

FERRUM

Das Magazin für die pfälzische Metall- und Elektroindustrie



Kleinunternehmen
**Klasse statt
Masse**

Nachrichten

Ausbildungsberufe digitalisieren

Service

Wie preiswert verreisen?



Fotos: Titelseite und diese Seite: Fotolia, Seite 3: Jola

2017 soll wieder besser werden

Während die Gießerei-Industrie im Jahr 2015 – angetrieben von einem starken Inlandsgeschäft – ein Umsatzplus von 4,4 Prozent verzeichnete, lesen sich die Zahlen für 2016 nicht mehr so gut. Am Ende des Jahres stand ein Minus von 2,2 Prozent zu Buche, das fast gleichermaßen den In- und Auslandsmarkt betraf (siehe Grafik).

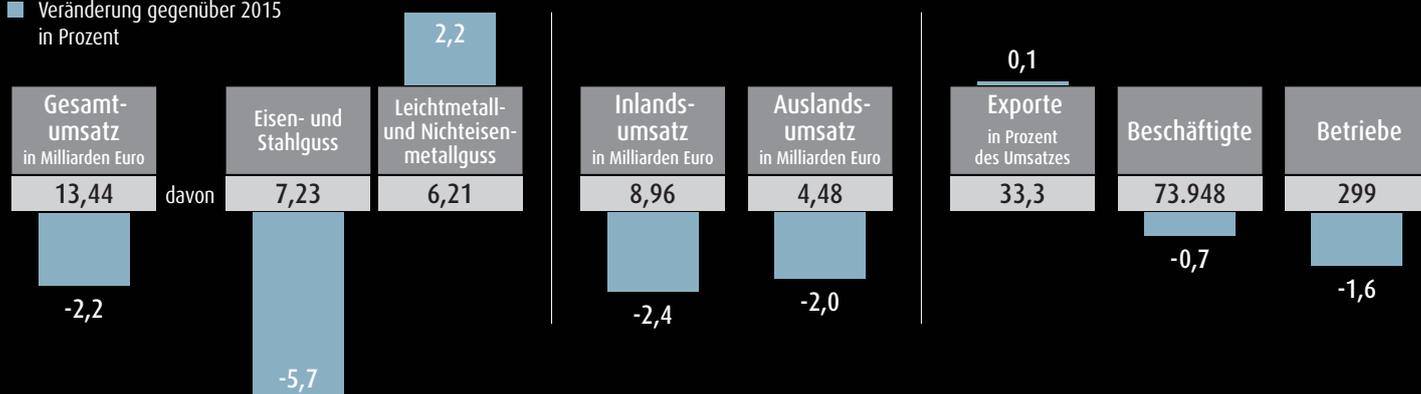
Trotz der Verluste sank die Zahl der Beschäftigten lediglich um 0,7 Prozent. Die Unternehmen halten also ihre qualifizierte Belegschaft, was darauf hindeutet, dass sie sich bessere Geschäfte in 2017 erhoffen. Diese Rechnung könnte aufgehen: Dank der anziehenden Konjunktur in Europa waren die Auftragsbücher der Gießereien

in Deutschland zum Jahresende 2016 gut gefüllt. Der Bundesverband der Deutschen Gießerei-Industrie rechnet daher für 2017 mit einem Umsatz, der mindestens so hoch ist wie im Vorjahr. Auch in der pfälzischen M+E-Industrie spielen Gießereien eine große Rolle. Dafür stehen unter anderem die Firmen Giananth, Heger und Buchholz.

Ein schwieriges Jahr für die Gießereien

Kernzahlen der Gießerei-Industrie im Jahr 2016

■ Veränderung gegenüber 2015 in Prozent



Alle Angaben für Betriebe ab 50 Mitarbeitern; Exporte in Prozent des Umsatzes: Veränderung in Prozentpunkten
 Quellen: Statistisches Bundesamt, IW Köln

■ Nachrichten

- Ausbildungsberufe an die Digitalisierung anpassen **4**
- IW-Umfrage: Wirtschaft weiter auf Expansionskurs **5**
- Top-5: Wo die meisten Azubis unterkommen **5**

■ Titelthema

- Kleinunternehmen I: Klasse statt Masse **6**
- Kleinunternehmen II: die Firmenhistorie von Jola **8**
- Kleinunternehmen III: Interview mit IW-Experte Dirk Werner **10**
- Kleinunternehmen IV: Engpassberufe in Rheinland-Pfalz **11**



■ Herz der Wirtschaft

- Nachwuchsschweißer Elias Sutter: als Azubi schon Meister **12**

■ Nahaufnahme

- BorgWarner wird Partner von SOS-Kinderdorf **14**
- KSB zählt zu den besten Ausbildungsbetrieben **15**
- Opel startet Serienproduktion des neuen Insignia **16**
- John Deere sucht die besten Traktorfahrer **17**
- Mann+Hummel ist Top-Patentanmelder **17**

■ Service

- Wie man im Urlaub Arbeit und Reisen verbinden kann **18**

Liebe Leserinnen und Leser,



Deutschlands Wirtschaft ist geprägt von kleinen und mittleren Unternehmen. Das gilt auch für die pfälzische Metall- und Elektroindustrie. Die Titelgeschichte haben wir dabei ausschließlich den kleinen Betrieben gewidmet. Sie stehen vor besonderen Herausforderungen angesichts des Fachkräftemangels, der Digitalisierung und Globalisierung. Dass sie in diesem Spiel nicht die schlechtesten Karten haben, zeigt Jola Spezienschalter. Der Familienbetrieb hat seine Nische gefunden. Und fühlt sich dort wohl! Ein Experte erklärt zudem im Interview, welche Vorteile Arbeitnehmer von einer Beschäftigung in einem kleinen Unternehmen haben und wie Betriebe für sich werben können.

Unsere Herz-der-Wirtschaft-Reportage führt Sie nach Zweibrücken – und Peking! In der chinesischen Hauptstadt hat der Terex-Azubi Elias Sutter die Weltmeisterschaft im Schweißen gewonnen. Wir gratulieren Herrn Sutter und seinem Ausbildungsbetrieb sehr herzlich!

Auch in der „Nahaufnahme“ schweifen wir in die Ferne und berichten, wie BorgWarner weltweit SOS-Kinderdörfer unterstützt. Zwei Mitgliedsunternehmen haben Top-Rankings erhalten: KSB als Ausbildungsbetrieb und Mann+Hummel als Patentanmelder. Erfreuliche Nachrichten auch von Opel: Der Startschuss für die Serienproduktion des neuen Insignia ist gefallen.

Viel Spaß bei der Lektüre und freundliche Grüße

Matthias Schmitt
ferrum@pfalzmetall.de



Impressum

FERRUM 03 / 2017
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

Arbeitsmarkt weiter robust

Die Arbeitslosenquote in Rheinland-Pfalz ist im April unter die Marke von 5 Prozent gesunken. Insgesamt waren 200.222 Menschen bei den Arbeitsagenturen arbeitslos gemeldet. Das entspricht einer Arbeitslosenquote von 4,9 Prozent. Gegenüber dem Vormonat bedeutet das einen Rückgang von 0,2 Prozentpunkten, gegenüber dem Vorjahresmonat von 0,3 Prozentpunkten.

Elektroindustrie startet stark

Der Auftragseingang der deutschen Elektroindustrie stieg im ersten Quartal 2017 um 10,2 Prozent. Die preisbereinigte Produktion, also der Austoß, kletterte im Vorjahresvergleich um 7,3 Prozent. Die Kapazitätsauslastung in der Branche hat sich zu Beginn des zweiten Quartals 2017 um knapp 1,5 Prozentpunkte auf 86,4 Prozent der betriebsüblichen Vollauslastung erhöht. Die durchschnittliche Reichweite der Auftragsbestände stieg von 2,8 auf 2,9 Produktionsmonate.

Zahl der Insolvenzen sinkt

Im Jahr 2016 sind in Westeuropa (EU-15-Länder sowie Norwegen und Schweiz) 169.455 Unternehmen in die Insolvenz gegangen. Das sind rund 5.700 oder 3 Prozent weniger als im Vorjahr, berichtet Creditreform. Lediglich in sechs der betrachteten 17 Länder Westeuropas stiegen die Insolvenzen, wobei Dänemark ein starkes Plus von 65,6 Prozent verzeichnete.

