

# FERRUM

Das Magazin für die pfälzische Metall- und Elektroindustrie



Familienunternehmen

## Feuer und Flamme für die Firma



Nachrichten

**Große Konkurrenten produzieren billiger**

Service

**Junge Menschen sorgen zu wenig vor**

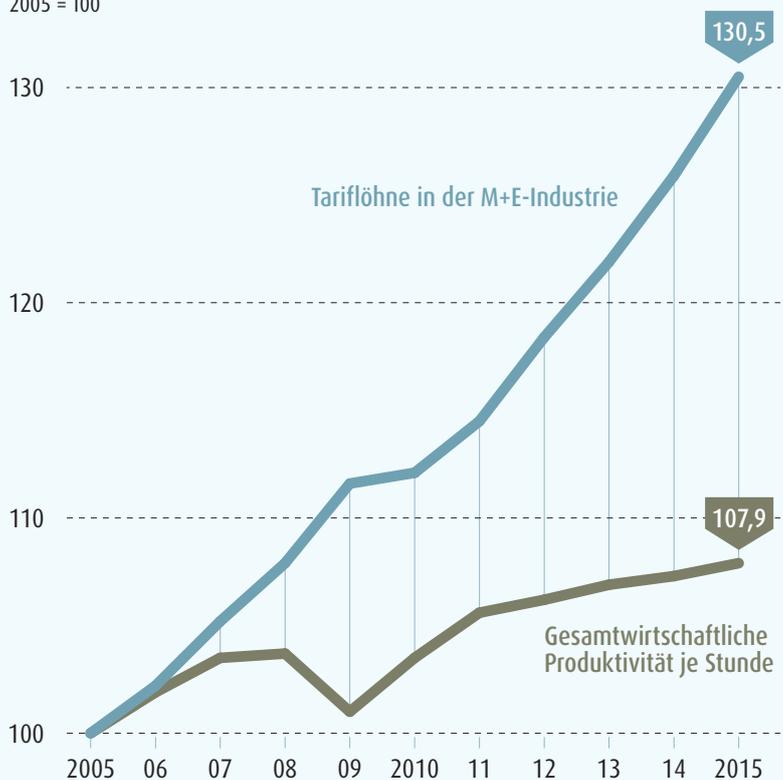


# Produktivität setzt Grenzen

Wenn die Lohnkosten genauso stark steigen wie die Produktivität, bleiben die Lohnstückkosten für die Unternehmen konstant. Das ist wichtig, denn diese spiegeln die preisliche Wettbewerbsfähigkeit wider: Steigen die heimischen Kosten nämlich schneller als im Ausland, werden inländische Produkte relativ betrachtet teurer und weniger nachgefragt. Ein Blick auf die Tariflohnsteigerungen in der Metall- und Elektroindustrie seit dem Jahr 2005 zeigt eine größer werdende Kluft zwischen den Tariflohnsteigerungen und der Produktivitätsentwicklung (Grafik): Während die Tarifentgelte in der M+E-Industrie seit dem Jahr 2005 um 30,5 Prozent gestiegen sind, legte die gesamtwirtschaftliche Produktivität nur um 7,9 Prozent zu. Selbst wenn man die Inflation in den Verteilungsspielraum einbezieht, geht die Rechnung nicht auf: Produktivität und Inflation legten zusammen lediglich um 24,5 Prozent zu.

## M+E-Industrie: Löhne eilen Produktivität davon

2005 = 100



Tariflöhne: Tarifliche Jahresentgelte ohne Einmalzahlungen

Quellen: Gesamtmetall, Deutsche Bundesbank, Statistisches Bundesamt, IW Köln

■ Nachrichten

Arbeitskosten: Wichtige Konkurrenten produzieren billiger 4  
 Zahl der weiblichen MINT-Azubis steigt 5  
 Viele Rheinland-Pfälzer pendeln zur Arbeit 5  
 Top-5: die beliebtesten Ausbildungsberufe 5

■ Titelthema

Familienunternehmen I: Feuer und Flamme für die Firma 6  
 Familienunternehmen II: Die Beständigen im Wandel 10



■ Nahaufnahme

Opel Adam ist „Firmenauto des Jahres“ 12  
 Neuer Terex Kran in Texas im Einsatz 13  
 John Deere ist Vorreiter bei der Elektromobilität 14  
 psb präsentiert auf CeMAT Kommissioniersystem 15  
 Mann+Hummel ist einer der Top 50 Patentanmelder 15  
 Mercedes Benz produziert Lkws im Bausatz 16  
 Global Logistics Center Germersheim macht sich fit für die Zukunft 17

■ Service

MetallRente-Studie 2016: Zu wenige sorgen vor 18  
 Die wichtigsten Ergebnisse 19



**Liebe Leserinnen und Leser,**

„In Dekaden denken, nicht in Jahren“, lautet der Rat von Werner Klein. Der Pirmasenser Unternehmer muss es wissen: Er führt den Intralogistikanbieter psb in vierter Generation. Für unsere Titelgeschichte zum Thema Familienunternehmen haben wir zudem mit Michael Resch von Ergo-Fit und Stephan Buchholz von Buchholz & Cie. gesprochen. Alle Drei zeigen, wie man erfolgreich die Übergabe des Unternehmens von einer Generation auf die nächste gestalten kann – und so die Firma und die Arbeitsplätze langfristig sichert.

In der „Nahaufnahme“ berichten wir über Neuigkeiten aus den PfalzMetall-Mitgliedsunternehmen, unter anderem über die Wahl des Opel Adam zum „Firmenauto des Jahres“ und über ein Jubiläum, das im Mercedes-Benz Lkw-Werk Wörth gefeiert wird: Seit 50 Jahren machen sich von der Südpfalz aus Lkws auf die Reise in die ganze Welt – als Bausatz! Zu fertigen Lastwagen montiert werden sie dann in Werken vor Ort.

In „Service“ stellen wir zudem die Ergebnisse einer Jugend-Studie vor. Mit besorgniserregenden Erkenntnissen: Obwohl junge Erwachsene wissen, dass sie fürs Alter vorsorgen müssen, sparen sie lieber für andere Zwecke.

Viel Spaß bei der Lektüre und freundliche Grüße

Matthias Schmitt  
 ferrum@pfalzmetall.de



**Impressum**

FERRUM 03 / 2016  
 www.ferrum-magazin.de

**Herausgeber:** PfalzMetall, Friedrich-Ebert-Straße 11-13, 67433 Neustadt an der Weinstraße

**Internet:** www.pfalzmetall.de

**Redaktion:** Matthias Schmitt (verantw.), Hindenburgstraße 32, 55118 Mainz, Telefon 06131/557531, Fax 06131/557539, E-Mail: ferrum@pfalzmetall.de

**Gestaltung und Produktion:** IW Medien GmbH, Köln · Berlin, Konrad-Adenauer-Ufer 21, 50668 Köln

**Druck:** Graphischer Betrieb Henke GmbH, Engeldorfer Straße 25, 50321 Brühl

**Erscheinungsweise:** 6 x jährlich

**Bezugspreis:** Die Finanzierung erfolgt aus Mitgliedsbeiträgen. Die zur Abwicklung des Vertriebs erforderlichen Daten werden nach den Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes verwaltet.

**ISSN-Nr.:** 0170-7000

## Arbeitslosigkeit geht zurück

Die gute Entwicklung des rheinland-pfälzischen Arbeitsmarktes setzt sich fort. Die Arbeitslosenquote fiel von 5,4 Prozent im März auf 5,2 Prozent im April. Vor einem Jahr lag sie bei 5,3 Prozent. Besonders erfreulich sei, so die zuständige Regionaldirektion der Arbeitsagentur, dass von diesem Rückgang alle Personengruppen auf dem Arbeitsmarkt profitieren konnten.

## 90 Prozent mit Arbeitszeit zufrieden

Das Gros der Beschäftigten in Deutschland ist mit seiner Arbeitszeit zufrieden. Im Durchschnitt arbeiten die Menschen hierzulande 35,2 Wochenstunden. Damit liegen sie unter dem europäischen Durchschnitt von 37,2 Wochenstunden, schreibt das ifaa in einer Mitteilung. Differenziert man zwischen Voll- und Teilzeit, leisten Vollzeitbeschäftigte 41,5 Stunden und Teilzeitbeschäftigte 19 Stunden. Die hohe Zufriedenheit führt das ifaa unter anderem auf die Flexibilisierung zurück, die betriebliche Belange und Bedürfnisse der Beschäftigten gleichermaßen berücksichtigt.

