



HÖRMANN
Gruppe

DAS MAGAZIN DER HÖRMANN GRUPPE AUSGABE 3

mittendrin

Wir packen an

ANPACKEN

Wie die Mitarbeitenden bei HÖRMANN ihren Einsatz zeigen

PARTNERSCHAFT

Zusammen viel mehr als die Summe aller Teile

MANNSCHAFTSSPIELER

Mit Energie und Begeisterung die Arbeit gestalten

In dieser Ausgabe



4

NEWS

Unter anderem:
Paketboom bei Klatt
und Fachkräfte gesucht



14

FOKUS PRODUKTION & MONTAGE

Jetzt reden wir!
Im Gespräch mit den
Mitarbeitenden



18

INSIGHT

Andreas Müller
über Energie und
Begeisterung bei
der Arbeit



8

FOKUS PRODUKTION & MONTAGE

Handarbeiter sind
das Herzstück der
Wertschöpfung



16

NETZWERK

Das große Netzwerk
der Produktion und
Lieferung für MAN



Liebe Mitarbeiterinnen
und Mitarbeiter,

das erste Quartal des neuen Jahres ist gefühlt schnell vergangen. Leider spüren wir immer noch, oder schon wieder, die massiven Auswirkungen der Covid-19-Pandemie. Unser Arbeitsumfeld ist durch viele Behinderungen und Einschränkungen geprägt, insbesondere in der Produktion und auf Montage verrichten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Arbeit mit Maske unter erschwerten Bedingungen. Das strikte Einhalten der Abstands- und Hygieneregeln sowie das Tragen von Masken und das regelmäßige Testen werden uns leider noch in den nächsten Monaten begleiten. Wir bitten Sie hierfür um Ihr Verständnis, aber es dient dem Schutz der Gesundheit von uns allen.

Wir möchten uns im Namen des gesamten Managements der HÖRMANN Gruppe bei Ihnen für Ihre Umsicht, Ihre Flexibilität und Ihr Verständnis für manche vielleicht unpopuläre Entscheidung in den letzten Monaten bedanken. Unser besonderer Dank gilt auch all denen, die sich trotz der erschwerten Randbedingungen mit hohem Engagement und mit Tatkraft für die Sicherstellung einer hohen Kundenzufriedenheit in den letzten Monaten eingesetzt haben.

Die HÖRMANN Gruppe ist im Geschäftsjahr 2020 gut durch die Covid-19-Pandemie gekommen, auch wenn einzelne Bereiche stark von den Auswirkungen betroffen waren und teilweise immer noch sind. In einigen Gesellschaften gibt es immer noch Kurzarbeit. Aber die meisten Gesellschaften waren im Jahr 2020 relativ erfolgreich.

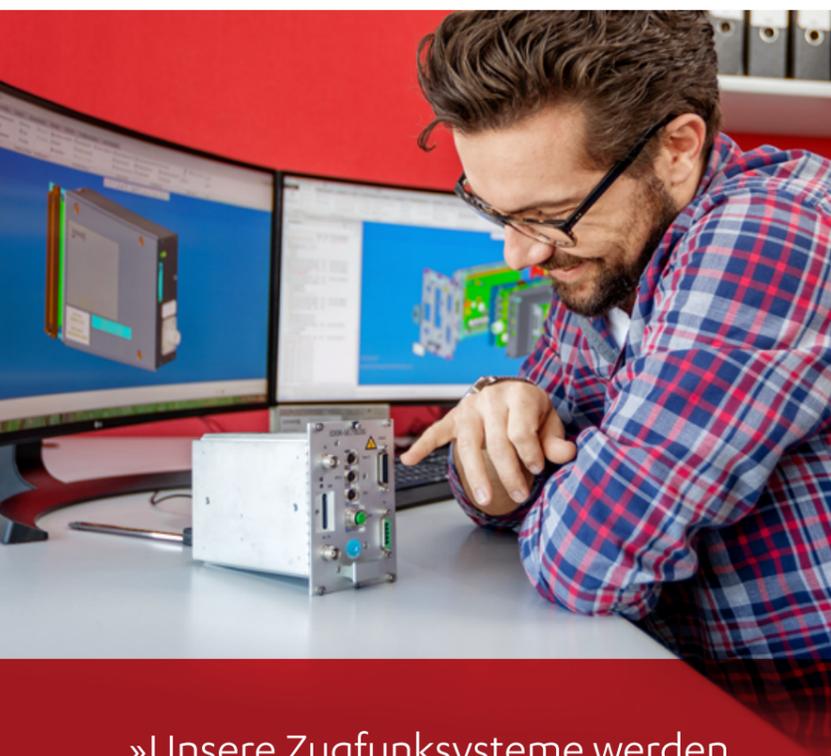
Hier zeigt sich die Stärke einer breit aufgestellten Unternehmensgruppe, die in vielen verschiedenen Geschäftsfeldern tätig ist. Das Prinzip einer Solidargemeinschaft trägt auch durch schwierige Zeiten: Der Starke hilft dem Schwächeren. Der Jahresabschluss 2020 zeigt, dass die HÖRMANN Gruppe in ihrer Gesamtheit wirtschaftlich und finanziell stabil aufgestellt ist. Es gibt zwar in einigen Gesellschaften erheblichen Handlungsbedarf, um die Ertragslage und Selbstfinanzierungskraft wieder möglichst schnell zu stabilisieren. Für die große Mehrheit der Gesellschaften können wir aber sagen, dass diese Unternehmen gut aufgestellt und die Arbeitsplätze auch in einer langfristigen Betrachtung sicher sind.