Vorteile bei der Kreditvergabe

Nach einer vom Kreditversicherer Euler Hermes und der Unternehmensberatung Roland Berger zusammen mit der Hamburg School of Business Administration durchgeführten Studie genießen Familienunternehmen durch gute Reputation einen Vertrauensvorschuss bei der Bankenfinanzierung und haben bei der Kreditvergabe Vorteile gegenüber anderen Unternehmen.

Industrie 4.0

Ausbildungsberufe an Digitalisierung anpassen

Ausbildung und Fortbildung in der Metall- und Elektro-Industrie müssen aktualisiert werden, damit sie auch für die Welt von Industrie 4.0 passen – aber es braucht dafür keine neuen Berufsbilder. Vielmehr müssen die Lehrpläne um neue Inhalte erweitert werden, zum Beispiel um das Thema Datensicherheit. Dazu sollen die Ausbildungsordnungen der industriellen Metall- und Elektroberufe im Rahmen einer Teilnovellierung überarbeitet werden. Nur so kann sichergestellt werden, dass künftig der Umgang mit digitaler Arbeit gelingt. Für weitergehende Anforderungen in einzelnen Berufen sollen Zusatzqualifikationen vorgesehen werden.

Das haben der Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau (VDMA), der Zentralverband Elektrotechnik- und Elektronikindustrie (ZVEI) sowie Gesamtmetall und die IG Metall als Sozialpartner für Ausbildung und Qualifizierung in der M+E-Industrie in

gemeinsam erarbeiteten Handlungsempfehlungen vorgeschlagen. Zusätzlich halten es die Sozialpartner für wichtig, Umsetzungshilfen für die Ausbildung im Kontext von Digitalisierung und Industrie 4.0 bereitzustellen und fachdidaktische und medientechnische Konzepte für Schule und Betrieb zu erstellen. Die Vorschläge sollen nun mit den zuständigen Bundesministerien und Entscheidungsträgern abgestimmt und zügig umgesetzt werden. Ziel sollte es sein, so die vier beteiligten Partner, dass die Unternehmen ab August 2018 in den aktualisierten Berufen ausbilden können. Gesamtmetall, VDMA, ZVEI und IG Metall hatten sich im Frühjahr 2016 darauf verständigt, die Industrie-4.0-relevanten Ausbildungsberufe und die Fortbildungen im M+E-Bereich auf die Anforderungen der Digitalisierung hin zu untersuchen. Die Metall- und Elektro-Industrie beschäftigte Ende 2016 etwa 3,85 Millionen Menschen in Deutschland.



Die Digitalisierung verändert die Arbeitswelt und damit die Anforderungen an die Ausbildung.

Ausbildung

Leichter Rückgang



Industrie und Handel 14.205

25.248 junge Männer und Frauen schlossen 2016 einen neuen Ausbildungsvertrag in Rheinland-Pfalz ab. Das waren 474 Abschlüsse weniger als im Vorjahr (-1,8 %). Gründe sind die schrumpfenden Jahrgänge und der Wunsch vieler Abiturienten, lieber zu studieren als eine Ausbildung zu absolvieren. Das ist bedauerlich, bietet doch auch eine gute Ausbildung beste Startchancen ins Berufsleben. Wie in den Vorjahren kamen die meisten Azubis in der Industrie und im Handel unter.



Handwerk 7.533



Freie Berufe 2.070



Landwirtschaft 690



Öffentlicher Dienst 612

Fotos: Fotolia (5)

grafik: ccvision/
Shutterstock

253.300

Menschen im Alter von 55 bis unter 65 Jahren sind in Rheinland-Pfalz sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Das sind mehr als doppelt so viele wie im Jahr 2006.

ifaa

Mit Robotern arbeiten

„Mensch-Roboter-Kollaboration“ (MRK), also die Zusammenarbeit von Menschen und Robotern oder der Roboter als direkter Kollege: Skeptiker sehen darin eine Vorstufe für den weiteren Abbau von Arbeitsplätzen. Befürworter betonen die neuen Möglichkeiten zur Erleichterung menschlicher Arbeit. Das Institut für angewandte Arbeitswissenschaft (ifaa) gibt mit einem Faktenblatt einen Überblick zu Hintergrund, Chancen des Einsatzes und Aspekten der MRK. Das Papier ist im Internet unter arbeitswissenschaft.net abrufbar. „Um Mensch-Roboter-Kollaboration sinnvoll zu nutzen und zu gestalten, ist genau zu definieren, wofür diese eingesetzt werden soll und welche Vorteile erwartet werden“, so Autor Marc-André Weber.

IW-Umfrage

Deutsche Wirtschaft weiter auf Expansionskurs

Der deutschen Wirtschaft geht es gut – trotz Brexit und dem unsicheren Kurs der US-Regierung. Entsprechend zuversichtlich blicken die Unternehmen in die Zukunft. Das wirkt sich auch auf die Konjunktur aus: Das Institut der deutschen Wirtschaft Köln rechnet für dieses Jahr mit einem Wachstum von gut 1,5 Prozent. Die deutschen Firmen sind gut ausgelastet, die Beschäftigung steigt weiterhin, und die Arbeitslosigkeit geht weiter zurück. Und nach Meinung der deutschen Wirtschaft bleibt das auch so: Fast die Hälfte der knapp 2.800 vom IW Köln befragten Unternehmen rechnet mit einer höheren Produktion als im Vorjahr. 40 Prozent wollen in diesem Jahr neue Mitarbeiter einstellen, nur 12 Prozent erwarten eine sinkende Beschäftigung.

Der Optimismus wirkt sich auch auf die Investitionen aus: 43 Prozent der Firmen planen höhere Ausgaben, nur 14 Prozent gehen von niedrigeren Investitionen aus – das ergibt einen Saldo aus positiven und negativen Meldungen von 29 Prozent. Damit hat sich die Stimmung im Vergleich

zum Herbst 2016 deutlich verbessert. Angesichts der hohen politischen Verunsicherungen überraschen diese Ergebnisse. „Mittel- und langfristig können der Brexit und die US-Politik das wirtschaftliche Miteinander beeinträchtigen und das Wachstum der Weltwirtschaft schädigen“, sagt IW-Direktor Hüther. Derzeit kurbelt aber im Wesentlichen der Binnenkonsum – sowohl durch den Staat als auch durch die Bürger – die deutsche Wirtschaft an. Grund dafür ist die gute Lage am Arbeitsmarkt, die sich laut IW-Forschern weiterhin positiv entwickeln wird. Die höhere Inflationsrate, auch aufgrund des gestiegenen Ölpreises, führt in diesem Jahr allerdings zu einem etwas schwächeren Konsum. Insgesamt gehen die IW-Prognostiker davon aus, dass das reale Bruttoinlandsprodukt 2017 um gut 1,5 Prozent und im Jahr 2018 um 1,75 Prozent zulegen wird. Die gute Lage sei aber kein Freibrief für Ausgabenversprechen seitens der Regierung, warnt Hüther. „Endet die Niedrigzinsphase, dürfte auch die Zeit der hohen Budgetüberschüsse vorbei sein. Darauf muss sich die Politik vorbereiten.“

Kleinunternehmen

Klasse statt Masse

Das Kleinunternehmen Jola produziert Spezialschalter für Nischenmärkte – die Fertigungstiefe am Standort in Lambrecht ist ebenso hoch wie der Qualitätsanspruch des Unternehmens.



Der Firmensitz von Jola Spezialschalter in Lambrecht. Die Wurzeln des Betriebs liegen in der Tuchherstellung. In den 1950er Jahren indes stieg das Familienunternehmen um auf die Produktion von Niveau-Regelgeräten. Ein kluger Schachzug.