## Industrieproduktion schrumpft

Die rheinland-pfälzische Industrie produzierte im März im Vormonatsvergleich 1,2 Prozent weniger, im Vorjahresvergleich ging der Wert um 1,1 Prozent zurück. Zuvor hatte der Output zwölf Monate lang stets über dem Güterausstoß des jeweiligen Vorjahresmonats gelegen. Im Fahrzeugbau schrumpfte die Produktion im Vergleich zum Vorjahr um 5,1 Prozent. Der Maschinenbau hingegen legte um zwei Prozent zu.

## Junge haben gute Chancen

In Deutschland sind 90 Prozent der 20- bis 34-Jährigen, die in den vergangenen drei Jahren einen Bildungsabschluss erworben haben, erwerbstätig. Europaweit liegt der Durchschnitt bei 76 Prozent, so das IAB.

## Arbeitskosten

### Große Konkurrenten produzieren billiger

Nur in wenigen Ländern hat die Metall- und Elektro-Industrie höhere Arbeitskosten als in Deutschland. Besonders teuer sind die Belegschaften in der deutschen Automobilindustrie. Das hat das IW Köln bei einer Untersuchung der Arbeitskosten in 30 europäischen Ländern festgestellt. Demnach belegte die deutsche M+E-Industrie 2014 europaweit die sechste Position (siehe Grafik). Teurer als Deutschland produzieren nur einige kleinere Länder: Norwegen, die Schweiz, Belgien, Schweden und Dänemark. Der große Konkurrent Frankreich dagegen hat im Vergleich mit der deutschen Metall- und Elektro-Industrie einen Arbeitskostenvorteil von sechs Prozent, die italienischen und britischen M+E-Firmen kommen nur auf zwei Drittel der deutschen

Arbeitskosten. Noch wesentlich günstiger zu haben ist die Produktionsstunde in den mittel- und osteuropäischen Ländern. In Tschechien beispielsweise müssen die Firmen nur rund ein Viertel der deutschen Arbeitskosten schultern. In der Automobilindustrie ist Deutschland sogar das Land mit den EU-weit höchsten Arbeitskosten: Die deutschen Autobauer haben als einzige bereits die 50-Euro-Marke überschritten. Für alle Branchen der deutschen M+E-Industrie gilt: Die hohen Arbeitskosten müssen durch eine entsprechend hohe Produktivität erwirtschaftet werden. Die Produktivität ist in den vergangenen Jahren jedoch kaum gestiegen. Zusammen mit dem schwierigen internationalen Umfeld sind daher hohe Lohnsteigerungen kaum verkraftbar.

### Arbeitskosten M+E: Deutschland in der Spitzengruppe

Arbeitskosten in der M+E-Industrie in Euro je Stunde im Jahr 2014

Norwegen	57,05	Griechenland	15,53
Schweiz	51,25	Slowenien	15,40
Belgien	46,36	Portugal	12,40
Schweden	43,19	Zypern	12,19
Dänemark	41,90	Malta	12,03
Deutschland	41,28	Estland	10,74
Frankreich	38,84	Slowakei	10,70
Finnland	38,45	Tschechien	9,98
Österreich	38,29	Kroatien	8,88
Luxemburg	35,48	Polen	8,20
Niederlande	34,86	Ungarn	8,17
Irland	32,04	Lettland	7,27
Vereinigtes Königreich	28,93	Litauen	7,06
Italien	28,76	Rumänien	5,36
Spanien	24,43	Bulgarien	3,97

Werte der Arbeitskostenerhebung 2012 mit der Entwicklung im Verarbeitenden Gewerbe fortgeschrieben  
 Ursprungsdaten: Deutsche Bundesbank, Eurostat, IW Köln

Beliebte Berufe

## Kfz-Mechatroniker vorn



Kfz-Mechatroniker 20.765

**GEWINN-SPIEL**  
Auf: [www.ferrum-magazin.de](http://www.ferrum-magazin.de)

Die Berufswahl ist stark vom Geschlecht geprägt. Bei den zehn beliebtesten Berufen für junge Männer dominiert seit Jahren der Kfz-Mechatroniker. Fast 21.000 Berufseinsteiger haben sich zwischen Oktober 2014 bis September 2015 hierfür beworben. Es folgen der Kaufmann im Einzelhandel, der Industriemechaniker, der Verkäufer und der Kaufmann für Büromanagement.



Kaufmann im Einzelhandel 17.406



Industriemechaniker 15.515



Verkäufer 12.680



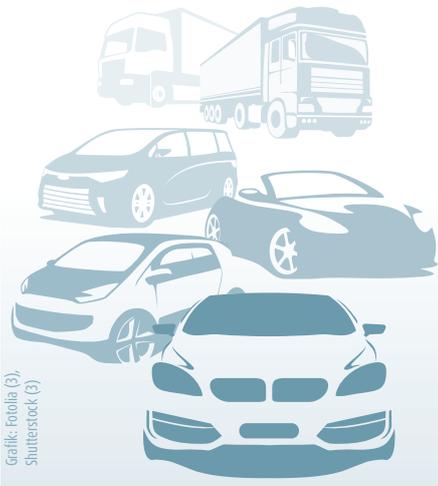
Kaufmann für Büromanagement 11.799

Fotos: fotolia (5)

### Rheinland-Pfalz

## Ein Land der Pendler

163.700 Arbeitnehmer pendelten im Juni 2015 aus anderen Bundesländern nach Rheinland-Pfalz zum Arbeiten ein (+4,6% zum Vorjahr). Das hat die Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit mitgeteilt. Gleichzeitig pendelten 298.000 Menschen aus (+2,5%). Der Saldo aus Einpendlern und Auspendlern war mit 134.300 negativ. Die Auspendlerquote (Auspender im Verhältnis zu den Beschäftigten mit Wohnort in Rheinland-Pfalz) betrug 20,1 Prozent. Somit hatte Rheinland-Pfalz nach Brandenburg mit 28,9 Prozent und Schleswig-Holstein mit 21,6 Prozent die höchste Auspendlerquote aller Flächenländer. Gründe für diese hohe Auspendlerquote sind die angrenzenden Wirtschaftsräume wie Köln-Bonn oder Rhein-Main.



Grafik: Fotolia (8), Shutterstock (3)

# 30.966

Autos wurden im ersten Quartal 2016 neu zugelassen (+3,4%).  
Bei den Lkws gab es 2.868 Neuzulassungen (+3,4%)

### Frauen in der M+E-Industrie

## Zahl der weiblichen MINT-Auszubildenden steigt

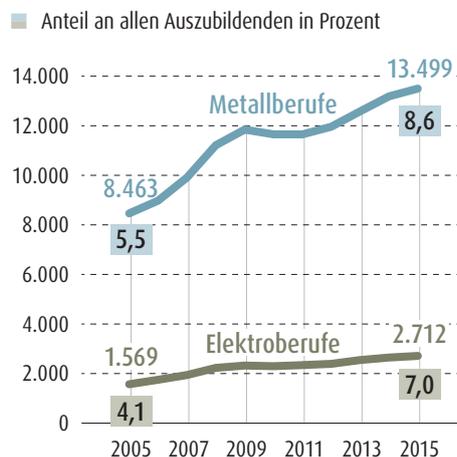
Spannende Inhalte, gute Entlohnung und umfangreiche Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten: Viele Argumente sprechen für eine MINT-Ausbildung in der M+E-Industrie. Das gilt für Mädchen gleichermaßen wie für Jungen. Dennoch ist die Zahl der weiblichen Azubis in den M+E-Berufen noch immer bescheiden, wengleich der Trend nach oben zeigt (siehe Grafik): In den Metallberufen stieg der Anteil der weiblichen Auszubildenden von 2005 bis 2015 von 5,5 auf 8,6 Prozent.

In den Elektroberufen war die Tendenz ähnlich, wobei der Frauenanteil hier noch etwas niedriger ist. Um mehr weibliche Fachkräfte zu gewinnen, müssen sich in der M+E-Industrie alle Beteiligten weiterhin ins Zeug legen. Unbestritten ist aber auch, dass das bisherige Engagement in die richtige Richtung geht. Eine große Rolle spielen dabei die M+E-InfoTrucks, die in der ganzen Bundesrepublik unterwegs sind und in denen sich Schülerinnen und Schüler über die Ausbildungs- und Berufschancen im M+E-Bereich informieren können. In

Abprache mit den Schulen erkunden Mädchen und Jungen die M+E-Arbeitswelt im Truck auch getrennt – was den Girls mitunter die Scheu nimmt, Fragen zu stellen und Exponate auszuprobieren.