Wir sind mit Zuversicht und einem gesunden Optimismus in das neue Geschäftsjahr 2021 gestartet. In vielen Unternehmen besteht aktuell eine sehr hohe Nachfrage und damit eine hohe Auslastung in Engineering, Produktion, Montage, Instandhaltung und in den Bereichen, in denen Sie Ihren Beitrag für Ihr Unternehmen vor Ort leisten. Wir gehen davon aus, dass sich mit Abklingen der Pandemie und mit fortschreitender wirtschaftlicher Erholung diese gute Auslastung auch im weiteren Jahresverlauf und im nächsten Jahr fortsetzen wird.

Wussten Sie, dass 65 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der HÖRMANN Gruppe in der Produktion und auf Montage tätig sind? Unter dem Motto „Wir packen an“ berichten wir in dieser Ausgabe vom Alltag der vielen Menschen in der HÖRMANN Gruppe, die jeden Tag „mit Hand und Kopf“ einen großen Teil der Wertschöpfung realisieren und oft unter schwierigen Arbeits- und Witterungsbedingungen tätig sind.

Dr. Michael Radke
CEO der HÖRMANN Gruppe

Johann Schmid-Davis
CFO der HÖRMANN Gruppe



»Unsere Zugfunksysteme werden nicht nur in Europa, sondern auf der ganzen Welt eingesetzt.«

COMMUNICATION

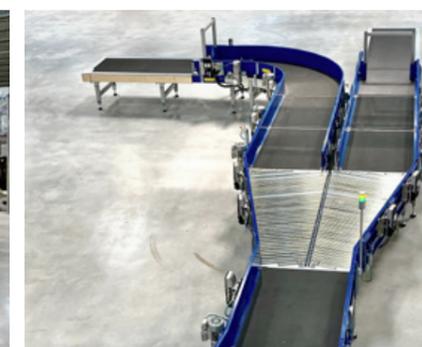
Zugfunksysteme in Afrika

47.000 Cab-Radios und 11.000 focX-Handhelds von der Funkwerk AG sind weltweit in Führerständen von Zügen und Bahnen installiert. „Darauf sind wir stolz“, freut sich Vorstand Kerstin Schreiber. „Unsere Zugfunksysteme werden nicht nur in Europa, sondern auf der ganzen Welt eingesetzt. Wir entwickeln und produzieren seit 1982 Zugfunktechnik für Eisenbahnbetriebe, sowohl für den Einbau in Schienenfahrzeuge als auch in transportable Geräte.“ Im Bahnbetrieb sichert der Zugfunk die Kommunikation der mobilen mit der stationären Infrastruktur – dank unseres Partners Cloud & Steam Technologies auch in Afrika.