Dass man bei der Firma Jola im pfälzischen Lambrecht das Understatement liebt und lebt, stellen Besucher schnell fest – Jola ist ein Hidden Champion im wahrsten Sinne des Wortes. Ein Schriftzug an der Fassade, der den Firmensitz als solchen ausweist? Fahnen mit Jola-Aufdruck? Firmenwagen mit dem Unternehmenslogo? Fehlanzeige. „Gebr. Haas“ steht stattdessen in Stein gemeißelt über einem der Tore des historischen Sandsteinbaus. Eine Erinnerung an die Tuchfabrik, die hier bis 1961 Stoffe produzierte. Die Tuchmacher in Lambrecht gibt es nicht mehr. Dafür aber die Jola Spezialschalter GmbH & Co. KG, die in diesem Jahr ihr 65-jähriges Jubiläum feiert. Nur ein bescheidenes Metallschild an der Hauswand weist den Weg zum Eingang in das Familienunternehmen, das sich dank eines cleveren Elektromeisters und eines weitsichtigen Firmenchefs ab den 1950er Jahren statt auf Stoffe auf die Herstellung von Spezialschaltern konzentriert hat. Heute liefert Jola Niveau-Regelgeräte, Leckage- und Feuchte-Detektoren sowie Endschalter an Geschäftskunden im In- und Ausland. Der Umsatz 2016 lag bei rund 5 Millionen Euro. Trotz seiner fast 60 Mitarbeiter ist Jola ein klassisches Kleinunternehmen – und will das auch bleiben.

Hohe Spezialisierung

Fast wie in einer Manufaktur lässt sich in dem weitläufigen Gebäude in der Klostergartenstraße mitverfolgen, wie ein Jola-Schalter Gestalt annimmt. Vom Zeichenbüro im Dachgeschoss der ehemaligen Tuchfabrik, wo die ersten Skizzen gezeichnet werden, über die CNC-Fräse, an der Anschlussstücke und Gehäuseteile entstehen, die Schlosserei, den Ausgießraum bis hin zum Prüfraum, in dem die fertigen Geräte ihre Funktion unter Beweis stellen müssen.

Keine Frage: Jola setzt auf die Nische und auf Exklusivität. „Losgrößen von 1.000 Stück sind die Ausnahme für uns“, sagt Seniorchef Volker Mattil. Lagerhaltung existiert in dem Werk in Lambrecht so gut wie nicht. Es gibt nur ganz wenige Standardprodukte. „Betriebswirtschaftlich erscheint das

manchmal grenzwertig“, räumt sein Sohn Lars, studierter Betriebswirt, ein. „Aber wir wollen flexibel bleiben und auf jeden für uns realisierbaren Wunsch reagieren können. Unsere Kunden wünschen das und legen oft Wert darauf.“ Der Vergleich mit „den anderen“ stößt bei Jola aufgrund des hohen Spezialisierungsgrades schnell an seine Grenzen. „Genauso wie wir ist keiner“, sagt Lars Mattil. 2010 ist der heute 34-Jährige in den elterlichen Betrieb mit eingestiegen, den er seit 2012 zusammen mit seinem Vater leitet. „Kein Wettbewerber arbeitet in genau denselben Segmenten mit exakt unseren Zielgruppen. Die hohe Fertigungstiefe in Deutschland ist am Markt oft ein Qualitätsargument“, so Volker Mattil.

Ausgangspunkt für Jola waren chemikalienresistente Niveauschalter zur Füllstandsmessung, ursprünglich entwickelt für den Einsatz in der Tuchproduktion (s. Firmenhistorie). Anfang der 1980er Jahre kamen als logische Weiterentwicklung Leckage-Detektoren hinzu, die Flächen auf auslaufende Flüssigkeiten überwachen. Während die Niveauregelung bei unspezifischen Anwendungen aufgrund der Konkurrenz aus China und der Marktsättigung in Westeuropa stagniert, wächst das Geschäftsfeld Leckage –



Ein Mitarbeiter fertigt einen der Jola-Spezialschalter. Das Unternehmen setzt ganz auf kleine Serien.

die Einsatzgebiete von Gülle über Glykol bis hin zu Öl und Benzin sind vielfältig. Ein weiteres Geschäftsfeld ist die Feuchtemessung, eingesetzt beispielsweise bei der Regelung von Kühldecken. „Unsere Stärke ist die Vielfalt von Formen und Anwendungen“, sagt Volker Mattil mit Blick auf die Produktpalette seines Unternehmens. Viele der Jola-Schalter sind zertifiziert für den Einsatz in explosionsgefährdeten oder ▶



Juniorchef Lars Mattil (2. v. r.) bei einer Besprechung mit Mitarbeitern und seinem Vater Volker (3. v. r.).

umweltrelevanten Bereichen. Die Hürden für diese Zulassungen sind hoch, entsprechend ehrgeizig ist der Qualitätsanspruch bei Jola, der in der hohen Fertigungstiefe und der akribischen Kontrolle aller Produkte seinen Niederschlag findet. „Wenn das hier nicht Made in Germany ist, dann gibt es das so nicht mehr“, sagt Volker Mattil. Auch Elektroingenieur Harald Lang, der seit fast 30 Jahren für Jola tätig ist, bestätigt:

„Wir leben von der Spezialisierung, nicht von der Menge. Sobald der Massenmarkt erreicht ist, ist es vorbei.“ In Langs Abteilung werden die Platinen noch manuell bestückt.

Auch in anderen Bereichen ziehen die Lambrechter entgegen dem allgemeinen Trend Inhouse-Lösungen vor. Unter anderem sind zwei Putzfrauen bei Jola fest

angestellt, ebenso ein eigener Schreiner, der beispielsweise die Messestände maßanfertigt. Ersetzt werden sie wohl nicht, wenn sie sich dereinst in den Ruhestand verabschieden, doch wegrationalisiert wird niemand. „Im Unternehmen ist durchaus ein Veränderungs-Prozess im Gange“, sagt Lars Mattil. „Aber wir wollen sehr behutsam umbauen, alles läuft sehr sozialverträglich und transparent ab.“ Denn nicht nur den

Von Tuchmachern und Elektrotüftlern – Ein Blick in die Jola-Firmenhistorie

Hervorgegangen ist die Jola Spezialschalter GmbH & Co. KG aus der 1868 gegründeten Tuchfabrik Gebr. Haas, einer von ehemals zehn Tuchfabriken in Lambrecht. Als in den 1950er Jahren Importe aus Italien den Preisdruck erhöhen, beginnt der Abschwung der deutschen Textilindustrie. Etwa zeitgleich legt in der Elektrowerkstatt der Tuchfabrik Gebr. Haas der Tüftler Josef Lambrecht mit einer Erfindung den Grundstein zum heutigen elektrotechnischen Betrieb: Der Elektromeister entwickelt einen wasserdichten Endschalter. Vorteil: Dieser Schalter ist unempfindlich gegenüber den Dämpfen aus den Färbeapparaten, er korrodiert nicht und verursacht keine Kurzschlüsse. Eine weitere Erfindung Lambrechts ist kurz darauf ein Schwimmerschalter. Weitere Geräte, wie eine magnetgesteuerte Tauchsonde, folgen. Lambrecht verkauft seine Erfindungen seinem Arbeitgeber Karl Mattil, dem Großneffen des Firmengründers Adam Haas, und erhält dafür eine Provision. Im Dezember 1952 gründet Karl Mattil mit seiner Frau Liselotte als Nebenbetrieb der Tuchfabrik die Jola Spezialschalter GmbH & Co. KG, benannt nach den Initialen des findigen Elektromeisters.

Anfangs kommen die Schalter nur in der Tuchfabrik zum Einsatz, erst nach und nach beginnt man andere Firmen zu beliefern. Im Sommer 1961 stellt die Tuchfabrik Gebr. Haas ihre Produktion ein. Karl Mattils Sohn Dieter steigt bei Jola mit ein. Innerhalb der folgenden

zehn Jahre versiebenfacht sich der Umsatz bei Jola von 350 000 auf 2 Millionen Mark. Im Jahr 1973 kommt Dieters Bruder Volker Mattil ins Unternehmen. Nach dem Tod Dieter Mattils, 1995, ist Volker Mattil zunächst alleiniger Geschäftsführer von Jola. 2012 steigt sein Sohn Lars mit in die Geschäftsleitung ein, die er in gut zwei Jahren alleine innehaben wird.

1986 gründet Jola die Tochterfirma Jola SARL in Frankreich. In zahlreichen anderen

europäischen und einigen außereuropäischen Ländern vertreiben Vertriebspartner die Jola-Produktpalette. Die Exportquote liegt heute bei etwa 25 Prozent. Die Abnehmer der Jola-Produkte kommen vor allem aus dem verarbeitenden Gewerbe, aber auch aus dem Infrastrukturbereich, darunter zum Beispiel Stadtwerke. Aufgrund neuer gesetzlicher Auflagen kommen auch immer mehr Kunden aus dem Dienstleistungsbereich hinzu, etwa Hotels oder Krankenhäuser.