### M+E-Auszubildende: Allmählich mehr Frauen

Weibliche Auszubildende aller Ausbildungsjahrgänge



Stand: Jeweils 31. Dezember; Quellen: Deutscher Industrie- und Handelskammertag, Gesamtmetall, IW Köln

Familienunternehmen

# Feuer und Flamme für die Firma

Viele Familienunternehmen sind geprägt von der engen Bindung des Firmenchefs zum Betrieb. Die Übergabe von einer Generation an die nächste will deshalb gut geplant sein. Drei Beispiele aus Pirmasens und Zweibrücken zeigen, wie Nachfolge gelingen kann.

Schmelzbetrieb

Ein Gussvorgang bei Buchholz & Cie. in Zweibrücken. Das 1907 gegründete Unternehmen wird in vierter Generation von Stephan Buchholz geleitet.

Foto: Buchholz & Cie. / Andreas Badharck

Die Erwartungen sind hoch, der Druck ebenfalls: Viele Firmengründer legen große Hoffnungen in ihren Nachwuchs – und setzen die junge Generation damit gehörig unter Zugzwang. 83 Prozent der Unternehmerkinder in Deutschland spüren einen „hohen Erwartungsdruck“ der Eltern, die Nachfolge im familieneigenen Betrieb anzutreten – das ist das Ergebnis einer empirischen Studie der Zeppelin Universität Friedrichshafen in Zusammenarbeit mit der Stiftung Familienunternehmen.

## „Du musst“ ist schwierig

Auch der Unternehmer Michael Resch aus Pirmasens kennt das Gefühl, gedrängt zu werden. „Schon als ich noch ein Kindergartenkind war, stand für meinen Vater fest, dass ich einmal den Familienbetrieb übernehme“, erzählt der 56-Jährige. Er fühlte sich hin- und hergerissen. „Mein Herz hat schon immer für das Unternehmen geschlagen. Aber dieses ‚du musst‘ ist für junge Menschen sehr schwierig.“ Inzwischen ist es zwölf Jahre her, dass Hans Resch in Rente ging und Sohn Michael das familieneigene Unternehmen Ergo-Fit übernommen hat und es nun in dritter Generation führt. 80 Mitarbeiter sind bei dem Hersteller von professionellen Kardiogeräten beschäftigt. Heute weiß Michael Resch: „Im Endeffekt war alles richtig. Wenn mein Vater mir die Freiheit gegeben hätte, wäre ich den Weg genauso gegangen.“

Diese Haltung spiegelt auch die Friedrichshafener Studie wider: Druck hin oder her – die Bereitschaft der Firmenerben in spe, tatsächlich in den elterlichen Betrieb einzusteigen, ist hoch: Drei Viertel der Befragten sehen die Rolle als Geschäftsführer im eigenen Betrieb als wahrscheinlich an. Eine Anstellung im öffentlichen Dienst – Favorit in anderen Jugendstudien – ist für die große Mehrheit der Unternehmer-Sprösslinge kein erstrebenswertes Ziel.

Rund 135.000 Familienunternehmen stehen nach Schätzungen des Instituts für Mittelstandsforschung (IfM) Bonn zwischen 2014 und 2018 zur Übergabe an. Ganz so selbstverständlich wie noch vor einigen

## Familienunternehmen in Deutschland

90 Prozent aller Betriebe in Deutschland sind Familienunternehmen. Sie erwirtschaften die Hälfte des deutschen Gesamtumsatzes. Als Familienunternehmen klassifiziert das IfM Bonn alle Unternehmen, bei denen

- bis zu zwei natürliche Personen oder ihre Familienangehörigen mindestens 50 Prozent der Anteile eines Unternehmens halten und
- diese natürlichen Personen der Geschäftsführung angehören.

Naturgemäß fallen unter diese Definition viele kleine und mittlere Betriebe: Mehr als 75 Prozent aller deutschen Familienunternehmen haben einen Umsatz von weniger als einer Million Euro. Der Begriff „Familienunternehmen“ ist daher oft gleichbedeutend mit „Mittelstand“ – allerdings nicht immer. So gibt es in Deutschland im Vergleich zu anderen Ländern auch auffallend viele sehr große Familienunternehmen, darunter Namen wie VW, BMW, Aldi, Beiersdorf, Henkel oder Merck.

Jahrzehnten ist die familieninterne Nachfolge heute nicht mehr. Hinzu kommt, dass im Zuge des demografischen Wandels die Zahl der potenziellen „Übernehmer“ insgesamt sinkt. Befragt nach den Zukunftsaussichten von Deutschlands Familienunternehmen, ist Dr. Nadine Schlömer-Laufen vom IfM Bonn trotzdem zuversichtlich: „Wir erwarten keine grundlegenden Änderungen“, sagt die Projektleiterin, die sich seit Jahren mit der

Nachfolgethematik beschäftigt. Sprich: Die Bedeutung des „Family Business“ für die deutsche Wirtschaft bleibt hoch – derzeit machen Familienbetriebe rund 90 Prozent der Firmen hierzulande aus. Typisch für Deutschland ist die große Bandbreite von Familienunternehmen: Betriebe mit 80 Beschäftigten wie Ergo-Fit fallen ebenso in diese Kategorie wie „Großkaliber“ à la BMW oder Aldi (siehe Kasten).



Michael Resch (l.) führt Ergo-Fit in dritter Generation. Sein Vater Hans hatte das Unternehmen neu ausgerichtet – als Hersteller hochwertiger Kardi- und Fitness-Geräte.



psb in Pirmasens: Das Unternehmen hat sich vom Stahlbauer zum Anbieter von Intralogistiksystemen gewandelt.

## „Es gab keinen Druck“

Das Unternehmen psb aus Pirmasens hat 450 Mitarbeiter. Gegründet 1887 als „Schlosserei Franz Klein“ hat sich der Betrieb über die Zeit weiterentwickelt zu einem gefragten Hersteller von Intralogistiksystemen, mit denen sich innerbetriebliche Materialflüsse steuern lassen. Seit 1995 ist Werner Klein Geschäftsführer des Traditionsbetriebes. Der 51-Jährige ist der Urenkel des Firmengründers. Dass er das Unternehmen einmal übernehmen wollte und würde, sei für ihn eigentlich schon immer klar gewesen, erzählt Klein. Außer ihm habe keines seiner drei Geschwister Interesse gehabt, die



psb-Geschäftsführer Werner Klein leitet das Pirmasenser Familienunternehmen in vierter Generation.

Nachfolge des Vaters anzutreten. „Das hat gepasst, es gab keinen Druck“, erinnert sich der psb-Chef.

Acht Jahre war er gemeinsam mit dem Vater operativ in der Geschäftsleitung tätig, um dann das Steuer zu übernehmen. „Die gemeinsame Zeit hat uns beiden und dem Unternehmen gut getan“, so Klein. In vielen Dingen, sagt er, sei der Vater Vorbild gewesen. „Mein Vater besaß unglaublichen Mut, wenn es um Neuentwicklungen ging. Das große Spektrum an Produkten, das psb heute hat, gründet auf seinem Innovationsgeist“, so Werner Klein. Von dieser Bandbreite profitiere der Betrieb bis heute. Gleichwohl hat er den Kurs des Unternehmens an die Anforderungen der Zeit angepasst – genau wie sein Vater und dessen Vater vor ihm, als sie die Unternehmensleitung antraten.

„Mein Großvater hat Anfang der 60er Jahre den Übergang von der Schlosserei zum Industriebetrieb eingeleitet“, erzählt Klein. Rollgestelle für Schuhfabriken stellte der Familienbetrieb damals mit 40 Mitarbeitern her – „die Anfänge der Intralogistik“, so der heutige Geschäftsführer schmunzelnd. Sein Vater, studierter Maschinenbauingenieur und „Vollbluttechniker“, habe massiv in Fördertechnik investiert sowie die Diversifizierung des Betriebs in andere Branchen vorangetrieben und damit – in weiser Voraussicht – die Abhängigkeit von der Schuhindustrie beendet.

Unter seiner eigenen Führung nun dringe das Unternehmen immer stärker in die IT-Welt ein, so Werner Klein. „Der E-Commerce hat die Logistik-Branche verändert, wer mit der Zeit gehen will, muss interne Prozesse automatisieren – das ist unser Wachstums-generator“, beschreibt er die aktuelle Situation. Auch wenn im Unternehmen heute nur noch wenig an die einstige Schlosserei aus dem 19. Jahrhundert erinnert, eine Revolution habe nie stattgefunden, so Werner Klein, sondern eine stetige Evolution.

