerichtet, wie sich Motivation und Leistung von Mitarbeitern wechselseitig beeinflussen. Hieran zu arbeiten um optimale Bedingungen zu erreichen sind sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber aufgefordert. Beiden muss daran gelegen sein, dass sich der Mitarbeiter besonders wohl fühlt, wenn auch aus unterschiedlichen Gründen. Am Ende steht aber die Erkenntnis, dass die bessere Leistung des Mitarbeiters zu mehr Erfolg des Unternehmens führt und dies die Motivation und Arbeitszufriedenheit – wie die Scholz'sche Untersuchung außerdem zeigt – zusätzlich fördert. Es bleibt dabei: Arbeitnehmer und Arbeitgeber sitzen letztendlich im selben Boot.

Marcel Speker

marcel.speker@pfalzmetall.de

inhalt

konjunktur

- 3** Die Aufträge gehen zurück
Chance für Hightech

mitarbeiter

- 4/5** Wettbewerbsfaktor Motivation

firmenportrait

- 6/7** Nur die Physik limitiert die
Möglichkeiten

nahaufnahme

- 8** 220 Kinder zogen nach Astropolis

- 9** PFAFF sichert Wachstumsstrategie

service: ernährung

- 10** Einkaufshilfe entarnt Zucker-
bomben

service: fck

- 11** FCK-Spielplan Saison 2008/2009

grafik des monats

- 12** Rohstoffe: Teures Eisen

impresum

Herausgeber: PFALZMETALL
Friedrich-Ebert-Straße 11–13, 67433 Neustadt
Internet: www.pfalzmetall.de
Redaktion: Marcel Speker (verantw.)
Gestaltung: Rainer Sauter
Anschri ft 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 wer-
den nach den Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetz-
es verwaltet.

Titelseite: psb, pixelio, Ergofit, Daimler.

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

Industrie in Rheinland-Pfalz:

Die Aufträge gehen zurück

Die Aufträge im Fahrzeugbau sind im Mai 2008 im Vergleich zum Vorjahresmonat um 19,2 Prozent zurückgegangen. Das berichtet das Statistische Landesamt in Bad Ems. Die „Metallerzeugung und -bearbeitung“ meldet ein Minus von 1,2 Prozent. Im Maschinenbau sanken die Gesamtauftrags-eingänge um 4,8 Prozent – hier schwächte sich die Inlandsnachfrage deutlich ab.



Die rheinland-pfälzische Industrie insgesamt hat im Mai 2008 preisbereinigt 3,4 Prozent weniger Aufträge bekommen als im Mai 2007. Bei den Bestellungen aus dem Inland gab es Einbußen von 3,7 Prozent, die Auslandsnachfrage verringerte sich um 3,1 Prozent, wobei

insbesondere weniger Bestellungen aus Nicht-Euroländern verzeichnet wurden.

Nach Berechnungen des Statistischen Bundesamtes war das Ordervolumen im Mai 2008 bundesweit um zwei Prozent niedriger als im Mai des vorigen Jahres. Die Bestellungen aus dem Inland gingen

um 2,5 Prozent, die aus dem Ausland um 1,6 Prozent zurück. Nur in der chemischen Industrie konnte ein Zuwachs des Gesamtordervolumens von 4,6 Prozent erreicht werden, getragen von der gestiegenen Auslandsnachfrage.

Globaler Wandel

Chance für Hightech

Öl wird immer teurer, die Menschen leben immer länger und das Klima wird immer unberechenbarer – überall auf der Welt. Unternehmen müssen sich daher neu ausrichten. Während ihnen die knappen Rohstoffe zu schaffen machen, sehen die Firmen einer Umfrage des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW) zufolge den demografischen Wandel eher gelassen.