AUTOMOTIVE

PARALLEL LACKIEREN

Die HÖRMANN Automotive Eislingen GmbH hat in ihrem Werk in Ebersbach eine neue Pulverbeschichtungsanlage in Betrieb genommen. Das Besondere: Die neue Lackieranlage kann Teile mit bis zu 2,7 m Länge, 2,0 m Höhe und 1,3 m Breite beschichten. Und sie kann die Beschichtungen auf Stahl und Aluminium als Trägermaterial parallel durchführen. Der gesamte Prozess benötigt wenig Personal und ist hinsichtlich des Teilespektrums sehr flexibel. „Wir haben damit die hohe Abhängigkeit von externen Lackierbetrieben beseitigt und sind viel flexibler“, betont der Technische Leiter Rudolf Ostwald. „Ob kleinere Tankklappen für Busse, großräumige Stahl- oder Aluminiumtanks für Baukräne und Kipper oder Verkleidungen für landwirtschaftliche Geräte und Baumaschinen – HÖRMANN Automotive in Ebersbach wird zukünftig alle Teile selbst beschichten. Das verkürzt signifikant die Lieferzeiten und reduziert das Risiko von Qualitätsmängeln.“



ENGINEERING

Paketboom bei Klatt

Der Versand- und Onlinehandel wächst und wächst. Die Coronapandemie hat den vorhandenen Trend nochmals verstärkt. Die Klatt Fördertechnik GmbH im österreichischen Neumarkt, die seit zwei Jahren Teil der HÖRMANN Gruppe ist, profitiert von diesem Paketboom: Rund 70% des Umsatzes entfallen bereits auf Anlagen zur Paketbeförderung. „Wir sind immer häufiger gezwungen, Aufträge abzulehnen“, bedauert Peter Klatt, Geschäftsführer der Klatt Fördertechnik GmbH. „Daher suchen wir verstärkt Fachkräfte und investieren in neue, moderne Fertigungshallen.“ Als Gründe für den Erfolg nennt er Maßfertigung statt Massenfertigung und eine sehr breite Branchenerfahrung, auf die auch prominente Kunden wie Amazon oder die französische Post setzen.



»Wir suchen verstärkt Fachkräfte und investieren in moderne Fertigungshallen.«

AUTOMOTIVE

HERZLICH WILLKOMMEN IN EISLINGEN

Tobias Frenzel hat an der Technischen Universität Freiberg Maschinenbau studiert und blickt auf mehrere Jahre Geschäftsführungserfahrung im Bereich Automotive und Sondermaschinenbau zurück. Seit Mitte 2019 ist er als Interimsmanager in der Automobil-Zulieferindustrie tätig. „Zuletzt war ich als Projektleiter zum Aufbau und zur Inbetriebnahme der Pulverbeschichtungsanlage bei HÖRMANN in Ebersbach tätig, empfohlen durch die HÖRMANN Rawema.“ Zum 1. Januar 2021 ist er interimistisch in die Geschäftsführung der HÖRMANN Automotive Eislingen GmbH eingetreten.