## Den Fitnesstrend erkannt

Auf einem guten Gespür für Trends beruht auch der Erfolg von Ergo-Fit. Noch während er Anfang der 1970er Jahre die Schuhindustrie mit Maschinen belieferte, bewies der Vater von Michael Resch den richtigen Riecher: Den aufkommenden Fitnesstrend erkannte der Senior-Chef als Zukunftsmarkt – und entwickelte das erste Fahrradergometer. „Damals ahnte er noch nicht, dass wir fünf Jahre später nur noch Trainingsgeräte bauen würden“, lacht Michael Resch. Heute ist sein Unternehmen Komplettanbieter rund um Fitness und Therapie. Im Angebot sind neben Cardio- und Kraftgeräten auch Trainingssysteme und -konzepte.

Doch wie sein Vater will auch der jetzige Firmeninhaber sich nicht auf dem Erreichten ausruhen, sondern richtet den Blick in



Michael (l.) und Hans Resch auf einem Ergo-fit-Messestand in den 1970er Jahren in München.

die Zukunft. „Der Zufall, gepaart mit Glück“, so Resch, habe ihn mit seinem Geschäftspartner Rüdiger Lanz zusammengebracht – gemeinsam produzieren die beiden seit einigen Jahren LED-Leuchten für besondere Anforderungen. „LEDs sind ein Wachstumsmarkt“, begründet Michael Resch, den Aufbau eines zweiten Standbeins. „Die LEDs machen uns unabhängiger von den Trainingsgeräten und umgekehrt.“

Zwei Familienbetriebe, zwei Beispiele dafür, wie Unternehmertradition über Generationen hin fortgeführt werden kann – und das am schwierigen Standort in der Westpfalz. Doch eine Selbstverständlichkeit sind Erfolgsgeschichten wie bei psb oder Ergo-Fit nicht. Eine Nachfolge kann auch schiefgehen, selbst dann, wenn prominente Namen im Spiel sind: 2011/2012 etwa ist die geplante Übergabe des Dübelherstellers Fischer von Vater Klaus Fischer an seinen Sohn Jörg gescheitert. Ein anderes bekanntes Beispiel ist der Jeanshersteller Mustang aus Künzelsau. Das Unternehmen, das sich rund 80 Jahre in Besitz der Gründerfamilie Sefranek befand, wurde 2011 an eine Investorengruppe verkauft. Zuvor war eine Nachfolgeregelung mit einem familienfremden Geschäftsführer gescheitert.

## „In Dekaden denken“

Die Gründe für ein Scheitern sind so vielfältig wie die Unternehmensgeschichten. Dennoch: Aus ihren Befragungen und Fallstudien weiß Nadine Schlömer-Laufen vom IfM Bonn, dass es eine Reihe von Fallstricken gibt, über die Unternehmer immer wieder stolpern. „Viele Inhaber bauen zu lange darauf, dass doch irgendwann einer aus der Familie das Unternehmen übernimmt. Dabei ist oft schon länger absehbar, dass das nicht funktionieren wird“, hat sie beobachtet. Diese Unternehmen verpassten so, rechtzeitig einen geeigneten externen Nachfolger zu suchen oder einen Mitarbeiter als Nachfolger aufzubauen. Ein anderes Problem, so die Wissenschaftlerin, sei die Tatsache, dass viele Inhaber selbst nach der Übergabe nur schwer loslassen könnten und sich weiterhin stark ins Tagesgeschäft einmischten.



Nadine Schlömer-Laufen beschäftigt sich am IfM Bonn mit Unternehmensübergaben innerhalb von Familien.

Viele externe Nachfolgen wiederum scheitern daran, dass die Preisvorstellungen des Eigentümers weit über denen des Interessenten liegen, so Schlömer-Laufen. Dafür gebe es zum einen emotionale Gründe, häufig jedoch auch einen Investitionsstau: Wer verkaufen will, investiert oft nicht mehr. „Mit jedem Jahr, in dem die Inhaber notwen-

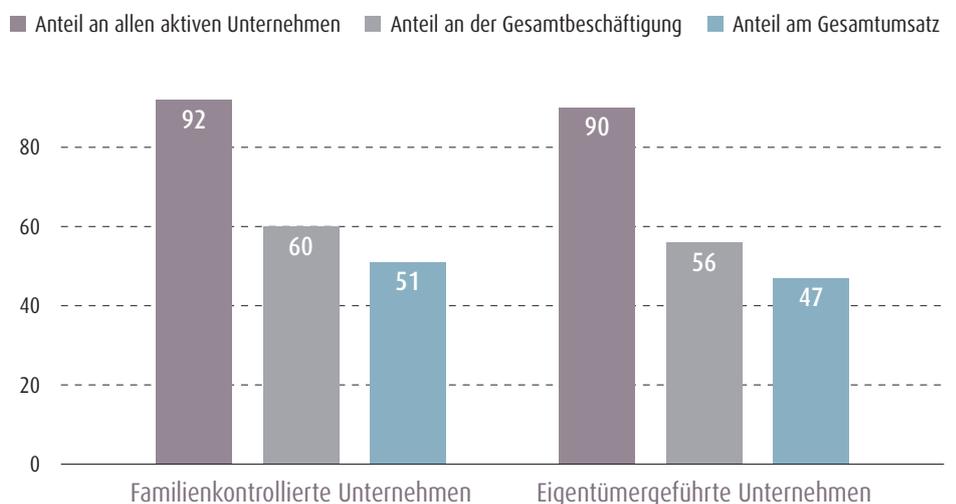
dige Investitionen unterlassen, sinkt jedoch die Attraktivität ihres Betriebes weiter“, so die Nachfolge-Expertin. Schlömer-Laufen rät daher, mit der Planung und Umsetzung einer Nachfolge rechtzeitig zu beginnen. Nicht zuletzt, weil die Vorbereitung der Firmenübergabe den Unternehmer vor Herausforderungen stelle, die nicht zu seinem Alltagsgeschäft gehören.

Unternehmer Michael Resch hat bei der Übernahme seines Familienbetriebs gute Erfahrungen damit gemacht, externe Fachleute wie Steuerberater bei der Übergabe mit ins Boot zu holen: „Wir können uns nicht überall auskennen.“ Außerdem empfiehlt er einen Zeitplan, der die Struktur der Übergabe festlegt. „Es ist sinnvoll, Meilensteine zu setzen und nicht alles auf einmal zu machen“, so der Ergo-Fit-Chef.

„In Dekaden denken, nicht in Jahren oder gar in Monaten“, lautet auch Werner Kleins Rat an Familienunternehmer. Das Thema Nachfolge und die Zukunft seines Betriebs hält er im Management und in der Belegschaft permanent präsent. Die fünfte Generation seiner Familie im operativen Geschäft zu sehen, wäre ihm zwar eine Freude. Aber, so Werner Klein: „Wir werden da kein Dogma draus machen.“

## Familienunternehmen sind das Rückgrat der deutschen Wirtschaft

Anteil der Familienunternehmen in Prozent



Quelle: Statistisches Bundesamt

Buchholz &amp; Cie.

# Die Beständigen im Wandel

Seit über 100 Jahren ist das Familienunternehmen Buchholz & Cie. in Zweibrücken im Gießereiwesen aktiv und heute die einzige von ehemals sechs Gießereien. Um konkurrenzfähig zu bleiben, setzt der 44-jährige Firmenchef Stephan Buchholz auf eine hohe Fertigungstiefe und auf Spezialisierung. Mit Erfolg.



Das Familienunternehmen Buchholz & Cie. ist die einzige von ehemals sechs Gießereien in Zweibrücken.

Beständigkeit oder Wandel? Für Stephan Buchholz gibt es da keinen Widerspruch. Der 44-Jährige leitet die Gießerei Buchholz & Cie. in Zweibrücken. Genau wie schon sein Vater, Großvater und Urgroßvater vor ihm. Seit der Gründung 1907 ist der Betrieb im Familienbesitz, heute ist Buchholz & Cie. die letzte von ehemals sechs Gießereien in Zweibrücken, die noch existiert. Diese Beständigkeit ist auch der Tatsache geschuldet, dass die Unternehmerfamilie stets auf den Wandel der Zeit und den sich ändernden Bedarf reagiert hat.