Chancen wittern sie vor allem darin, dass für viele Probleme Hightech-Lösungen gefragt sind – denn dafür sind deutsche Unternehmen weltweit bekannt. Spätestens seit die Preise von Kupfer, Öl und Co. unaufhörlich klettern, ist klar, dass dies nicht nur Auswirkungen auf die Wirtschaft hat, sondern rund um den

Globus auch Umwelt und Gesellschaft beeinflusst. Für Unternehmen ergeben sich daraus jedoch nicht nur Risiken, sondern auch Chancen. Das Institut der deutschen Wirtschaft Köln hat im Sommer 2007 über 2.600 Geschäftsführer gefragt, welche Veränderungen sich besonders in der Unternehmensstrategie niederschlagen.

Allein Eisenerz und Stahlschrott wurden auf Dollarbasis um 447 Prozent teurer – in Euro gerechnet waren es immer noch 224 Prozent. Die Preise für Energierohstoffe wie Öl, Kohle und Gas sind seit der Jahrtausendwende in Dollar ausgedrückt um 341 Prozent gestiegen. Ein Grund für den weltweiten Preisanstieg ist der wachsende Bedarf an Rohstoffen in Entwicklungs- und Schwellenländern, vor allem in China und Indien. Die Wirtschaft in diesen Staaten brummt, und ein Ende des Booms ist vorerst nicht zu sehen. Weitere wichtige Preistreiber sind Instabilitäten in den rohstoffreichen Ländern, politische Willkür und staatliche Eingriffe. Monopole und Kartelle unter den Fittichen mancher Regierungen, aber auch

Handelshemmnisse wie etwa die Exportsteuer auf Stahlschrott in Russland verhindern einen freien und fairen Zugang zu den weltweiten Rohstoffmärkten und lassen Preise in die Höhe schnellen.

Von diesen Problemen und kontinuierlichen Preiserhöhungen sind insbesondere rohstoffarme und importabhängige Länder wie Deutschland betroffen. In rohstoffintensiven Branchen wie der Stahlindustrie drohen Versorgungspässe und damit Wettbewerbsnachteile – was so manche Existenz kosten könnte. Diese Angst treibt auch die befragten Unternehmen um: Fast zwei Drittel der Geschäftsführer waren der Ansicht, dass die Engpässe an den Rohstoffmärkten strategische Risiken für ihr Unternehmen bedeuten.

Allerdings gibt es Unterschiede zwischen den Branchen. In der Chemie sowie in der Metall- und Elektro-Industrie machen Öl und Co. jeweils fast 80 Prozent der Chefs nervös – doppelt so viele wie in der Datenverarbeitung oder in der Forschung und Entwicklung.



Foto: ©PIXELIO/Joern Schulz

Unternehmenskultur

Wettbewerbsfaktor Motivation

Fast ein Drittel der Beschäftigten in Deutschland geht mit Freude und großem Engagement seinem Beruf nach. So lautet das Ergebnis einer Studie des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Das steht im Gegensatz zu einer Umfrage des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB), wonach nur jeder achte Arbeitnehmer voll bei der Sache ist.

Mitarbeiter sind nicht nur ein Kostenfaktor, sondern tragen wesentlich zum Unternehmenserfolg bei. Dies ist eigentlich keine neue Weisheit, zumal der aktuelle Fachkräftemangel dies manche Firmen schmerzlich spüren lässt. Nach dem vor kurzem veröffentlichten DGB-Index Gute Arbeit fühlen sich aber nur 13 Prozent der Belegschaft in ihrem Unternehmen wohl. Eigentlich ein Alarmsignal, wenn nicht andere Studien zu anderen Ergebnissen kommen würden: Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) befragte im Jahr 2006 rund 37.200 Beschäftigte in 314 Firmen sowie Vertreter aus deren Managementetagen zur Arbeitszufriedenheit, zur Unternehmenskultur und zum Unternehmen insgesamt. Die Beschäftigten gaben ihren

Chefs generell gute Noten: Acht von zehn Arbeitnehmern sind mit ihrer Arbeit im Großen und Ganzen zufrieden.