Lars Mattil (l.) führt seit 2012 die Geschäfte mit seinem Vater Volker. Der zieht sich in zwei Jahren komplett zurück.

Kunden und der Produktqualität fühlt man sich verpflichtet, sondern ebenso dem Standort und den Mitarbeitern. „Wer hier arbeitet, wäre dumm zu gehen“, findet Marketingleiter Elmar Friderichs, der seit sechs Jahren von Mainz aus nach Lambrecht pendelt (s. Kurzporträt).

Auch Pascal Roth hat sich ganz bewusst Jola als Arbeitgeber ausgesucht. Der junge Elektrotechniker aus Franken hat sich auf Mess- und Regeltechnik spezialisiert und gezielt nach passenden Firmen Ausschau gehalten. Die Betriebsgröße war dabei nicht das entscheidende Kriterium. „Jola ist ein spannendes Unternehmen, ich hatte von Anfang an ein gutes Gefühl“, so Pascal Roth. Vor fünf Jahren ist der heute 28-Jährige nach Neustadt gezogen und arbeitet jetzt als stellvertretender Abteilungsleiter in Lambrecht. „Die Arbeit hier macht Spaß, weil man etwas bewegen kann“, sagt er. Doch so einfach ist es nicht immer. Seit einem Jahr sucht Jola einen technischen Verkaufsberater für den deutsch- und französischsprachigen Innendienst. Doch es findet sich keiner, der nach Lambrecht kommen will, obwohl die Stelle ab sofort und ohne Befristung zu besetzen wäre.

0,008 Prozent reklamieren

Neben dem Fachkräfteengpass ist auch die überbordende Bürokratie eine Belastung, unter der Jola, wie viele andere kleine Mittelständler, ächzt. „Der bürokratische Aufwand ist im Vergleich zur Unternehmensgröße riesig – und er behindert uns in unserer Arbeit“, klagt Marketingleiter Elmar Friderichs. Viele Bereiche empfinden er und seine Kollegen als überreglementiert. „Wer Lust hat Gas zu geben und gute Geräte zu entwickeln, muss sich zuerst mal mit Richtlinien und Auflagen befassen“, so Friderichs. Ob beim Datenschutz oder der Rechtskonformität, für immer mehr Themenfelder braucht der Betrieb externe Berater oder eigene Beauftragte.

Entsprechend groß ist die Verwaltung von Jola mit über 30 Mitarbeitern. Grund dafür ist aber auch der Qualitätsanspruch des

Elmar Friderichs: „Hier ist man keine Nummer“



Marketingchef Elmar Friderichs pendelt 90 Kilometer zu seiner Arbeit bei Jola Spezialschalter in Lambrecht.

Gut 90 Kilometer liegen zwischen Elmar Friderichs Zuhause und seinem Arbeitsplatz. Seit sechs Jahren ist der Betriebswirt Pendler. Doch statt wie die meisten vom Land in die Stadt zu pendeln, fährt Friderichs Weg zur Arbeit von Mainz ins kleine Lambrecht. Hier leitet der 36-Jährige die Marketingabteilung bei Jola.

Familienunternehmens. Unter anderem prüft eine Kontrollabteilung sämtliche Bestellungen. „Die Kolleginnen merken dann zum Beispiel, wenn der Kunde bei einem Abstand der Anlagen von 20 Metern nur 8 Meter Kabel bestellt. Solche Aufmerksamkeit freut den Kunden natürlich“, so Lars Mattil. Eine Reklamationsquote von 0,008 Prozent gibt ihm recht. Auch ihr Marketing haben die Schalterspezialisten aus Lambrecht in den vergangenen Jahren verstärkt. Eine der Maßnahmen zur „Ent-Krakisierung“ des Unternehmens,

Wieso er sich den Stress mit der Fahrerei antue, wollen Freunde immer wieder von ihm wissen. Jobs im Marketing gebe es doch auch im Rhein-Main-Gebiet. Aber Elmar Friderichs hat in Lambrecht gefunden, wonach er gesucht hat. „Ich wollte an etwas teilhaben, wo ehrlich gearbeitet wird“, sagt er. „Wir produzieren hier etwas und erleben das mit.“

Klar für Friderichs ist aber auch: „Ohne persönliche Kontakte wäre ich heute nicht hier.“ Zusammen mit dem Jola-Juniorchef Lars Mattil hat Elmar Friderichs in Mainz BWL studiert. 2011 fragte Mattil, der inzwischen in den elterlichen Betrieb eingestiegen war, bei seinem ehemaligen Kommilitonen an, ob der ihn im Marketing unterstützen wolle. Friderichs kam und blieb. Die Vorteile, die sein Arbeitsplatz ihm bietet, machen für ihn die 90 Kilometer wett. „Wir haben hier eine 35-Stunden-Woche und sehr flexible Arbeitszeiten“, so Friderichs. Er selbst hat eine 80-Prozent-Stelle und damit den Freitag frei. Montags arbeitet er im Homeoffice. Der Marketingchef genießt diese Vorzüge ebenso wie die Überschaubarkeit des Unternehmens, in dem er aktiv mitgestalten kann. „Hier ist man keine Nummer“, sagt Elmar Friderichs. „Nach einiger Zeit kann man die eigene Handschrift im Unternehmen lesen.“

wie Marketingleiter Elmar Friderichs mit einem Augenzwinkern verrät. „Marketing war lange Chefsache, das hat der Senior samstags gemacht oder früh beim Morgen-spaziergang“, so Friderichs. Doch in zweieinhalb Jahren wird Volker Mattil das Unternehmen, nach einer zehnjährigen Übergangszeit, endgültig an seinen Sohn Lars übergeben. Klare Strukturen sollen nun helfen, das bisher beim Seniorchef gebündelte Wissen im Unternehmen zu halten und künftig auf mehrere Schultern zu verteilen. ■

Interview

„Nah dran an den Abläufen“

Die Arbeit in einem kleinen Betrieb bringt viele Vorteile mit sich. IW-Experte Dirk Werner rät den Kleinunternehmen, das eigene Licht nicht unter den Scheffel zu stellen und in ihrer Region stetig Präsenz zu zeigen.



Dirk Werner hat Volkswirtschaftslehre und Wirtschaftspädagogik in Köln studiert. Beim Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW), wo er seit 1996 tätig ist, leitet er das Kompetenzfeld Berufliche Qualifizierung und Fachkräfte.

Herr Werner, Untersuchungen belegen, dass kleine Unternehmen, auch in der M+E-Industrie, deutlich häufiger von Fachkräftengpässen betroffen sind als größere Betriebe. Woran liegt das: an den Unternehmen oder an den Fachkräften?

Dirk Werner: Kleine Unternehmen sind oft weniger bekannt als Großbetriebe. Viele Bewerber schreiben vor allem die Firmen an, von denen sie schon gehört haben. Auch in Umfragen werden die Großen immer zuerst genannt, sei es weil die Befragten sich dort mehr Karrierechancen ausrechnen oder eine bessere Bezahlung.

Und das trifft nicht zu?

Dirk Werner: Nicht unbedingt. Es gibt auch kleine Unternehmen, die all das bieten. Oft ist dort außerdem vieles weniger reguliert und reglementiert als in Großbetrieben. Wer in einem kleinen Unternehmen arbeitet, ist näher dran an den Abläufen. Man kennt sich, die Atmosphäre ist familiärer – und wenn die Chemie stimmt, wird vieles möglich gemacht. Häufig gibt es zum Beispiel sehr flexible Lösungen, was die Vereinbarkeit von Familie und Beruf angeht. Mit all dem kann man werben. Aber viele Kleinunternehmen verkaufen sich unter Wert.

Wie können die Kleinunternehmen ihre Vorteile besser kommunizieren?

Dirk Werner: Zum Beispiel indem sie sich ausgehend von den Vorteilen, die sie bieten, eine Arbeitgebermarke aufbauen und diese nach außen tragen. Das kann jeder. Klar ist aber auch, dass große Unternehmen mehr Ressourcen für die Personalarbeit haben, zum Beispiel für Schulkooperationen. Oft werden kleine Unternehmen nur ad hoc aktiv, wenn eine Stelle zu besetzen ist. Nachhaltigeren Erfolg haben aber diejenigen, die regelmäßiges Marketing in der Region betreiben und Kooperationen stetig führen. Der erfolgreichste Kanal bei der Rekrutierung ist nach wie vor das persönliche Netzwerk.