## Die Schuhindustrie ging – Buchholz blieb

Wie so viele Unternehmen in der Westpfalz war es auch bei Buchholz zunächst vor allem die Schuhindustrie, die das Geschäft sicherte: Für den boomenden Wirtschaftszweig wurden Werkzeugmaschinen hergestellt, zudem Pumpen für die Landwirtschaft. Die aus Lehm gestampften Gussformen, die Firmengründer Ludwig Buchholz in den Anfangsjahren verwendete, sind heute nicht mehr im Einsatz. Die Schuhindustrie hat der Region längst den Rücken gekehrt. Buchholz & Cie. hingegen produziert weiterhin: Mit Erfolg stellt das Unternehmen heute anspruchsvolle Gussteile für namhafte Maschinenbauer sowie für Automobil-, Baumaschinen- und Dieselmotorenhersteller her. „Wie früher werden unsere Produkte im Betrieb konstruiert, gegossen und verkauft – mit dem Unterschied, dass wir früher für den lokalen Markt produziert haben, heute für den globalen“, sagt Firmenchef Stephan Buchholz. Eine Zeitlang habe man sich nur aufs Gießen beschränkt, doch der Trend gehe zurück zu mehr Fertigungstiefe. Stephan Buchholz kommt das entgegen. „Wir wollen nicht nur die Verflüssiger von Metall sein,



Produziert für Kunden weltweit: Gießer Stephan Buchholz, der sein Unternehmen in vierter Generation leitet.

sondern die Bauteile mitgestalten. Wir wollen zu den Besten gehören, wenn es um die Konstruktion und die Werkstoffe für komplexe Bauteile geht.“ 30 Mitarbeiter sind derzeit in der Gießerei beschäftigt. Es waren schon einmal mehr – 120 in Hochzeiten – aber es waren auch schon weniger. Auch an Buchholz ist das Gießereierben in den 1990er Jahren nicht spurlos vorübergegangen. Doch, so Stephan Buchholz: „Seit 15 Jahren verzeichnen wir ein langsames aber stetiges Wachstum.“

### „Ich bin genetischer Gießer“

2010 ist der studierte Maschinenbauer wieder in den elterlichen Betrieb eingestiegen, zehn Jahre hatte er zuvor in anderen Gießereien gearbeitet. Zwei Jahre lang führten Vater Walter und Sohn Stephan Buchholz die Geschäfte parallel. Seit 2012 ist der Junior alleiniger Geschäftsführer. 2014 folgte die Komplettübertragung des Familienbetriebes auf Stephan Buchholz. Die Entscheidung, die Nachfolge des Vaters anzutreten, hat er nicht bereut. „Ich bin studierter Maschinenbauer und genetischer Gießer“, sagt der 44-Jährige von sich selbst. Den Übergang stufenweise zu gestalten, hält er für sinnvoll. „Das gibt auch dem Übertragenden Sicherheit“, hat er gemerkt. „Einen Tick schneller

wäre vielleicht auch gegangen. Aber den richtigen Zeitpunkt zu finden, ist etwas sehr Emotionales – zumal für jemanden, der wie mein Vater mehr als 40 Jahre lang in seinem Unternehmen aktiv war.“

Mitgeholfen bei der Entscheidung, die Unternehmensübergabe rasch zu vollziehen, hat bei Familie Buchholz auch die Diskussion um die Erbschaftsteuer, die 2014 in vollem Gange war. Das Bundesverfassungsgericht (BVG) prüfte damals, ob die Regelung von 2008 rechters sei, die das Vererben von Betriebsvermögen steuerlich begünstigt. Viele Familienunternehmer, auch Walter Buchholz, sahen die Existenz ihres Betriebs in Gefahr, sollte das Steuerprivileg fallen. So ist es nicht gekommen. Das BVG urteilte, dass die Begünstigung bei der Vererbung von Betriebsvermögen grundsätzlich zulässig sei. Jedoch muss der Gesetzgeber bis Mitte dieses Jahres an einigen zentralen Punkten der Regelung nachbessern. Stephan Buchholz sieht das mit gemischten Gefühlen. „Natürlich ist es richtig, wenn es beim Vererben Auflagen

gibt, etwa die Behaltensfrist. Und auch Steuerschlupflöcher müssen geschlossen werden. Aber wenn ein Familienunternehmen weiterexistiert und -wirtschaftet, wozu dann Erbschaftsteuer?“

### Unternehmen und Arbeitsplätze sichern

Bis zur Übergabe der Gießerei an die kommende Generation ist es zwar noch eine Weile hin. Gedanklich beschäftigt das Thema die Familie aber bereits jetzt. „Je früher man sich damit auseinandersetzt, desto besser“, findet Stephan Buchholz. Sein Wunsch: „Natürlich wäre es schön, wenn jemand aus der Familie den Betrieb übernimmt.“ Doch dem Vater zweier Kinder ist auch klar, dass letztlich entscheidend ist, ob die potenziellen Nachfolger überhaupt die Neigung verspüren, das Unternehmen weiterzuführen. „Erfolg heißt nicht zwangsläufig, den Betrieb in der Familie zu halten“, findet er. „Ein erfolgreicher Unternehmer erhält nachhaltig die Existenz des Unternehmens und die Arbeitsplätze der Mitarbeiter.“



Buchholz & Cie. produziert anspruchsvolle Gussteile für den Automobil- und Maschinenbau.

Opel

# Adam ist „Firmenauto des Jahres“

Für Opel läuft es gerade rund. Der Autohersteller aus Rüsselsheim vermeldet seit Monaten steigende Verkaufszahlen in Deutschland und Europa. Dazu passt, dass der Adam zum Firmenauto des Jahres gewählt wurde. Das freut auch die Opel-Mitarbeiter im Werk Kaiserslautern, denn in der Westpfalz werden Teile der Karosserie und die Vorderachse gefertigt.

**Rüsselsheim / Kaiserslautern.** Der Opel Adam ist mehr als ein Lifestyle-Mini – er empfiehlt sich genauso als Flottenfahrzeug. 250 Fuhrparkmanager aus ganz Deutschland haben ihn jetzt zum „Firmenauto des Jahres 2016“ gekürt. Der Opel Adam sicherte sich den Gesamtsieg in der Kategorie Kleinwagen.

## Astra und Mokka erhalten Preise

Für das Opel-Werk in Kaiserslautern sind der Erfolg bei der Kür des Flottenfahrzeugs 2015 gute Nachrichten. Die Opelaner in der Westpfalz fertigen rund ein Drittel der Karosserie sowie die Vorderachse für den Opel Adam. Und auch weitere Opel-Modelle

kamen bei den Juroren sehr gut an: Sowohl der neue Astra als auch der Mokka als Titelträger der beiden vorangegangenen Jahre spielen bei Europas größtem Praxis-Vergleichstest ganz vorne mit. Bei den Flottenmanagern kommt das „Auto des Jahres“ in seiner Klasse auf Rang 3, der Kundenliebling Mokka wurde auf den zweiten Platz gewählt.

„Die ‚Firmenauto des Jahres‘-Wahl ist für Opel ein voller Erfolg“, sagte Frank Hägele, Direktor Verkauf an Groß- und Gewerbekunden, auf der Preisverleihung Rüsselsheimer Modelle. „Mit dem Astra und dem Mokka stehen wir auf dem Treppchen – und unser Individualisierungs-Champion Adam holt

den Kleinwagen-Gesamtsieg. Wir freuen uns, dass unsere Fahrzeuge so viele Fuhrparkmanager überzeugen.“

Um die Sieger in zwölf Fahrzeugklassen zu ermitteln, hatten die Fachzeitschrift Firmenauto und die Sachverständigenorganisation Dekra ins Badische geladen. Rund um den Europapark Rust prüften die Flottenexperten auf mehr als 2.000 Fahrten insgesamt 82 Modelle auf Herz und Nieren. Neben Design- und Interieur-Qualität sowie Fahrverhalten und Komfort zählten bei der Beurteilung insbesondere das Preis-Leistungs-Verhältnis und die Wirtschaftlichkeit der Titel-Kandidaten. Auch deshalb führte bei den Kleinwagen kein Weg am Opel Adam vorbei.



250 Fuhrparkmanager aus ganz Deutschland haben den Opel Adam zum „Firmenauto des Jahres 2016“ gewählt.

## Umsatz und Profitabilität sollen bis 2018 wachsen

**Frankenthal.** Mit einem um 28,2 Prozent verbesserten Konzernergebnis trat der Vorstand am 11. Mai in der KSB-Hauptversammlung vor die Aktionäre. Wie Vorstandsmitglied Peter Buthmann erläuterte, habe man damit das Ziel erreicht, sich wieder einem Wert in dreistelliger Millionenhöhe anzunähern. Die Basis dieses Fortschritts bildete ein um sieben Prozent höherer Umsatz von 2,33 Milliarden Euro. Erschwerte Marktbedingungen und insbesondere ein schwächeres Projektgeschäft haben allerdings auch zu einem um 2,6 Prozent niedrigeren Auftragseingang (2,26 Mrd. €) geführt, der die nachfolgende Umsatzentwicklung beeinträchtigt.