Für ein gutes Arbeitsklima und Zufriedenheit spricht auch, dass fast ebenso viele Beschäftigte darüber hinaus noch mindestens weitere fünf Jahre bei ihrem aktuellen Arbeitgeber bleiben wollen. Sich bei seinem Unternehmen wohlfühlen und zufrieden zu sein, ist aber noch lange nicht gleichbedeutend mit hohem Engagement – wer von seinen Vorgesetzten kaum Extraaufgaben bekommt und auch mit wenig Aufwand seinen Job sicher hat, ist möglicherweise zufrieden, aber nicht gerade sehr produktiv. Interessante Zusammenhänge lassen sich entdecken, wenn die Art der Unternehmensführung sowie der wirtschaftliche Erfolg einer Firma und das Engagement der Mitarbeiter miteinander in Beziehung gesetzt werden. Denn die geschäftliche Situation sowie die Unternehmenskultur haben offensichtlich einen Einfluss auf das Verhalten der Angestellten: In den 30 erfolgreichsten Unternehmen engagierten sich 34 Prozent der Mitarbeiter aktiv für ihren Job. Dagegen waren in den 30 Unternehmen mit dem geringsten wirtschaftlichen Erfolg nur 24 Prozent aller Beschäftigten wirklich mit Leib und Seele dabei.

Gleichzeitig zählten Betriebe, die wirtschaftlich zu kämpfen hatten, mehr unzufriedene Mitarbeiter. In den erfolgreichsten Unternehmen gehörten dagegen lediglich 14 Prozent aller Beschäftigten in diese Kategorie. Unternehmenserfolg und Zufriedenheit der Mitarbeiter hängen also eng zusammen.

Unterschiede gibt es zudem in den oberen Etagen: Die Führungsspitzen der 30 erfolglosesten Unternehmen versuchen, vor allem über den Preis Kunden an sich zu binden und ihre Gewinne zu steigern. Die Manager der Top-Firmen hingegen halten das Engagement ihrer Mitarbeiter für den wichtigsten Wettbewerbsfaktor.

Für die Beschäftigten ist dies ein bedeutendes Signal – sie sind wichtig und werden gebraucht. Solche Mitarbeiter erklären sich beispielsweise auch eher bereit, Extrastunden zu schieben, statt nur das Nötigste zu erledigen. So gilt in besonders mitarbeiterorientierten Firmen fast die Hälfte der Belegschaft als aktiv und engagiert und lediglich 10 Prozent sind akut unzufrieden. Betriebe, die eher über den Preiskampf versuchen, sich am Markt zu behaupten, haben dagegen fast ein Drittel frustrierter Mitarbeiter in ihren Reihen. Beschäftigte stärker zu motivieren, erfordert aller-

dings auch Einsatz. Eine integre Unternehmensführung, klare Kommunikationsstrukturen zwischen leitenden Angestellten und Mitarbeitern und kompetente Vorgesetzte sind dabei ebenso wichtig wie das Gefühl, am Arbeitsplatz gerecht behandelt zu werden.

Im Einzelnen bedeutet dies für Chefs und Personaler:

Fair behandeln. In puncto Fairness stellt die Studie des Arbeitsministeriums deutschen Unternehmen ein sehr gutes Zeugnis aus. Etwa neun von zehn Beschäftigten gaben an, im Job weder aufgrund ihrer Nationalität noch aufgrund einer Behinderung Probleme zu haben. Auch in Fragen der gleichberechtigten Behandlung von Mann und Frau bescheinigten 80 Prozent der Arbeitnehmer ihrem Arbeitgeber ein faires Verhalten. Damit bestätigt die BMAS-Studie vorangegangene EU-weite Befragungen, wonach es in Deutschland im internationalen Vergleich kaum Diskriminierung am Arbeitsplatz gibt. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist deshalb

überflüssig und sorgt nur für mehr Bürokratie und weniger Transparenz bei Personaleinstellungen statt für mehr Gerechtigkeit.