Viele Kleinunternehmer sehen die Politik in der Pflicht und wünschen sich von dieser Seite mehr Unterstützung. Zu Recht?

Dirk Werner: Es gibt sicher Felder, auf denen die Politik aktiver werden könnte – das Thema Ausbildungsreife gehört dazu, ebenso die Forschungsförderung.

Für kleine Betriebe wäre es hilfreich, wenn die Förderung nicht nur über Programme angeboten würde, sondern der Anteil, der in Forschung und Entwicklung investiert wird, sollte steuerlich absetzbar sein. Mit Blick auf die Fachkräftesicherung gilt es auch die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter zu verbessern.

Die zunehmende Akademisierung ist ebenfalls ein Thema, das besonders Kleinunternehmen zu schaffen macht.

Dirk Werner: Auch hier ist die Politik gefordert, die Berufsberatung interessenneutral zu gestalten und beispielsweise Berufsorientierung und Praktika an Gymnasien noch stärker zu fördern. Wichtig ist, dass der Wert und die Karrierepotenziale von Aus- und Fortbildung in der Öffentlichkeit, auch gegenüber den Eltern, stärker betont werden.

Definition Kleinunternehmen

Nach EU-Definition gelten Betriebe mit bis zu neun Beschäftigten und einem Jahresumsatz beziehungsweise einer Bilanzsumme von bis zu 2 Millionen Euro pro Jahr als Kleinunternehmen. Zu den Kleinunternehmen zählen nach dieser Definition Unternehmen mit bis zu 49 Beschäftigten, deren Umsatz oder Bilanzsumme 10 Millionen Euro pro Jahr nicht überschreitet. Laut dem Institut für Mittelstandsforschung in Bonn waren im Jahr 2014 (aktuellere Zahlen liegen noch nicht vor) 97,5 Prozent aller Betriebe in Deutschland Kleinst- oder Kleinunternehmen. Sie erwirtschafteten etwa ein Fünftel aller steuerbaren Umsätze aus Lieferungen und Leistungen. Insgesamt sind 9,15 Millionen Beschäftigte und damit rund ein Drittel aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland in Kleinst- und Kleinunternehmen tätig.

Viele offene Stellen im Land

In Rheinland-Pfalz liegt die Engpassquote mit 57 Prozent im Vergleich mit anderen Bundesländern überdurchschnittlich hoch (52 Prozent). Sie beschreibt den Anteil der offenen Stellen, die in Engpassberufen ausgeschrieben werden. Die Schwierigkeiten für Unternehmen, offene Stellen zu besetzen, sind in Rheinland-Pfalz damit größer als im Bundesdurchschnitt.

Rheinland-Pfalz. In Rheinland-Pfalz gibt es 52 relevante Metall- und Elektroberufe, also Berufe mit mindestens zehn gemeldeten Stellen. In 42 dieser Metall- und Elektroberufe gibt es Fachkräfteengpässe, in 30 davon sogar schwere Engpässe. Mit 81 Prozent Engpassberufen liegen die Metall- und Elektroberufe in Rheinland-Pfalz damit deutlich über dem Bundesdurchschnitt von 62 Prozent. Dies ist auch Ausdruck dessen, dass es in Rheinland-Pfalz überdurchschnittlich viele kleine Unternehmen gibt und diese generell größere Schwierigkeiten haben, Auszubildende und Fachkräfte zu finden und zu halten.

In all diesen Berufen ist die Situation angespannter als im Bund – insbesondere bei Spezialisten der Automatisierungstechnik und Helfern in der Metalloberflächenbehandlung. Von Letzteren gibt es im benachbarten Nordrhein-Westfalen noch deutlich mehr als in Rheinland-Pfalz, aber insgesamt ist es bei der Rekrutierung für die Metall- und Elektroberufe zumeist flächendeckend eng. Das heißt, die Branche ist darauf angewiesen, mehr Fachkräfte selbst aus- und weiterzubilden und aus dem Ausland anzuwerben.



Die M+E-Industrie ist besonders auf MINT-Fachkräfte angewiesen. Bewerber haben derzeit beste Chancen.

Hinweise: Fachkräfte haben in der Regel eine Berufsausbildung; Spezialisten einen Meister-, Techniker- oder einen Bachelorabschluss ohne längere Berufserfahrung; während Experten mit Diplom- oder Masterabschluss oder Bachelorabschluss mit längerer Berufserfahrung in den Top-10-M+E-Engpassberufen nicht auftauchen.

Bei diesen gibt es schwere Engpässe nur in der Elektrotechnik. Da im Durchschnitt über alle Berufe nur etwa jede zweite Stelle gemeldet wird, ist das Verhältnis von Arbeitslosen zu Stellen in Wirklichkeit jedoch noch schlechter als hier dargestellt. Dies gilt mit steigendem Qualifikationsniveau umso stärker.

Engpassberufe in Rheinland-Pfalz

Diese zehn Metall- und Elektroberufe sind am schwersten von Engpässen betroffen

■ Registrierte Arbeitslose je 100 gemeldete offene Stellen



Quelle: IW Köln

Vorbilder

Schon als Azubi ein Meister

Der weltbeste Nachwuchsschweißer, Elias Sutter, kommt aus Deutschland. Einige Monate nach seinem Titelgewinn im Sommer 2016 hat die Redaktion den jungen Mann getroffen, der beim Kranbauer Terex in Zweibrücken eine Ausbildung absolviert hat.



Terex-Mitarbeiter Elias Sutter in seinem Metier: dem Lichtbogenhand- oder Elektrodenschweißen.

Angefangen hat es vor einigen Jahren mit einem Zufall und einem Missverständnis. Elias Sutter war 15 Jahre alt und wollte Industriemechaniker lernen. Jedenfalls das, was er für die Aufgaben eines Industriemechanikers hielt. „In dem Jahrgang wurden hier aber keine ausgebildet. Dann hat Herr Hoffmann mich von der Ausbildung zum Konstruktionsmechaniker überzeugt. Und das war genau das, von dem ich eigentlich dachte, dass es der Industriemechaniker macht.“

Im Rückblick war es ein ziemlich glücklicher Zufall. Heute sitzt der ausgebildete Konstruktionsmechaniker neben seinem Ausbilder

Jürgen Hoffmann in einem Nebenraum der Ausbildungswerkstatt von Terex und erzählt. Beim Kranbauer aus Zweibrücken hat er in den vergangenen Jahren entdeckt und perfektioniert, was ihm am meisten liegt: Metallbau – so hieß sein Ausbildungsberuf früher schließlich mal. Elias ist 19, groß, kräftig, sehr zurückgenommen, reflektiert und konzentriert, wenn er spricht. Und er ist Weltmeister im Lichtbogenhandschweißen, einer wichtigen Teildisziplin seiner Ausbildung. Im Frühsommer 2016 hat er bei der WM in Peking 28 Konkurrenten aus 28 anderen Staaten hinter sich gelassen. Es ist vor allem ein persönlicher Erfolg, aber auch ein Erfolg für das Ausbildungsengage-

ment des Unternehmens aus dem Herz der Wirtschaft.

Talent und Engagement

Elias macht nicht viele Worte über seine Leistungen, selbstsicher ist er zwar, aber Eigenlob scheint ihm unangenehm. „Handwerkliches Geschick hab ich mitgebracht.“ Sein Vater ist Schreiner, dem hat er immer schon geholfen, mit Freunden schraubt er an Mopeds und Autos. „In den Grundlehrgängen hat Herr Hoffmann dann gemerkt, dass ich Talent habe. Und dann gehört Engagement dazu. Von nichts kommt nichts.“ Er ist Perfektionist, würde das aber nie so nennen: „Ich bin mir in dem, was ich mache, immer sicher. Denn was ich mache, mache ich richtig. Sonst bin ich nicht zufrieden.“

Das Lichtbogenhand- oder Elektrodenschweißen beschreibt er als die neben dem Gasschweißen komplexeste Art des Schweißens: Das Material steckt dabei in einer stabförmigen Elektrode, die aus dutzenden verschiedenen Metalllegierungen bestehen kann. Mit einem Lichtbogen schmilzt der Schweißer die Elektrode ab, das Material bildet die Naht. Zugleich verdampft die Umhüllung der Elektrode als Gasschutz, der bei anderen Verfahren extern zugeführt wird. Elektrodenschweißen muss der Fachmann in jeder Position und jedem Winkel beherrschen, auch wenn er auf dem Rücken liegt und nach oben gegen die Schwerkraft eine Naht zieht. Und er muss Variablen wie Stromstärke und Zusammensetzung der Legierung berücksichtigen, damit er die Elektrode in der richtigen Geschwindigkeit abschmilzt.