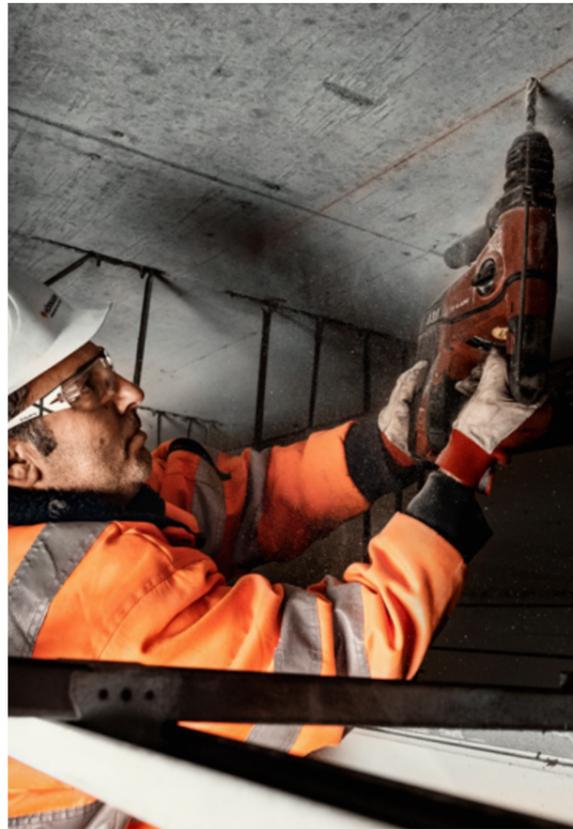


HÖRMANN DIGITAL

NEUER CHIEF DIGITAL OFFICER

Alexander Hauswald ist seit 1. Januar 2021 Chief Digital Officer für die HÖRMANN Gruppe: „Ich freue mich darauf, gemeinsam mit Gründungs-Geschäftsführerin Anna Hörmann die HÖRMANN Digital GmbH zu leiten und in enger Zusammenarbeit mit den Geschäftsführern die digitale Zukunft der HÖRMANN Gruppe zu gestalten.“ Der Digitalisierungsspezialist verfügt über 13 Jahre Erfahrungen als Softwarearchitekt und Entwicklungsleiter und war zuletzt 5 Jahre bei der B/S/H/ als Chief Architect tätig. Schwerpunkt dort waren die verschiedenartigen Aspekte der Digitalisierung von Hausgeräten wie z. B. die Vernetzung von Design, Produktion, Cloudplattform und Kundenservice in der HomeConnect-IoT-Plattform.

»Ich freue mich darauf, die digitale Zukunft der HÖRMANN Gruppe mitzugestalten.«



COMMUNICATION

Infos und Werbung für Münchner U-Bahn

Witzige Spots oder Wettermeldungen – digitale Außenwerbung wie die Infoscreens an Bahnsteigen verkürzen die Wartezeit auf die nächste U-Bahn oder S-Bahn. Für den Außenwerber STRÖER führt HÖRMANN Kommunikation & Netze umfangreiche Elektro- und Metallbauarbeiten zur Modernisierung der Werbeanlagen in zahlreichen U-Bahnhöfen in München und Hamburg durch. „Wir übernehmen den Rückbau bzw. Austausch analoger Werbeträger und bauen neue bildgesteuerte Werbeanlagen ein“, erklärt Günter Seufzger, Geschäftsführer der HÖRMANN Kommunikation & Netze. „Für Infoscreen-Leinwände müssen zunächst Fertigungspläne entwickelt und dann spezielle Stahlkonstruktionen gefertigt werden.“ Eine besondere Herausforderung ist die Herstellung, Lieferung und Montage der

Infoscreen-Leinwände im Hintergleisbereich an den Tunnelwänden gegenüber dem Bahnsteig. Die Leinwände sind 4 m breit, 2,5 m hoch und wiegen 350 kg. „Diese Arbeiten müssen teilweise nachts durchgeführt werden, weil über dem Gleis nur während der Betriebspause gearbeitet werden kann. Sie erfordern daher eine hohe Flexibilität der Mitarbeit und die Bereitschaft zur Nacharbeit“, so sein Geschäftsführer-Kollege Johannes Antoni. Direkt über den Bahnsteigen installieren die Fachkräfte der HÖRMANN Kommunikation & Netze die Beamerabhängungen an der Decke. Durchbrüche, Kernbohrungen im Bestand und die Errichtung neuer Kabeltrassen werden hierbei ebenso umgesetzt wie die nachfolgende Kabelverlegung mit elektrischer und datentechnischer Anbindung der Werbeträger.



AUTOMOTIVE

Verlagerung nach Bánovce in der Slowakei abgeschlossen

In mehreren Schritten wuchs die Produktionsfläche zwischen 2018 und 2020 von ursprünglich rund 7.000 m² auf insgesamt rund 25.000 m². Dem Team in der Slowakei gelang es in kurzer Zeit und unter den erschwerten Rahmenbedingungen der Coronapandemie, die neuen Produkte und Prozesse hochzufahren und „nahtlos“ in die Belieferung der Kunden einzusteigen. „In der Hochlaufphase gab es fast täglich neue Belegschaftsmitglieder, die ausgebildet und an ihre Aufgaben und die hohen Anforderungen der Automobilindustrie herangeführt wurden“, erklärt Dr. Daniel Holstein, Geschäftsführer von HÖRMANN Automotive. Im zweiten Halbjahr 2020 konnten die umfangreichen Verlagerungen vom Werk Penzberg und das rasante Wachstum des Standortes Bánovce abgeschlossen werden.