Belohnen. Wer etwas leistet, möchte dafür auch etwas zurückbekommen. Eine Möglichkeit, das Extra-Engagement der Mitarbeiter zu entlohnen, ist ihre Beteiligung am Unternehmenserfolg. Jeder fünfte Beschäftigte fühlte sich laut der Ministeriumsstudie bereits jetzt angemessen am Gewinn seines Unternehmens beteiligt. Auch die unmittelbare Belohnung der Mitarbeiter, etwa durch Prämien, gehört dazu. Chefs sollten erfolgreichen Mitarbeitern zusätzlich durch Beförderungen ihre Wertschätzung zeigen und die Beschäftigten in ihren Vorhaben bestärken. Bisher klappt dies recht gut: Ein Drittel der befragten Mitarbeiter meinte, dass in ihrem Unternehmen diejenigen befördert wurden, die es am meisten verdienten.

Karriere fördern. Ein Job sollte interessant sein und Aufstiegschancen bieten. Chefs, die die Karriere ihrer Beschäf-

tigten fördern, haben daher meist motivierte Untergebene, was sich wiederum für den Betrieb auszahlt. So dienen beispielsweise Weiterbildungsangebote nicht nur dem lebenslangen Lernen, sondern machen den Mitarbeiter auch fit und flexibel für neue Einsatzmöglichkeiten – im internationalen Wettbewerb unverzichtbar.

In Entscheidungen einbeziehen. Vorteilhaft ist es darüber hinaus, wenn Vorgesetzte ihre Mitarbeiter an Entscheidungen, die ihren Arbeitsplatz betreffen, teilhaben lassen. Partizipation lohnt sich, da Beschäftigte dann motivierter sind, weil ihr Wissen geschätzt wird und die Eigenverantwortung bei der Arbeit höher ist. Die Studie zeigt, dass deutsche Unternehmen auf dem richtigen Weg sind: Gut 36 Prozent der Mitarbeiter gaben an, einbezogen zu werden, wenn es um Entscheidungen rund um ihre Arbeit geht. Fazit der BMAS-Studie: Gerade in einem Hochlohnland wie Deutschland führt der Weg zum Erfolg eher über das Engagement der Mitarbeiter als über den Wettbewerb um den niedrigsten Preis.



Foto: Ergoffit

Je erfolgreicher das Unternehmen, desto motivierter die Mitarbeiter – oder umgekehrt. In jedem Fall gilt: Acht von zehn Mitarbeiter sind im Großen und Ganzen mit ihrem Job zufrieden.



Intelligente IT-Lösungen sorgen für optimale Effizienz im Lager.

psb baut Lösungen für die Intralogistik:

Nur die Physik limitiert die

So fließend die Buchstaben der Firma psb im Logo ineinander übergehen, so reibungslos muss in aller Regel auch die Intralogistik beim Kunden funktionieren. Denn wenn die Warenflüsse stocken, dann geht das ganz schnell ins Geld. Das Pirmasenser Unternehmen psb intralogistics GmbH hat sich auf umfassende Lösungen in diesem Bereich spezialisiert. Bei psb sind alle Fertigungsschritte an einem einzigen Standort konzentriert – von der Planung bis zur Realisierung und darüber hinaus – alles aus ei(ge)ner Hand. Nicht ohne Grund zählt psb heute zu den führenden europäischen Unternehmen seiner Branche.

Das Produktportfolio von psb funktioniert, so psb-Geschäftsführer Werner Klein, nach dem Lego-Prinzip: „Einzelne Bausteine lassen sich beliebig zusammensetzen und kombinieren. So gibt es für fast jedes Problem eine Lösung. Nur die Physik limitiert hier die Möglichkeiten.“ Daher greifen verschiedene Branchen auf die Intralogistik-Lösungen aus Pirmasens zurück: „Wir arbeiten beispielsweise für Automobilzulieferer, Unternehmen aus dem Bereich Health-Care, Modefirmen oder Fahrradhersteller.“