„Als ich die ersten Nähte gesehen habe wusste ich: Da ist mehr drin“, erinnert sich

Jürgen Hoffmann. Der 39-Jährige ist bei Terex unter anderem für die Basis- und Fachausbildung Schweißtechnik sowie die IHK-Abschlussprüfungen zum Konstruktionsmechaniker zuständig. Er hat den Wettbewerbscharakter zum festen Bestandteil seiner Ausbildung gemacht. Jedenfalls „für die, die wollen. Für die, die mehr wollen. Elias war schon im Grundlehrgang ein Typ, der in die Pause hinein gearbeitet hat, während andere auf die Uhr guckten“.

Fachlich und menschlich wichtig

Elias hat er damals nach kurzer gemeinsamer Beratung für „Jugend schweißt“ angemeldet, einen Wettbewerb für Nachwuchskräfte zwischen 15 und 23, organisiert vom Deutschen Verband für Schweißen (DVS). Hoffmann hatte einst selbst mitgemacht, war Deutscher Meister geworden – und hatte gemerkt, dass die Teilnehmer nicht nur fachlich, sondern auch menschlich profitieren. Selbstvertrauen und Durchhaltevermögen, Konzentration und Disziplin sind gute Voraussetzungen für eine erfolgreiche Entwicklung bei Terex. Am Standort Zweibrücken entstehen unter anderem Gittermast-Raupenkrane mit bis zu 216 Meter langen Gittermastauslegern und einer Tragkraft von 3.200 Tonnen. Konstruktionen, an die Kunden große Qualitätsansprüche stellen, die nur zu kleinen Teilen automatisiert entstehen und an den wichtigsten (Schweiß-)Nahtstellen immer menschliche Kompetenz brauchen werden.

„Elias ist eher der ruhige Typ, der mehr macht als redet. Solche Leute brauchen wir: Irgendwann klappt er die Maske runter und schweißt ganz für sich“, sagt Hoffmann. So



Fachleute unter sich: Terex-Ausbilder Jürgen Hoffmann und sein ehemaliger Auszubildender Elias Sutter.



So sehen Weltmeister aus: Elias Sutter ist nach seiner Ausbildung bei Terex geblieben und arbeitet nun im Service.

hat Elias sich auch emporgesiegt, als er erst Landes-, dann Deutscher, dann Europa- und schließlich Weltmeister in seiner Disziplin wurde. Vor den Deutschen Meisterschaften habe er „sehr viel Freizeit geopfert“ für Trainingsstage in der Schweißtechnischen Lehr- und Versuchsanstalt im benachbarten Saarbrücken, vor EM und WM hat er ganze Trainingslager-Wochen in der Schweißtechnischen Kursstätte in Kaiserslautern verbracht, für die er aber vom Betrieb freigestellt wurde.

Vor Peking sagte er sich: „Wenn ich Fünfter werde, bin ich zufrieden. Wenn ich Dritter werde, wäre das super.“ Die WM lief über drei Tage, Elias war am zweiten dran und musste drei erst am Morgen ausgeloste Nähte ziehen. Immer wieder musste er während des Wettbewerbs Neugierige aus seiner Kabine vertreiben, die ihm mit den Handys zu nah auf den Leib rückten. Trotzdem war er als Zweiter fertig, auch wenn die Qualität der Nähte im Anschluss deutlich höher bewertet wurde als die Geschwindigkeit: Wie sehen sie aus, gibt es Überhöhungen, Fehler wie Einbrandkerben oder Poren? Die Nähte wurden aufgebrochen und geröntgt, um auf Bindefehler zu kontrollieren. „Der Erste, der vielleicht drei, vier Minuten vor mir abgegeben hat, hatte viel schlechtere Nähte als ich“, erzählt Elias. „Da habe ich schon gemerkt, dass ich nicht Letzter bin. Aber ich war mir nicht sicher, dass ich so weit vorne bin.“

Leistung wird erwartet – und honoriert

Umso größer waren Freude und Überraschung über den Titel. Für Elias gab es eine Urkunde und ein iPad mini, für das deutsche Team im Mannschaftswettbewerb später noch den zweiten Platz und den Mannschaftspokal – und für alle deutschen

Teilnehmer enorme Aufmerksamkeit: „Die respektieren uns Deutsche sehr. Alle wollten Fotos mit uns machen“, sagt Hoffmann, „und es gab sehr viele Fragen dazu, wie wir das bei uns machen mit der Ausbildung.“ Gerade bei Terex, denn für das Unternehmen war es nicht der erste Erfolg bei einem „Jugend schweißt“-Wettbewerb. Terex-Schweißer waren bei jedem Bundesausscheid dabei, einmal mit gleich sechs Teilnehmern. Jedes Mal gab es mindestens einen dritten Platz, „eine Handvoll Bundesieger“ schätzt Hoffmann, dazu mit Elias den zweiten Europameister im erst dritten EM-Jahr. Und den ersten Weltmeister.

Seine Kollegen haben für Elias ein Glückwunschplakat zum Titel-Durchmarsch gebastelt, Lob gab es auch vom Personal- und vom Standortleiter. Und schließlich sogar vom Konzernchef: Terex-CEO John Garrison hat Elias und seinen Ausbilder zu einem Dinner eingeladen, wo er eine Viertelstunde lang deren Engagement heraushob. „Daran wächst man auch menschlich und wird stärker“, sagt Elias.

Nach seinem erfolgreichen Ausbildungsende ist er mittlerweile im Kundendienst tätig – und das weltweit. Und Elias plant schon den nächsten Karriereschritt: In ein paar Jahren will er seinen Schweißfachmann machen – „und dann in die Qualitätssicherung“. Da würde er unter anderem die Schweißnähte von Kollegen prüfen. Und wäre mit seinem Können, mit seiner ruhigen und bestimmten Art sicher nicht nur fachlich, sondern auch menschlich ein Vorbild.



Die Stahlkonstruktionen der bis zu 216 Meter hohen Terex-Krane erfordern viel Handarbeit und Know-how.

**DIE UNTERNEHMEN
DER METALL-
UND ELEKTRO-
INDUSTRIE**



SOS CHILDREN'S
VILLAGES



Frédéric Lissalde, President und General Manager von BorgWarner Turbo Systems und Sabine Fuchs von der SOS-Kinderdörfer Global Partner GmbH freuen sich auf eine gute und lang anhaltende Kooperation.

Foto: BorgWarner

BorgWarner

Globaler Partner von SOS-Kinderdorf

SOS-Kinderdörfer gibt es in mehr als 130 Ländern weltweit. Einer der vielen Kooperationspartner der Hilfsorganisation ist BorgWarner. Auch die Turbo Systems-Sparte des Automobilzulieferers bringt sich ein. So engagieren sich Mitarbeiter für lokale SOS-Kinderdorfprojekte in ihrer Nähe.

Kirchheimbolanden. Kindern und Jugendlichen auf ihrem Lebensweg zu helfen – mit diesem Ziel hat der Automobilzulieferer BorgWarner eine Partnerschaft mit der internationalen Hilfsorganisation SOS-Kinderdorf vereinbart. Die Turbo Systems-Sparte des Unternehmens eröffnet ihren Mitarbeitern verschiedene Möglichkeiten, SOS-Kinderdörfer weltweit zu unterstützen. So können sie an Spendenkampagnen teilnehmen und selbst lokale wie auch globale Projekte organisieren. Zudem verdoppelt BorgWarner Turbo Systems alle privaten Spenden der Mitarbeiter an die Hilfsorganisation.

„BorgWarner Turbo Systems und SOS-Kinderdorf sind ideale Partner, da nahezu alle unserer 15 Einrichtungen rund um den Globus in der Nähe eines Dorfes liegen.