Vorstandsmitglied Werner Stegmüller stellte den Versammlungsteilnehmern ein bis 2018 reichendes Programm vor, das auf mehr Umsatz und eine höhere Profitabilität zielt. Hierzu zählt ein Maßnahmenpaket, dessen Umsetzung die Material-, Personal- und Sachkosten im Konzern um zehn Prozent reduzieren soll. Des Weiteren sind strategische Initiativen zur Umsatzsteigerung vorgesehen sowie eine Reduzierung der Komplexität im Hinblick auf Werke, Gesellschaften und Baureihen. Moderne IT-Systeme sollen helfen, unternehmerische Prozesse zu beschleunigen und transparenter



KSB-Sitz in Frankenthal. Der Pumpen- und Armaturenhersteller rechnet mit steigendem Auftragseingang.

zu gestalten. Für das laufende Jahr erwartet KSB einen wieder steigenden Auftragseingang, während Umsatz und Konzernergebnis voraussichtlich unter den Vorjahreswerten bleiben werden. Das Ergebnis werde durch die schwächere Umsatzentwicklung und hohe Einmalkosten der Kostensenkungsmaßnahmen belastet, so Stegmüller. Die Anteilseigner folgten dem gemeinsamen

Vorschlag von Vorstand und Aufsichtsrat zur Verwendung des Bilanzgewinns. Entsprechend erhalten KSB-Aktionäre für das abgelaufene Geschäftsjahr eine Dividende in Höhe von 5,50 Euro je Stammaktie und 5,76 Euro je Vorzugsaktie. Die gegenüber Vorjahr (8,50 / 8,76 €) verringerte Dividende trägt einer verschlechterten Ertragslage der deutschen KSB AG Rechnung.

### Terex Cranes

## Ein Kran ist effizienter als zwei

**Zweibrücken.** Big B Crane, das Schwesterunternehmen Basden Steel Corporation und Deem Structural Services haben gemeinsam ein extrem zeitkritisches Gebäude-Erweiterungsprojekt realisiert. Für das Bauvorhaben auf 27.000 Quadratmetern mussten 1.900 Tonnen Stahl bewegt werden. Für den auf acht Wochen projektierten Hubplan übernahm Big B Crane die Kranarbeiten. „Wir mussten innerhalb kürzester Zeit 1.300 Hübe durchführen“, erklärt Geschäftsführer Daniel Basden, „und bei 120 Hüben wogen die Teile fünf Tonnen und mehr“.

Der ursprüngliche Plan sah den Einsatz von zwei Kranen der 140-Tonnen-Tragfähigkeitsklasse vor, um die kleineren Teile zu heben. Für die Platzierung der schweren Konstruk-

tionsbauteile mit bis zu 5,7 Tonnen Gewicht sollten beide Krane im Tandembetrieb arbeiten. Damit wäre aber der Zeitplan kaum zu halten gewesen. „Bei der Nutzung von zwei Kranen muss der Schwenkradius genau koordiniert werden, sodass die Krane häufig stillstehen“, erläutert Ben McGregor von Basden Steel. „Kann stattdessen ein einzelner Kran eingesetzt werden, verkürzt das die Zeit für viele Hübe und erhöht zudem die Sicherheit vor Ort.“ Um das Problem zu lösen, entschieden sich die Verantwortlichen schließlich, den erst kürzlich eingeführten neuen 260-Tonnen-Kran von Terex anzuschaffen. Der neue HC 285 hat laut Anbieter eine ideale Zwischengröße, die den Kunden praktisch die Tragfähigkeit der 270-Tonnen-Klasse bietet, jedoch zum Preis eines kleineren Raupenkranes.



HC 285 im Einsatz: Das neue Terex-Modell musste auf der Baustelle bis zu sechs Tonnen schwere Bauteile heben.

John Deere Standort Kaiserslautern

# Vorreiter bei der Elektromobilität

Der ländliche Raum könnte Vorreiter bei der dezentralen Energieversorgung werden. Dazu müsste die Landwirtschaft ihre benötigte Energie selbst erzeugen. Ansätze dazu diskutierten Experten kürzlich in einem Workshop im ETIC in Kaiserslautern.

**Kaiserslautern.** Die dezentrale Erzeugung und Nutzung regenerativer Energien unter Einbeziehung von Landmaschinen war Gegenstand eines Experten-Workshops zum Thema Elektromobilität in der Landwirtschaft. Die Veranstaltung in Kaiserslautern ist ein Baustein des Regierungsprogramms Elektromobilität des Bundeswirtschaftsministeriums.

John Deere ist an einem der 18 ausgewählten Forschungsprojekte beteiligt. Ziel dabei ist es, einen vollelektrischen Traktor zu ent-

wickeln und zu bauen. In dem Workshop präsentierte Prof. Dr. Peter Pickel seine Vision eines energieautonomen landwirtschaftlichen Betriebes mit integrierten, elektrischen Landmaschinen. Pickel ist stellvertretender Leiter des Europäischen Technologie- und Innovationszentrums von John Deere (ETIC), das in Kaiserslautern seinen Sitz hat. „Der Landwirtschaft kommt nicht nur bei der Erzeugung von Nahrungsmitteln, sondern auch als Produzent von erneuerbaren Energien eine Schlüsselstellung zu“, so Pickel. Beides ließe sich sinn-

voll miteinander kombinieren, allerdings erfordere dies einen Quantensprung bei der Nutzung neuester Technologien.

Elemente landwirtschaftlicher Elektromobilität sei beispielsweise „BatteryBoost“, ein zukunftsweisendes Batteriewechselkonzept für Traktoren, bei dem ein Energiespeicher transportiert und nach Bedarf an anderer Stelle genutzt werden kann. Elektrifizierung sei aber auch jenseits des Traktors eine Grundlage für Anwendungen in der Präzisionslandwirtschaft.



„BatteryBoost“: Das Batteriewechselkonzept für Traktoren erlaubt es, einen Energiespeicher zu transportieren und nach Bedarf an anderer Stelle zu nutzen.

Foto: John Deere

## Intralogistik-Anbieter präsentiert Kommissioniersystem live

**Pirmasens / Hannover.** Auch in diesem Jahr präsentiert psb seine Intralogistik-Lösungen auf der CeMAT. Die Messe in Hannover findet Ende Mai (nach Redaktionsschluss dieser Ausgabe) statt und ist nach eigenen Angaben der wichtigste Marktplatz für Intralogistik-Systeme und die Steuerung von Lieferketten. Höhepunkt des psb-Standes ist nach Angaben der Pirmasenser die multimediale Präsentation des überarbeiteten psb-Taschensorters-Systems, mit dem sich die Vorteile von Hängefördersystemen auch zur Pufferung und Sortierung von Liegwaren nutzen lassen. Der modulare Aufbau, die hohen Durchsatzzahlen, die gute Staufähigkeit, die einfache Möglichkeit der sequenzgenauen Sortierung sowie die Raumgängigkeit des Transportsystems seien besondere Eigenschaften. Ein wichtiger Einsatzbereich des Taschensorters sei beispielsweise die Retourenbearbeitung im E-Commerce. Als weiterer Schwerpunkt des psb-Messeauftrittes ist das Hochleistungs-Kommissioniersystem „rotapick“ im Live-Betrieb zu erleben: Kommissionierleistungen von über



Das Kommissioniersystem „rotapick“ stellte psb den Messebesuchern vor. Zum Einsatz kommt es bspw. im Versandhandel.

1.000 Picks pro Stunde, Pufferung von bis zu 60 Quell- oder Zielbehältern sowie sequenzgerechte Kommissionierung sind laut psb die Stärken der Lösung. In mittlerweile zahlreichen Projektrealisierungen ermögliche

das System außergewöhnliche Pickleistungen. Einen eigenen Bereich widmet psb seiner Softwarekompetenz, die das Unternehmen vor Kurzem durch eine Kooperation mit dem Softwarehaus HPC ergänzt hat.

### Mann+Hummel

## Filterhersteller ist einer der Top 50 Patentanmelder in Deutschland

**Ludwigsburg / Speyer.** Bereits zum fünften Mal in Folge ist Mann+Hummel unter den Top 50 der aktivsten Patentanmelder am Deutschen Patent und Markenamt (DPMA) gelistet. „Mann+Hummel steht seit 75 Jahren für herausragende Innovationen. Dies zeigt auch die erneute Platzierung als einer der aktivsten Patentanmelder in Deutschland. Wir sind stolz auf den Ideenreichtum und den Erfindergeist unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in aller Welt“, sagt Alfred Weber, Vorsitzender der Geschäftsführung. Der Filtrationsspezialist aus Ludwigsburg hat auch einen wichtigen Standort in der Pfalz: Von Speyer aus wird das Geschäft mit Industriefiltern gesteuert. In Verwaltung und Produktion arbeiten dort mehr als 600 Menschen.

Im vergangenen Jahr hat das Unternehmen 166 Patente beim DPMA angemeldet. Damit hält das Unternehmen nach eigenen Angaben mehr als 3.000 Patentanmeldungen, Patente und Gebrauchsmuster.