Jedes Mal heißt es, ein neues Produkt zu entwickeln: „Die Projekte leben – bei psb gibt es nichts von der Stange, sondern nur individuelle Maßlösungen“, erklärt Klein. So entwickelten seine Mitarbeiter für den Logistischen Dienstleister Rotra eine neuartige Lagermöglichkeit für Fahrräder. Wurden diese bis dahin gestapelt auf Paletten gelagert, hängen sie nun einzeln mit dem Vorderrad an einem Haken. Der Vorteil: Die Fahrräder sind gezielter und schneller verfügbar und die Gefahr der Beschädigung ist rapide gesunken.

Als Herausforderung betrachten die psb Ingenieure oft auch die möglichst zeitlose Planung einer solchen Anlage: „Wir dürfen nicht nur die aktuelle Auftrags- und Produktstruktur eines Unternehmens zugrunde legen, wenn wir eine Anlage planen. Sonst muss das Unternehmen stets auch die Vereinbarkeit einer Produktänderung mit den Möglichkeiten seiner Intralogistik-Anlage abgleichen“, erklärt Geschäftsführer Werner



Wie von Geisterhand bewegen sich die Transportwagen ganz selbständig an ihr Ziel.

Klein. Wenn beispielsweise das Umstellen der Produktstruktur eines Unternehmens wirtschaftlichen Zwängen folgt, dies aber zur Folge hat, dass mit der bestehenden Intralogistik-Anlage die neuen Produkte nicht mehr transportiert werden können, weil sie zu klein oder zu groß für die Anlage sind, bedeutet das schnell das Aus für ein Unternehmen. Denn meist fehlen dann Zeit und Geld für entsprechende Umbaumaßnahmen.

Diese Flexibilität und Innovationskraft schätzen namhafte Unternehmen an den Ingenieuren aus Pirmasens. Miele mit seinen Waschmaschinen, Swarovski mit dem bekannten Kristallen, das Ersatzteillager von BMW oder der Rasierklingen-Hersteller Gillette setzen auf die Intralogistik-Lösungen von psb. Denn psb weiß,

Möglichkeiten

dass der Transport eines Produktes von A nach B nicht die einzige Herausforderung ist: „Manche Produkte werden häufig umgeschlagen, andere wieder eher selten. Darüber hinaus ist auch die Frage der Retouren zu klären“, so Klein. Denn gerade bei Versandhäusern beispielsweise, wird erfahrungsgemäß gerne mal ein Artikel in mehreren Größen bestellt – nach der Anprobe in der heimischen Umkleekabine gehen dann zwei Artikel wieder auf den Rückweg und müssen dann vom Intralogistiksystem des Herstellers oder Händlers wieder aufgenommen werden.

Werner Klein setzt für die Zukunft auf intelligente Steuerungssysteme: „Die Anlage soll sich in absehbarer Zeit selbst steuern können.“ Im Moment müssen alle Transportvorgänge einzeln vorgegeben, also programmiert, werden. Das Ziel lautet jedoch, dass das System nur noch vorgegeben bekommt, wo ein Produkt ankommen soll – und dann automatisch den besten Weg hierfür herausucht. In etwa so, wie man es vom Navigationssystem im Auto bereits kennt. Damit diese Vision Realität wird, beschäftigt psb eine



Foto: Speker

psb-Ausbildungsleiter Jürgen Rett (l.) koordiniert insgesamt rund 30 Auszubildende.

Vielzahl von Ingenieuren auch in der Entwicklung: „Wir haben uns von einer Schlosserei zu einem innovativen Industrieunternehmen entwickelt“, berichtet Klein. Bei psb in Pirmasens arbeiten 380 Mitarbeiter, davon 130 Ingenieure und Techniker. Mit 30 Auszubildenden setzt psb ein klares Bekenntnis gegen den Fachkräftemangel, der für das Unternehmen schon seit vielen Jahren ein Thema ist.