SERVICES

Business Unit Automation der SAV GmbH erworben

Die HÖRMANN Automationservice GmbH in Salzgitter hat die Business Unit „Automation“ der SAV GmbH in Mittweida mit 11 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erworben.

ENGINEERING

FORSCHUNGSPROJEKT: DIGITALE FABRIKDATEN

Wer oder was ist BIM? BIM ist die Abkürzung für Building Information Modeling. Dazu gehören digitale Datenmodelle sowie die Erleichterung der Prozesse wie Planen, Bauen und Betreiben. Das ist nicht nur für Gebäude ein zentrales Thema der digitalen Transformation, sondern auch für Produktionsanlagen.

Gemeinsam mit dem Fraunhofer IGCV und weiteren Partnern wie der AGCO GmbH, der Bauer AG und den Wieland Werken hat die Hörmann RAWEMA eine Initiative zum Thema „Bestandsdigitalisierung zur Nutzung von Building Information Modeling in bestehenden Produktionsumgebungen“ initiiert. „Wir wollen uns austauschen, den Stand der Technik prüfen und einen Ausblick auf zukünftige Entwicklungen geben“, erklärt Innovationsmanager Benjamin Bielefeld von HÖRMANN Rawema. „Denn eine digitalisierte Informationsbasis wird auch für unsere Kunden in Zukunft immer wichtiger werden.“



Anpacker, Möglichmacher und Teamspieler: HÖRMANN-Monteure und -Produktionsarbeiter

Mit Hand und Kopf

»Die Produktionsmitarbeiter sind das Herzstück jeder Fabrik.«

DR. DANIEL HOLSTEIN,
GESCHÄFTSFÜHRER BEI HÖRMANN AUTOMOTIVE



Oliver Schwan, Peter Brill und Jonas Feidt (von links nach rechts) arbeiten konstruktiv im Automotive-Werk in St. Wendel zusammen.

Sie arbeiten hart und finden schnell Lösungen. Sie sind Experten auf ihrem Gebiet – mit viel Wissen und handwerklichem Geschick. Das, was sie tun, muss passen – sie haben hohe Ansprüche! Ohne sie läuft nichts – im wahrsten Sinne des Wortes. Unsere **Handwerker** wie zum Beispiel die Produktionsmitarbeiter bei **HÖRMANN Automotive** oder die Monteure bei **HÖRMANN Kommunikation & Netze** sind das Herzstück der Wertschöpfung. Im Interview erläutern ihre Chefs, was sie an ihnen schätzen und was ihre Arbeit – aus ihrer Sicht – ausmacht. Dann sprechen sie selbst, stellvertretend für die vielen anderen Kolleginnen und Kollegen, über das, was sie jeden Tag anpacken.

MITTENDRIN
IM GESPRÄCH



Johannes Antoni und **Günter Seufzger** leiten gemeinsam das Unternehmen **HÖRMANN Kommunikation & Netze**. Die zwei sind ein Team, dessen Aufgaben eng miteinander verzahnt sind. Das gilt aber nicht nur für die beiden. Auch die Monteure bei Kommunikation & Netze sind Mannschaftsspieler. Auf Montage ist es unabdingbar, nicht nur handwerklich kompetent zu sein, sondern auch gut miteinander zusammenzuarbeiten.



Der Maschinenbauingenieur **Dr. Daniel Holstein** bezeichnet sich selbst als Kind des Ruhrgebiets. Seit zwei Jahren verantwortet er als Geschäftsführer den Bereich Operations bei **HÖRMANN Automotive**. Er ist Fußballfan und überzeugt, dass auch ein Unternehmen nur als Team gewinnen kann.

Wie wichtig sind die Produktionsmitarbeiter für Sie?

JA: Wir brauchen gute Monteure: Unsere Wertschöpfung ist davon abhängig, dass unsere Teams vor Ort gute Arbeit leisten und die Kunden zufrieden sind. Das Geld wird auf der Baustelle verdient.

DH: Die Produktionsmitarbeiter sind das Herzstück jeder Fabrik. Unsere Aufgabe ist es, Rahmenbedingungen zu schaffen, dass sie bestmöglich arbeiten können.

Herr Antoni, wie viele Ihrer Leute bei HÖRMANN Kommunikation & Netze arbeiten mit den Händen?