Dadurch hat der Großteil unserer Mitarbeiter die Chance, das in ihrer Nachbarschaft liegende SOS-Kinderdorf auf verschiedene Arten und Weisen zu unterstützen“, sagt Frédéric Lissalde, President und General Manager von BorgWarner Turbo Systems.

„Ich freue mich über die großzügige Unterstützung von Borg Warner Turbo Systems“, sagt Sabine Fuchs. Ganz besonders begeistert die Geschäftsführerin der SOS-Kinderdörfer Gopal Partner GmbH die aktive Beteiligung der Unternehmensführung vor Ort. Das erste SOS-Kinderdorf wurde 1949 in Österreich durch Hermann Gmeiner gegründet. Die Organisation entwickelte sich seitdem in ein flächendeckendes globales Unterstützungsnetzwerk, das in über 571 Dörfern weltweit Hilfe für Kinder und Jugendliche anbietet (siehe Kasten).

Von Tirol aus in die Welt

Bei Gründung 1949 in Tirol hatte Hermann Gmeiner vor allem verlassene Kinder und Kriegswaisen im Blick. 1958 wird das erste SOS-Kinderdorf in Deutschland eingeweiht. In den 1960er Jahren entwickelt der Verein dann auch Angebote für Jugendliche und junge Erwachsene. In dieser Zeit entstehen auch SOS-Kinderdörfer in Südamerika und in Asien. 1964 wird SOS-Kinderdorf International gegründet, das fortan die Aktivitäten weltweit koordiniert. 1970 entsteht das erste SOS-Kinderdorf in Afrika. Hermann Gmeiner stirbt 1986 nach schwerer, kurzer Krankheit. Bestattet wird der Gründer im SOS-Kinderdorf Imst. Seine Idee lebt in mehr als 130 Ländern weiter.

Gute Ausbildung attestiert

KSB gehört zu „Deutschlands besten Ausbildungsbetrieben 2017“. Dies hat eine Studie im Auftrag von „Deutschland Test“ und dem „Focus-Money“ ergeben. Bewertet wurde die Ausbildungsqualität der 5.000 mitarbeiterstärksten Unternehmen verschiedener Branchen.

Frankenthal. Am KSB-Stammsitz absolvieren derzeit 110 Jugendliche eine Ausbildung. Sie haben eine gute Wahl getroffen. In einer aktuellen Studie zur Ausbildungsqualität erzielte der Pumpen- und Armaturenhersteller 90,5 von 100 möglichen Punkten. Neben allgemeinen Fakten zur Berufsausbildung spielten Aspekte wie Zusatzleistungen für Auszubildende, Entlohnung, Abschlüsse nach Noten sowie die Übernahmequote der Auszubildenden bei der Beurteilung eine wichtige Rolle.

„Magnetwirkung für junge Menschen“

„Wir sind sehr stolz darauf, dass wir dieses Ergebnis erzielt haben und sogar besser sind als manch andere namhaften Unternehmen“, kommentiert Helmut Lang. Er ist deutschlandweit für die Ausbildung bei

KSB zuständig und erhofft sich von der Auszeichnung eine „Magnetwirkung für motivierte und engagierte junge Menschen“.

Wie gut die Ausbildung bei KSB ist, beweisen auch die diversen Auszeichnungen der IHK. Bis 2016 hat die IHK Pfalz den Frankenthaler Standort neunmal hintereinander für die herausragenden Leistungen in der Berufsausbildung geehrt. In der KSB-Berufsausbildung stehen das praxisbezogene Lernen und die kollegiale Zusammenarbeit im Vordergrund. Neben der fachlichen Kompetenz und den manuellen Fähigkeiten ist ein ausgeprägtes Verantwortungsbewusstsein der Nachwuchskräfte wichtig. Dies stellen die KSB-Auszubildenden immer wieder im sozialen und ökologischen Bereich unter Beweis. Frankenthaler Auszubildende halfen beispielsweise

schon im Frankenthaler Tiergehege und in der Wildvogel-Auffangstation Nonnenhof. Auszubildende und Ausbilder engagieren sich außerdem regelmäßig bei inner- und außerbetrieblichen Veranstaltungen wie dem Girls' Day, Berufs- und Ausbildungsmessen sowie Schülerpraktika.

In Frankenthal bildet KSB seine 110 Azubis in neun Berufssparten aus. Darüber hinaus bietet das Unternehmen 20 Nachwuchskräften die Möglichkeit, die Studiengänge Bachelor of Engineering (Maschinenbau) und Bachelor of Arts (Ingenieurwissenschaften) an der Dualen Hochschule in Mannheim zu belegen. Insgesamt bildet das Unternehmen an den drei deutschen Standorten Frankenthal, Halle (Saale) und Pegnitz (Oberfranken) derzeit 238 junge Menschen aus.



KSB-Azubis zeigen Schülerinnen und Schülern in der Frankenthaler Ausbildungswerkstatt, was in den verschiedenen Berufen vermittelt wird und auf was es dabei ankommt.

Opel

Startschuss für das Flaggschiff

Im Opel-Stammwerk in Rüsselsheim begann Ende März eine neue Ära: Der erste Opel Insignia Grand Sport der zweiten Generation lief vom Band. In die Serienproduktion hat der Autobauer mehr als 500 Millionen Euro investiert. Auch das Opel-Werk Kaiserslautern liefert Komponenten für den neuen Insignia.



Ende März begann die Serienproduktion des Insignia der zweiten Generation. In der Endmontage werden die Fahrzeuge mit allen Flüssigkeiten befüllt.

Rüsselsheim/Kaiserslautern. „Wir haben lange auf diesen Tag hingefiebert. Endlich ist unser neues Flaggschiff da. Heute ist ein bedeutender Tag für Opel und für Rüsselsheim“, sagte Opel-Chef Karl-Thomas Neumann beim feierlichen Start der Serienproduktion am 21. März. „Allein um die Produktion des neuen Flaggschiffs vorzubereiten, haben wir über 500 Millionen Euro investiert.“ Im Scheinwerferlicht stand ein Abalone-weißer Insignia Grand Sport mit 170 PS starkem Zweiliter Diesel-Motor.

„Die Kollegen im Rüsselsheimer Stammwerk haben einmal mehr bewiesen, dass sie durch ihre hervorragende Arbeit reibungslose Anläufe hinbekommen und klasse Fahrzeuge vom Band rollen lassen“, sagte Uwe Baum. Der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende bezeichnete den neuen Insignia als „ein wichtiges Stück Zukunft für Opel“.

Auch für den Opel-Standort Kaiserslautern war der 21. März ein wichtiges Datum. Wesentliche Komponenten für das Flaggschiff von Opel werden in der Westpfalz gefertigt. Dafür hat das Unternehmen am Standort in weitere hochmoderne Fertigungsanlagen investiert. Neben der Aluminium-Motorhaube und der Vordersitzstruktur stellen



Opel-Chef Karl-Thomas Neumann (l.), Werkleiter Michael Lewald (M.) und Betriebsratsmitglied Uwe Baum (r.) geben das Startsignal für die Serienproduktion des neuen Opel Insignia.

die Opelaner in Kaiserslautern die Vorder- und Hinterradträger, die Träger des Armaturenbretts sowie zahlreiche Teile der Karosserie her. Dass der neue Opel Insignia rund 200 Kilogramm leichter ist als sein Vorgänger, liegt auch an den Zulieferungen aus der Westpfalz. Sie sind aus besonders leichten und hochfesten Stählen.

Erste Generation 940.000 Mal verkauft

Der neue Insignia ist als Limousine Grand Sport und als Kombi Sports Tourer seit dem 20. Februar bestellbar. Die ersten drei Serienfahrzeuge sind für die Märkte in Polen, Dänemark und Deutschland bestimmt. Das Opel-Flaggschiff feierte gerade seine offizielle Weltpremiere auf dem Genfer Automobilsalon. Ab Sommer wird das Auto bei den Händlern stehen.