Die Exportquote des Unternehmens liegt bei über 65 Prozent, wovon der Löwenanteil der Systeme ins EU-Ausland geliefert wird. Allerdings hat Werner Klein erst vor wenigen Wochen einen Auftrag aus Russland angenommen. Global Player gibt es in der Intralogistik jedoch kaum, denn die Herausforderung besteht in dieser Branche nicht nur in Planung und Bau, sondern auch im Service. Fällt eine Intralogistik-Anlage aus, so darf keine Zeit vergehen, denn der Stillstand kostet dem Kunden viel Geld. Je länger er dauert, desto mehr. Darum ist die schnelle Erreichbarkeit mit Kundenservice und Ersatzteilen extrem wichtig. Doch ein solches Netz auch auf anderen Kontinenten aufzubauen ist aufwändig, „daher ist die Intralogistik eher kontinentalgebunden geblieben“, so der psb Geschäftsführer.



Fotos: (3) psb

Ein Elektrotransportsystem mit 65 Fahrzeugen übernimmt den Transport zwischen Warenein- und -ausgang sowie dem automatischen Hochregallager.

ferrum-wirtschaftslexikon

Intralogistik

Intralogistik umfasst die Organisation, Steuerung, Durchführung und Optimierung des innerbetrieblichen Waren- und Materialflusses und Logistik, der Informationsströme sowie des Warenumschlags in Industrie, Handel und öffentlichen Einrichtungen (lt. VDMA).

Mercedes-Benz Werk Würth gründet auch 2008 Kinderstadt:

220 Kinder zogen nach Astropolis



Foto: Daimler

Martin Daum, Leiter des Mercedes-Benz Werks in Würth, eröffnet die Kinderstadt Astropolis unter tatkräftiger Mithilfe der zukünftigen Bewohner.

„Astropolis“ hieß die Kinderstadt, deren Pforten sich auch dieses Jahr wieder während der Sommerferien geöffnet haben. Knapp 220 begeisterte sechs- bis zwölf Jährige sind in diesem Jahr in die Kinderstadt eingezogen. In der Zeit vom 14. Juli bis 1. August 2008 gestalteten sie ihren Tagesablauf selbst und wählten aus verschiedenen Workshops aus. Die Kinderstadt „Astropolis“ ist ein Gemeinschaftsprojekt des Internationalen Bundes und des Projektes „Beruf & Familie“ des Mercedes-Benz Werkes Würth.

Mit der Kinderstadt wollen wir die Familien in unserer Region während der Sommerferien ein wenig entlasten und den Kindern eine abwechslungsreiche und vor allem unterhaltsame Woche bieten“, sagte Martin Daum, Leiter des Mercedes-Benz Werkes Würth, am Rande der Eröffnung. „Nach den tollen Erfolgen mit der Kinderstadt in den vergangenen Jahren war für uns klar, auch in diesem Sommer wieder Astropolis zu veranstalten“, so Martin Daum weiter.

In „Astropolis“ konnten sich die jungen Teilnehmer ihre „Berufe“ selbst aussuchen und spielerisch ihren Alltag organisieren. Während die einen als Polizisten für Recht und Ordnung sorgten, stellten die anderen ihr Geschick bei der Schmuckherstellung unter Beweis. Jeden Tag von neuem konnten die Kinder einen neuen Beruf wählen und sich in ihrer Stadt „Astropolis“ als Gärtner, rasender Reporter oder bei der Feuerwehr einbringen. Und wie in der Erwachsenenwelt gab es auch in der Kinderstadt eine Währung für die Dinge des alltäglichen Lebens, den Astropolis-Taler. Mit dem verdienten „Astro“ bezahlten die kleinen Mitbürger alles in ihrer Stadt, vom selbst gemachten Schmuck bis zum Schokokuchen.

Neubau in Kaiserslautern soll bis Jahresende bezogen werden

PFAFF sichert Wachstumsstrategie

Foto: Pfaff



Die Nähmaschine von heute hat nicht nur neue Funktionen – sie sieht auch deutlich moderner aus, als ihre Vorgängermodelle.