JA: Etwa die Hälfte unserer Leute sind „Handarbeiter“. Dazu gehören die Monteure, unsere Servicetechniker und eigentlich auch die Bauleiter. Die arbeiten zwar nicht mit den Händen, aber sie sind rein produktiv tätig und kümmern sich darum, dass die Abläufe auf den Baustellen vor Ort laufen.

Was schätzen Sie an Ihren Monteuren?

JA: Dass sie viel Erfahrung von sehr vielem haben! Sie beherrschen neben der Elektrotechnik unterschiedlichste Gewerke. Sie können eine Wand öffnen oder ein Dach abdichten und verstehen etwas von Stahlbau, aber auch von Tiefbau. Das ist sehr wichtig für uns, denn sonst müssten wir immer fünf Leute auf die Baustelle schicken, was sich natürlich nicht rechnet.

GS: Ebenso wichtig ist die Lösungskreativität, die unsere Teams auf den Baustellen brauchen. Sie sind nicht nur handwerklich geschickt, sondern haben auch die Fähigkeit, Ideen zu entwickeln. Außerdem sind sie sehr flexibel – zeitlich und räumlich. In einer Woche ist ein Monteur in Hamburg und in der anderen vielleicht in Süddeutschland. Häufig wird in fest definierten Zeitfenstern gearbeitet – oft auch nachts.

Herr Dr. Holstein, sind bei Ihnen die gleichen Fertigkeiten gefragt oder ist Handarbeit im Bereich HÖRMANN Automotive etwas anderes?

DH: Das ist tatsächlich anders, da bei uns in der Produktion an einem Ort gearbeitet wird und in der Automobilindustrie ganz klare Abläufe und Regeln festgelegt sind. Wir fertigen an allen Automotive-Standorten anspruchsvolle Produkte, die ein enormes Know-how und sehr hohe handwerkliche

Fähigkeiten erfordern, denken Sie z. B. an den Werkzeugbau. Aber flexibel zu sein ist auch bei uns wichtig, wir haben teilweise hohe Schwankungen in der Auftragslage: Hier haben unsere Mitarbeiter ein hohes Maß an Flexibilität, sind bereit, Sonderschichten zu fahren und auch in Nachtschichten anzupacken. Das ist für mich gelebte Tatkraft.

Gibt es besondere Herausforderungen beim Arbeiten in der Produktion?

DH: Wir haben unterschiedliche Herausforderungen in unseren Werken. Bánovce ist z. B. ein vergleichsweise neues Werk, das 2017 mit der Produktion begonnen hat. Hier haben die Mitarbeiter vor Ort innerhalb kürzester Zeit eine unglaubliche Menge neuer Produkte und Prozesse erlernt. Diese müssen sie in höchster Qualität und unter sehr hohem Zeitdruck stemmen – das ist wirklich beeindruckend! Generell sind durchgängig höchste Qualität sowie absolute Liefertreue ein Muss und eine Selbstverständlichkeit für unsere Kunden. Wir arbeiten just in time bzw. just in sequence. Die Leute wissen, welche Teile in der nächsten Schicht produziert werden müssen. Jede Störung bei uns schlägt beim Kunden durch, unter Umständen steht dort ein ganzes Werk mit 6.000 Mitarbeitern still. Das ist ein ganz hoher Lieferdruck, der da auf unsere Mitarbeiter einwirkt und dem sie jeden Tag standhalten müssen.

Und bei Ihnen, Herr Antoni?

JA: Der Faktor Zeit spielt auch bei uns eine riesen Rolle, egal, ob im Bereich Bahn, Mobilfunk oder Werbeanlagen, wir haben sehr enge Zeitfenster für unsere Arbeiten. Denn wenn wir mit der Umrüstung eines Funkstandorts nicht rechtzeitig fertig sind, dann kann der Zug nicht fahren. Die Fähigkeit, Nerven zu bewahren, wenn es schwierig oder zeitlich eng wird, ist ein Muss. Generell ist die Arbeit von sehr viel Zeitdruck geprägt, da bedarf es einer gewissen Widerstandsfähigkeit, um damit gut umzugehen.

Was ist Ihren Kunden noch wichtig?

GS: Termingerecht und mit höchster Qualität zu arbeiten. Unsere Leute arbeiten zuverlässig, gewissenhaft und umsichtig.