Neumann zeigte sich zuversichtlich, dass die Neuauflage die Erfolgsgeschichte der Vorgänger-Generation fortschreiben wird. Die erste Insignia-Generation – das „Auto des Jahres 2009“ – verkaufte sich europaweit 940.000 Mal. In den vergangenen Jahren war der Insignia das am vierthäufigsten verkaufte Opel-Modell. Der neue Insignia basiert auf einer neuen Architektur: Bis zu 200 Kilogramm hat die Neukonstruktion im Vergleich zum Vorgänger abgespeckt, ist flacher und bietet dennoch mehr Platz im Innenraum. Der Autobauer hat nach eigenen Angaben der neuen Insignia-Generation alles mitgegeben, was dynamisch und fahraktiv macht. Ein Technik-Highlight ist unter anderem der neue intelligente Allradantrieb mit Torque Vectoring – mit radindividueller Drehmomentverteilung in Millisekunden. Zudem bietet das Fahrzeug Technologien, die das Fahren sicherer, entspannter und komfortabler machen sollen.

John Deere / Michelin

Auf der Suche nach Europas bestem Traktorfahrer

Clermont-Ferrand. Im Juni werden John Deere und Michelin erneut den europäischen Traktorenwettbewerb austragen. 16 Teilnehmer aus ganz Europa stellen am Steuer der neuen 6250R Traktoren ihre Fähigkeiten unter Beweis. Der Vergleich findet auf dem Testgelände von Michelin in Clermont-Ferrand statt. Beim Wettbewerb geht es nicht nur um Geschwindigkeit, sondern unter anderem auch um die beste Fahrstrategie und den geringsten Kraftstoffverbrauch. John Deere möchte demonstrieren, wie geübte Fahrer die Leistung ihrer Traktoren optimieren können. Die Ergebnisse sollen verdeutlichen, dass Fahrer durch richtige Entscheidungen und angemessene Maschineneinstellungen in der Lage sind, kostbare Zeit und Geld zu sparen. Reifen beeinflussen ebenfalls die Gesamtleistung des Traktors. Denn je nach Beladung, Geschwindigkeit und Reifeninnendruck lassen sich Kraftstoffverbrauch, Bodendruck und Reifenverschleiß reduzieren.



Jurymitglieder überprüfen beim Wettbewerb im vergangenen Jahr die Fahrzeuge.

Mann+Hummel

Filterhersteller erneut einer der Top-50-Patentanmelder

Ludwigsburg / Speyer. Bereits zum sechsten Mal in Folge ist Mann+Hummel unter den Top 50 der aktivsten Patentanmelder am Deutschen Patent- und Markenamt (DPMA) gelistet. „Die gute Platzierung beim DPMA spricht für die Kompetenz und die Innovationskraft unseres Unternehmens. Das Potenzial unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und unsere Investitionen in Technologie und moderne Arbeitsbedingungen sind der Garant dafür, dass wir auch in Zukunft mit unseren Entwicklungen vorangehen können. Mit neuen und kreativen Ideen stellen wir uns den Herausforderungen an die Filtration von morgen und schaffen Raum für Innovationen“, kommentiert Alfred Weber, Vorsitzender der Mann+Hummel-Geschäftsführung das Ergebnis. Das Unternehmen verbesserte seine Platzierung gegenüber dem Vorjahr von Platz 37 auf 31. Im vergangenen Jahr hat der Filterhersteller 179 Patente beim DPMA angemeldet. Damit hält das Unternehmen mehr als 3.000 Patentanmeldungen, Patente und Gebrauchsmuster. Zu den Patentanmeldungen aus dem letzten Jahr zählt beispielsweise ein dreistufiges Filtersystem zur Abscheidung von Wasserverunreinigungen aus Diesel-

kraftstoff. Andere zum Patent angemeldete Membransysteme dienen dazu, Brennstoffzellen im Automobilbereich wie auch bei der Energieversorgung von Häusern im optimalen Feuchtebereich zu halten. Aus

dem Industriefilterbereich wurde 2016 unter anderem die Weiterentwicklung des bewährten ProVent-Ölabscheiders für offene und geschlossene Kurbelgehäuseentlüftungen angemeldet.



Der Mann+Hummel-Hauptsitz in Ludwigsburg. Das Unternehmen ist erneut Top-Patentanmelder.

Urlaub

Arbeiten und Reisen

**Mal ganz individuell erholen – und günstig dazu: Lässt sich machen!
Kost und Logis gegen Mitarbeit – so was gibt's zum Beispiel auf etlichen Bio-Bauernhöfen**

Wer im Urlaub vor allem am Strand liegen möchte, ist mit einer Pauschalreise gut bedient. Wer aber auf Reisen etwas mehr erleben will, kann das oft mit günstigen Übernachtungen verbinden.

Manche Unterkünfte sind da ziemlich einmalig – so das Parkhotel im nordrhein-westfälischen Bottrop, wo Betonröhren als Nachtlager dienen, oder ein Schäferwagen-Hotel im baden-württembergischen Wildberg. Derart schräge Locations kann man etwa über die Website woandersnacht.de finden. Die folgenden Anregungen gelten jeweils für alle möglichen Orte:

Arbeitseinsatz

Ein traumhafter Segeltrip muss nicht am Geld oder fehlenden Kenntnissen scheitern: Nach dem Motto „Hand gegen Kojе“ fährt man zwar nicht gratis mit, aber günstig. Dafür muss man allerdings auf dem Schiff mit anpacken. Mitfahrer für Törns in aller Welt werden beispielsweise auf der

Website handgegenkoje.de gesucht. Etliche Bio-Bauernhöfe bieten Kost und Logis gratis – gegen Mitarbeit. Wer das nutzen will, muss zwar zunächst Mitglied werden (wwoof.de), hat dann aber viele Projekte zur Auswahl. Das klappt auch international (wwoof.net).

Manche einzelne Anbieter verfahren nach ähnlichen Prinzipien, zum Beispiel das Kartoffel-Hotel in der Lüneburger Heide (auf kartoffel-hotel.de nach „Barter“ suchen) oder die Hallig Hooge (auf hooge.de nach „Kojе“ suchen).

Familienanschluss

Über die Plattform couchsurfing.com findet man nach deren Angaben in rund 150.000 Städten weltweit Menschen, bei denen man kostenlos übernachten kann. Erwartet wird im Gegenzug, dass man sich als Gast des Hauses versteht, also auch Zeit mit den Gastgebern verbringt. Ein Mindestmaß an Englischkenntnissen ist nötig –

schon, weil es keine deutsche Version der Website gibt. Infos auf Deutsch gibt es auf aktiv-online.de/couchsurfing.

Sportwoche

Viele Krankenkassen unterstützen es, wenn ihre Versicherten sich einen besonders aktiven Urlaub mit viel Bewegung gönnen. Wer also Spaß an Nordic Walking, Radfahren oder Aquafitness hat, kann mal die Angebote für eine „Aktivwoche“ auf gsm-gesund.de durchsehen; dieser Anbieter arbeitet mit etlichen Betriebskrankenkassen zusammen. Auch auf Portalen wie akon.de, dr-holiday.de oder transmedic.de finden sich Angebote für geförderte „Präventionsreisen“.

Generell kann es sich lohnen, einfach mal bei der eigenen Kasse nach den jeweiligen Angeboten zu fragen – und nach den genauen Spielregeln dafür. Oft wird zumindest ein Gesundheitsprogramm im Urlaub bezuschusst.

Haushüten oder Haustauschen

Als Haushüter kann man in der Ferne kostenlos unterkommen: Über Portale wie mindmyhouse.com, nomador.com und trustedhousesitters.com suchen abwesende Immobilienbesitzer aus aller Welt nach verantwortungsvollen Menschen, die sich für eine bestimmte Zeit ums verwaiste Heim, den Garten und oft auch die Haustiere kümmern.

Beim Haustausch dagegen tauschen einfach zwei Parteien zeitgleich ihre Wohnungen. So können sie am jeweils anderen Ort Urlaub machen (Tipps dazu gibt's auf aktiv-online.de/haustausch).

Spontanbuchung

Wer im Urlaub von Ort zu Ort fährt und dabei flexibel ist, der kann zum Beispiel über die App „Hotel Tonight“ oder die Site hotel-standby.de besonders günstige Schlafplätze aufstöbern: Last-minute-Angebote von ganz normalen Hotels.

Bettina Blass



Wirtschaft mit Witz und Verstand



Tisch- und
Wandkalender
JETZT
bestellen!



www.wirtschaft-kalender.de

Der Wirtschaftskalender 2018 liefert Ihnen Woche für Woche pointierte Sprüche, witzige Cartoons und die passenden Fakten.



Ihr eigenes Motiv?
Rufen Sie uns an:
0221 4981-450