Zu den Patentanmeldungen aus dem vergangenen Jahr zählen beispielsweise Ionentauscher für Brennstoffzellen, die durch ihre spezielle Kombination mit Entgasungseinheiten zukünftig für Brennstoffzellenantriebe bei Fahrzeugen genutzt werden

könnten. Aus dem Industriefilterbereich wurden 2015 unter anderem Weiterentwicklungen von bewährten Produkten wie der StarBox zur Luftentölung bei Kompressorsystemen oder von Zyklonvorabscheidern angemeldet.



Mercedes-Benz Lkw-Werk Würth

# 700.000 Lastwagen im Bausatz

Dass in Würth das größte Lkw-Werk der Welt steht, wissen viele. Kaum bekannt ist, dass in der Südpfalz nicht nur fertige Lastwagen vom Band laufen, sondern von dort aus auch Bausätze in alle Welt gehen. Fertig montiert werden die Lkws dann in Fabriken vor Ort.



Fotos: Daimler (2)

Rund 450 Mitarbeiter verpacken und kommissionieren im CKD-Center in Würth Lkw-Bausätze vor ihrer Reise in alle Welt.

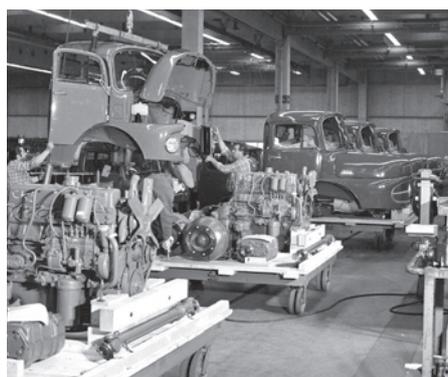
**Würth.** Seit dem Jahr 1966 fertigt das Lkw-Werk Würth Bausätze, die dann in anderen Ländern zu Lastwagen montiert werden. Daimler spricht dabei von CKD-Kits. CKD ist die Abkürzung für „Completely Knocked Down“, zu Deutsch: vollständig zerlegt. Bis heute wurden insgesamt über 700.000 solcher CKD-Kits in Würth gebaut, verpackt und von hier aus in alle Welt verschickt. Die Bausätze werden in Auslandswerken, unter anderem in Südafrika, Saudi-Arabien und Malaysia, zu kompletten Lkws montiert.

### Importzölle fallen weg

„Unser CKD-Center spielt nun schon seit 50 Jahren eine wichtige Rolle für den Ausbau der Marktposition in wichtigen Wachstumsmärkten außerhalb Europas“, sagt Werksleiter Gerald Jank. Auch in den nächsten Jahren wolle das Unternehmen außerhalb Europas weiter kräftig wachsen. „Deshalb

investieren wir bis 2018 rund drei Millionen Euro in das Kompetenzzentrum für CKD“, so Werksleiter Jank.

Das Würther CKD-Center steht für die erfolgreiche Umsetzung der ursprünglichen Idee, „Qualität zu verschiffen“. Von hier aus werden die hochwertigen, am Standort gefertigten Komponenten der Lkw zum



Ein Bild der Bauteile-Fertigung aus dem Jahr 1972

Aufbau an die internationalen Montagewerke gesendet. Die Bausätze werden an den ausländischen Standorten zuverlässig und flexibel nach den Qualitätsstandards von Mercedes-Benz montiert. Die erfahrene Produktionsmannschaft aus Würth trägt maßgeblich dazu bei, die strengen Qualitätsanforderungen weltweit sicherzustellen. So unterstützen die Würther Spezialisten beispielsweise regelmäßig ihre Kollegen in den Auslandswerken bei Produktionsanläufen im Rahmen von speziellen Qualifizierungsprogrammen. Damit spielt der Standort Würth auch als CKD-Kompetenzzentrum eine zentrale Rolle im internationalen Produktionsverbund von Mercedes-Benz Lkw.

Durch die Endmontage direkt vor Ort in den Märkten kann Mercedes-Benz die regional sehr unterschiedliche Nachfrage der Lkw-Kunden zügig bedienen. Gleichzeitig profitieren die Kunden auch wirtschaftlich von der Fertigung vor Ort, da bei einer lokalen Produktion vielerorts die Importzölle deutlich geringer ausfallen.

### Auch Unimogs gibt es im Bausatz

Die CKD-Produktion im Werk Würth startete 1966 mit rund 500 Bausätzen. Die ersten Lkw-Kits gingen schon damals in den Iran. 1969 fertigte das CKD-Center erstmals mehr als 11.000 CKD-Bausätze. Seit 1978 werden die Teilesätze in der CKD-Verpackungshalle mit Container-Verladung konfektioniert. Heute sind rund 450 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im CKD-Center in Würth beschäftigt. Zum aktuellen Portfolio des CKD-Centers gehören im Bereich Straßen- und Bauverkehr der Mercedes-Benz Actros, Axor und Atego. Darüber hinaus werden die Spezialfahrzeuge Unimog und Zetros als Bausätze verschickt.

# Den Standort fit machen

**Daimler investiert 60 Millionen Euro in den Ausbau des Mercedes-Benz Global Logistics Center Germersheim und sichert die Beschäftigung der Mitarbeiter bis 2022. Das sind die wichtigsten Ergebnisse einer Vereinbarung zwischen Unternehmensführung und Betriebsrat.**

**Germersheim.** Unternehmen und Betriebsrat haben ein sogenanntes Zukunftsbild vereinbart, das das Mercedes-Benz Global Logistics Center Germersheim fit für die Zukunft machen soll. „Damit haben wir das Fundament für eine zukunfts- und wettbewerbsfähige globale After-Sales-Logistik geschaffen. Wir investieren in den Ausbau der Lagerflächen in Germersheim und gewinnen deutlich an Flexibilität und Effizienz“, kommentierte Holger Suffel, Leiter Global Service & Parts Operations Mercedes-Benz Cars, die Vereinbarung.

## Daimler investiert 60 Millionen Euro

Der Anstieg des weltweiten Fahrzeugabsatzes und die damit verbundenen Zuwächse im Ersatzteilverolumen erfordern Maßnahmen zur Sicherstellung einer flexiblen, nachhaltigen und effizienten Logistik, schreibt das Unternehmen in einer Mitteilung. Die Vereinbarung verbessere die Wett-

bewerbsfähigkeit des Standorts deutlich. Dazu gehören unter anderem eine langfristige Beschäftigungssicherung der Mitarbeiter des Global Logistics Centers bis 2022. Auf dieser Grundlage ist die Fremdvergabe einzelner Tätigkeiten im Bedarfsfall möglich. Im Gegenzug investiert die Daimler AG 60 Millionen Euro in den weiteren Ausbau des Standortes.

„Ich freue mich sehr, dass wir gemeinsam mit dem Betriebsrat ein Gesamtpaket vereinbaren konnten, das die Arbeitsplätze in Germersheim absichert und gleichzeitig das Global Logistics Center in seiner Steuerungsfunktion für die weltweite After-Sales-Logistik stärkt“, sagte Klaus Ziemsky, Standortleiter des Global Logistics Centers Germersheim. Neben der Beschäftigungssicherung wurden gleichzeitig Maßnahmen zur flexibleren Personalsteuerung und dabei auch der Einsatz von Zeitarbeitskräften mit Perspektiven zur Übernahme vereinbart.

Betriebsratsvorsitzender Thomas Zwick sagte „In den Verhandlungen haben wir vor allem die Beschäftigung im Global Logistics Center Germersheim gesichert. Wir konnten die Mindestanzahl der Beschäftigten im gewerblichen Bereich festschreiben. 100 Kollegen mit befristeten Arbeitsverträgen werden in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen. Wir haben die Höchsteinsatzdauer für Leiharbeitnehmer begrenzt und schaffen ihnen Perspektiven für ihre unbefristete Übernahme.“



Fotos: Daimler (2)



Das Mercedes-Benz Global Logistics Center Germersheim. Von dort aus gehen Mercedes-Benz Ersatzteile in alle Welt. Foto oben: Ein Stapler beim Transport in den Lagerhallen.

## MetallRente-Studie 2016

# Zu wenige sorgen vor

**Nur etwas mehr als ein Drittel der Jugendlichen zwischen 17 und 27 Jahren spart regelmäßig für ihre Altersversorgung. Das ist gefährlich, denn um den Lebensstandard im Alter zu halten, ist private Vorsorge unerlässlich.**

Die Politik muss jetzt handeln. Darin sind sich die Herausgeber der aktuellen MetallRente-Studie „Jugend, Vorsorge, Finanzen“ einig, denn einer ganzen Generation droht Armut im Alter. Die Jugend hat zu wenig Vertrauen in die staatlich geförderten Modelle zusätzlicher Altersvorsorge, zu wenig Geld dafür oder beides. Das machen die Ergebnisse der Untersuchung deutlich.