PFAFF Industrie Maschinen AG sichert die Umsetzung der angestrebten Wachstumsstrategie durch ein Finanzierungspaket über insgesamt 9 Mio. Euro des Mehrheitsaktionärs GCI BridgeCapital AG zusammen mit ACP Mezzanine Limited, Jersey, Channel Islands, weiter ab. „Damit können wir den eingeschlagenen Weg mit Nachdruck weiter verfolgen, insbesondere die operativen Voraussetzungen am Standort Deutschland zu verbessern“, so Josef Kleebinder, Vorstandsvorsitzender der PFAFF Industrie Maschinen AG.

Das Projekt „Neubau“ am Standort Kaiserslautern schreite gemäß Plan voran, so dass der Umzug bis Jahresende abgeschlossen werden könne. Dadurch erfolge nicht nur eine deutliche Verbesserung der Abläufe, sondern auch signifi-

kante Kosteneinsparungen. Als weiteres Ziel nannte der Vorstandsvorsitzende den weiteren Ausbau der Vertriebspräsenz in Asien, insbesondere in der Volksrepublik China. Er verweist in diesem Zusammenhang auf die ersten Erfolge: Die PFAFF Industrial Machinery (Taicang) Co., Ltd. (China), das 100%-Tochterunternehmen der PFAFF Industrie Maschinen AG, erhielt im Juni den größten Einzelauftrag seit Bestehen des Unternehmens im Wert von ca. 1,1 Mio. Euro „Damit zeigen die Bemühungen, unsere Vertriebspräsenz in Asien – insbesondere in der Volksrepublik China – auszubauen, erste greifbare Erfolge.“

Kleebinder verweist zudem auf die eigene, erfolgreich gestartete Produkt-offensive: „Nach umfangreichen Kunden- und Feldtests hat sich bestätigt, dass unsere neue „POWERLINE“ Produktreihe auf ein sehr hohes Interesse bei unseren Kunden aus dem Umfeld der Automobil-

zuliefer- und Polsterindustrie stößt. Mit dieser neuen Produktreihe, deren Produktion gerade erfolgreich anläuft, wird PFAFF in der Lage sein, diese wichtigen Marktsegmente nachhaltig zu erschließen.“ Weitere Produktionsanläufe seien unmittelbar geplant, mit dem Ziel, die technologische Marktführerschaft im Umfeld der Schuhindustrie zurückzuerlangen

Die PFAFF Industrie Maschinen AG ist einer der weltweit führenden Hersteller von Industrienähmaschinen und Schweißmaschinen. Das Unternehmen mit zwei Produktionsstandorten in Kaiserslautern, Deutschland sowie in Taicang, VR China, beschäftigt weltweit mehr als 800 Mitarbeiter und bedient mit neun eigenen Vertriebsgesellschaften und über 100 Händlern den internationalen Markt für Automatisierungstechnik von näh- und schweißtechnischen Prozessen.

Verbraucherzentrale Rheinland-Pfalz:

Einkaufshilfe enttarnt Zuckerbomben



Im zähen Ringen um die Nährwertkennzeichnung von Lebensmitteln schaffen die Verbraucherzentralen jetzt Fakten: Schnell und unkompliziert können Konsumenten ab sofort mit der neuen Ampel-Karte der Verbraucherzentralen die Nährstoffe in Lebensmitteln beurteilen. „Mit diesem Einkaufsbegleiter können Verbraucherinnen und Verbraucher bereits an der Ladentheke mit Hilfe der Ampelfarben überschlagen, ob ein Produkt besser nur in Maßen zu genießen ist“, erklärt Ulrike von der Lühe, Vorstand der Verbraucherzentrale Rheinland-Pfalz.

Wer den Einkauf zu Hause unter die Lupe nehmen will, kann dies unter www.verbraucherzentrale-ampelcheck.de mit Hilfe eines Online-Rechners tun. Wer

hingegen schon beim Einkauf wissen will, ob der Zuckergehalt eines Müslis oder der Salzanteil in der Wurst zu hoch ist, steht vor einem Problem. Man muss sich durch kleinteilige Angaben kämpfen, die nichts darüber aussagen, wie diese Mengen zu bewerten sind. Zwar setzen einige Hersteller die Nährstoffgehalte zusätzlich ins Verhältnis zur empfohlenen Tageszufuhr eines Erwachsenen. Die Bezugsgrößen sind jedoch oft unrealistische Miniportionen, wie eine Hand voll Chips oder eine halbe Pizza. Nährstoffgehalte werden dadurch schön gerechnet. Ebenfalls irreführend: Auch die Werte für Kinderprodukte basieren auf den Empfehlungen für Erwachsene. „Am Ende haben Verbraucherinnen und Verbraucher zwar viele Zahlen vor sich, aber wenig Durchblick“, sagt von der Lühe. „Hier leistet die Ampel-Checkkarte praktische Dienste.“

Die Einkaufshilfe ist nicht größer als eine gewöhnliche Kreditkarte und passt in jedes Portemonnaie. Sie listet für Lebensmittel und Getränke auf, welche Anteile an Fett, gesättigten Fettsäuren, Zucker und Salz als gering, mittel und hoch einzustufen sind. Zur besseren Orientierung sind die Angaben mit den Ampelfarben grün, gelb und rot unterlegt. „So können Zuckerbomben und Fettfallen schon im Supermarkt enttarnt werden“, so von der Lühe. Die Ampel-Checkkarte ist bundesweit in allen Beratungsstellen der Verbraucherzentralen erhältlich. Zusätzliche Informationen und Tipps für gesundes Essen und Trinken hält die Webseite www.verbraucherzentrale-ampelcheck.de bereit. Dort können sich Interessierte unter anderem in einer Datenbank über die Bewertung der Nährstoffmengen einzelner Produkte informieren.



FCK-Spielplan Saison 2008/2009



Hinrunde

Datum	Spieltag	Begegnung
15.08.2008	1	1.FSV Mainz 05 - FCK
25.08.2008	2	FCK - 1. FC Nürnberg
29.08.2008	3	FC Ingolstadt 04 - FCK
12.09.2008	4	FCK - FC St. Pauli
19.-22.09.2008	5	SpVgg Greuther Fürth - FCK
26.-29.09.2008	6	FCK - FSV Frankfurt
03.-06.10.2008	7	TuS Koblenz - FCK
17.-20.10.2008	8	FCK - Rot-Weiß Ahlen
24.-26.10.2008	9	Rot-Weiß Oberhausen - FCK
28.-29.10.2008	10	FCK - VfL Osnabrück
31.10.-03.11.2008	11	FCK - TSV 1860 München
07.-10.11.2008	12	SV Wehen Wiesbaden - FCK
14.-17.11.2008	13	FCK - FC Hansa Rostock
21.-24.11.2008	14	FC Augsburg - FCK
28.11.-01.12.2008	15	FCK - Alemannia Aachen
05.-08.12.2008	16	MSV Duisburg - FCK
12.-15.12.2008	17	FCK - SC Freiburg



Grafik des Monats



Fast 61 Prozent der Unternehmer sind der Meinung, dass für sie das Thema Rohstoffverknappung aus langfristiger und strategischer Sicht wichtig ist – Erdöl, Kupfer, Zinn oder Nickel gibt es nun mal nicht unbegrenzt. Sichere Daten, wie es um die Vorräte bestellt ist, existieren obendrein nicht. Die Weltmarktpreise für Rohstoffe steigen dessen ungeachtet seit einiger Zeit enorm. Im Mai 2008 lagen sie gegenüber dem Durchschnitt des Jahres 2000 auf Dollarbasis um 283 Prozent höher, auf Eurobasis um 126 Prozent.