Für die Untersuchung hat TNS Infratest Sozialforschung 2.500 junge Leute im Alter zwischen 17 und 27 Jahren zu ihren Vorstellungen für die persönliche Zukunft und über ihre Einstellungen und Strategien zur Altersvorsorge befragt. In den beiden MetallRente-Studien von 2010 und 2013 wurde bereits klar: Die Jungen sind zwar grundsätzlich bereit, für das Alter vorzusorgen,

aber nur eine Minderheit verfolgt tatsächlich tragfähige Strategien.

„Die Mehrzahl der jungen Leute ist optimistisch, wenn sie an ihre eigene Zukunft denkt“, so der Jugendforscher Klaus Hurrelmann, der alle drei Untersuchungen geleitet hat. Die positiven Erwartungen gegenüber den letzten Studien hätten sich gesteigert. Auch die Entwicklung Deutschlands beurteile die junge Generation zunehmend positiv. „Aber die Generation Y zweifelt immer mehr an der privaten Vorsorge. Nur 35 Prozent aller Jugendlichen sparen regelmäßig für ihre Altersversorgung“, so Hurrelmann. Dabei erstaune der Realitätssinn der jungen Leute. Ihnen sei klar, dass die Vorsorge-Angebote und die jetzigen Rahmenbedingungen kein angemessenes Leben im Alter sichern.

„Auch 15 Jahre nach der Rentenreform hat sich noch keine Kultur zusätzlicher Vorsorge in Deutschland entwickelt. Die Tendenz geht bei der jungen Generation sogar in die entgegengesetzte Richtung“, stellt Christian Traxler, Mitherausgeber der Studie, fest.

Als „zutiefst besorgniserregend“ bezeichnet MetallRente-Geschäftsführer Heribert Karch die Ergebnisse der aktuellen Untersuchung. Vor 15 Jahren sei die Renten-Reform mit dem Argument eingeführt worden, mehr Generationengerechtigkeit herzustellen. Das Ergebnis sei jedoch weniger Gerechtigkeit. Karch zeigt sich alarmiert: „Die junge Generation wird immer mehr zur prekären Generation der Rentenpolitik.“

Die Studie erfragt auch Haltungen zu Wegen, die Jugendlichen einen wirksamen Stupser in Richtung von mehr Vorsorge geben können. Die Ergebnisse zeigen, dass die junge Generation manche Stupser wie Spar-Automatismen mehrheitlich befürwortet.



Die Mehrzahl der Jugendlichen schaut optimistisch in die Zukunft. Gleichzeitig schwindet das Vertrauen in die private Vorsorge.

## Die Ergebnisse – mit Optimismus in die Zukunft

2016 gehen 73 Prozent der jungen Leute von einer guten persönlichen Entwicklung aus („sehr gut“ 22%). Damit steigerten sich die positiven Erwartungen gegenüber den letzten Studien. Auch die Entwicklung Deutschlands beurteilt die junge Generation zunehmend positiv: 48 Prozent schätzen sie aktuell als gut ein („sehr gut“ 5%). 2010 lagen diese Zahlen noch bei 37 („gut“) und 1 Prozent („sehr gut“).

Nur noch 26 Prozent glauben „voll und ganz“ („eher“ 34%), dass die Wirtschaft durch verschuldete Euro-Länder gefährdet ist. 2013 lagen diese Werte noch bei 34 bzw. 43 Prozent. Trotz Krise haben 22 Prozent „voll und ganz“ („eher“ 39%) Vertrauen in den Euro. Auch diese Werte entwickelten sich im Vergleich zu 2013 positiv.

### Weniger Angst vor Altersarmut und gleichzeitig Zweifel an der privaten Vorsorge

Das Sparverhalten der jungen Leute ist stabil. Allerdings haben sich die Gründe dafür verschoben. 54 Prozent sparen regelmäßig und 30 Prozent ab und zu (2010: 53%/31%). Die jungen Sparer legen mit 64 Prozent vermehrt Geld für eine Urlaubsreise zur Seite (2010: 56%). Auch die Bereitschaft, für Ausbildung und Studium zu sparen, ist höher (2016: 42% / 2010: 39%). Aber nur 35 Prozent aller Jugendlichen sparen regelmäßig für ihre Altersversorgung (2010: 38%). 49 Prozent sparen überhaupt (regelmäßig oder ab und zu) für das Alter (2010: 55%). Unter denen, die sparen, (16% sparen überhaupt nicht), sind es 58 Prozent (2010: 66%).

Die junge Generation will das Leben zunächst genießen und spart auch deswegen weniger für das Alter. So stieg der Anteil der jungen Sparer, die das „voll und ganz“ so sahen, von 45 Prozent im Jahr 2010 auf 50 Prozent im Jahr 2016. Die Gruppe, die „voll und ganz“ kein oder kaum Geld für die Altersvorsorge hat, verringerte sich dagegen (2016: 38% / 2010: 42%).

Diese Gegenwartsbezogenheit bewertet Hurrelmann als „absolut nachvollziehbar“. „Denn die jungen Leute entscheiden sich für Dinge, die ihnen aktuell von Nutzen sind und nicht für etwas, von dem sie nicht wissen, ob es ihnen später tatsächlich hilfreich sein wird.“ Die Jugendlichen sparten aber nicht nur für den Konsum, sondern auch für Studium und Ausbildung. Ihnen sei klar, dass Bildung Vorteile am Arbeitsmarkt bringe und das Armutsrisiko senke.

### Die betriebliche Altersversorgung wird beliebter. Zusätzliche Altersvorsorge hat sich bei der jungen Generation nicht etabliert.

Der Anteil der Vorsorgesparer, die sich für die betriebliche Altersversorgung entschieden haben, ist von 31 Prozent (2010) auf 40 Prozent (2016) gestiegen. Dagegen nutzen weniger junge Leute Riester-Produkte oder private Renten- oder Lebensversicherungen. So sank allein der Anteil der Altersvorsorgesparer, die „riestern“, von 50 Prozent im Jahr 2010 auf 42 Prozent 2016.

Die betriebliche Altersversorgung (bAV) ist inzwischen deutlich bekannter als die Riester-Rente: 39 Prozent könnten die bAV einem Freund erklären. Aber nur 27 Prozent trauen sich aktuell zu, die Riester-Förderung zu beschreiben. Das ist ein historisches Tief. Alarmierend ist der Umkehrschluss: 61 Prozent der Jugendlichen wissen nichts mit dem Begriff bAV anzufangen und sogar 73 Prozent wissen nicht, was die Riester-Förderung ist.

Die bAV wird zwar unter jungen Leuten langsam beliebter. Dennoch hat sich die zusätzliche Altersversorgung in der Generation Y nicht hinreichend durchsetzen können. „Zu wenige Teilnehmer, zu wenig Geld und bald zu spät“, auf diese Formel bringt Heribert Karch die Situation. Alle Länder aber, die als erfolgreich bei der Altersversorgung gelten, wie etwa Dänemark oder die Niederlande, hätten einen Kern aus zwei Säulen: Staat und Betrieb.



Sparziel Nummer eins bei jungen Menschen sind Urlaubsreisen, es folgen Ausbildung und Studium.

### Automatische Sparregelungen gewünscht

65 Prozent stimmen automatischen Sparregelungen zu. Wenn so eine Sparregel mit einer Ausstiegsmöglichkeit (Opt-out) und einer Bezuschussung kombiniert wird, steigt die Zustimmungsratesogar auf 89 Prozent. Aktuell möchten 91 Prozent der jungen Leute sofort ab Eintritt in das Berufsleben auch jährliche Informationen über ihre Rentenansprüche. Sie betonen aber zu 81 Prozent, dass diese verständlicher sein müssten. Nur zehn Prozent verfügen ihrer Meinung nach über zu viel und nicht über zu wenig Informationen.

### Die Politik muss jetzt die Weichen stellen

Die Politik muss jetzt die Weichen stellen, um die junge Generation vor Altersarmut zu schützen. Heribert Karch mahnt: „Wenn man die betriebliche Altersversorgung wirklich stärken will, muss man vor allem Hindernisse beiseiteräumen und bessere Rahmenbedingungen für die bAV schaffen. Dazu gehören die Vereinfachung der Förderung für Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie die Lösung gravierender Gerechtigkeitsprobleme.“ Unter diesen Voraussetzungen könnten dann auch Modelle, die auf Sozialpartner setzen, erfolgversprechend sein, so Karch.