JA: Wichtig ist außerdem das Drumherum, dass die Baustelle sauber ist und auch Nebengewerke wie das Schließen von Wänden erledigt sind.

Abdulhadi Issa, Klaus-Peter Schönenberger, Steven Darde, Joachim Büch und Waldemar Frank (von links nach rechts) bilden ein Team im Automotive-Werk in St. Wendel.



Die gelernte Schneiderin Eva Tonková arbeitet jetzt mit Fingerspitzengefühl beim Abkantpressen im Automotive-Werk in Bánovce (Slowakei).

Bei HÖRMANN Kommunikation & Netze helfen sich die Mitarbeiter gegenseitig, um schneller und besser ans Ziel zu kommen.

»Das Geld wird auf der Baustelle verdient.«

JOHANNES ANTONI,
GESCHÄFTSFÜHRER BEI
HÖRMANN KOMMUNIKATION & NETZE





Max Schlegel packt tatkräftig im Automotive-Werk in Gustavsburg an.

»Unsere Leute arbeiten zuverlässig, gewissenhaft und umsichtig.«



GÜNTER SEUFZGER, GESCHÄFTSFÜHRER BEI HÖRMANN KOMMUNIKATION & NETZE

Vladislav Halle schweißt im Automotive-Werk in Saarbrücken verschiedene Bauteile für namhafte Kunden zusammen.



Die Monteure von HÖRMANN Kommunikation & Netze haben einen hohen Qualitätsanspruch.

DH: Automobilindustrie heißt: Die Qualität muss immer gleich sein – egal ob 50.000 Stück oder nur fünf Produkte pro Jahr produziert werden. Egal welches Schichtteam arbeitet, das, was wir produzieren, muss immer absolut tiptopp sein. Dies gilt übrigens für alle Produkte, egal ob sie im Lkw, in der Landmaschine oder der Baumaschine zum Einsatz kommen. Hier wird mit größter Sorgfalt gearbeitet.

Wie wirkt sich das auf den Arbeitsalltag der Kollegen in der Produktion aus, Herr Dr. Holstein?

DH: Einerseits müssen wir die Anforderungen des Tagesgeschäfts erfüllen und andererseits langfristige Veränderungen in die Wege leiten. Die Anforderungen an Produkte, Anlagen und Qualität ändern sich, denken Sie z. B. an solch neue Technologien wie die Robotertechnik und die Digitalisierung. Das bringt große Umwälzungen bei den Strukturen und Prozessen. Es ist nicht leicht, sich immer wieder neu darauf einzulassen, und bewundernswert, wie unsere Mitarbeiter das machen.

Wie – insbesondere körperlich – anstrengend ist die Arbeit?

GS: Sehr anstrengend! Ein Beispiel: Bei manchen Einsätzen müssen unsere Monteure einen 100-m-Mast hinaufklettern. 100 m – in die Höhe! Und das vielleicht bei 30 Grad im Sommer oder Minustemperaturen im Winter. Das ist unglaublich anstrengend. Dafür muss man fit und körperlich gesund sein – und natürlich höhentauglich. Aber auch viele andere Tätigkeiten sind körperlich herausfordernd, z. B. stundenlanges Arbeiten in dunklen U-Bahn-Tunneln, um ein weiteres Beispiel zu nennen. Das ist alles keine 08/15-Arbeit, sondern ein anstrengender Job, bei dem mit schweren Stahlteilen und Kabeln gearbeitet wird und Hitze und Kälte ständige Begleiter sind.

DH: Auch bei uns wird in den meisten Bereichen mit schweren Gegenständen und viel körperlichem Krafteinsatz gearbeitet. Im Moment tragen die Mitarbeiter noch dazu während ihrer ganzen Schicht eine FFP-2-Maske. Das ist sehr, sehr anstrengend. Ich bin schon nach einem zweistündigen Meeting, in dem ich sitze und nicht körperlich arbeite, froh, wenn ich die Maske wieder abnehmen kann!

Ist die Arbeit nur für Männer geeignet oder gibt es auch Frauen bei Ihnen – abgesehen von Bürojobs?

GS: Im Moment haben wir keine – aber wir hatten schon einzelne. Aber das ist zugegebenermaßen die Ausnahme!

DH: In den meisten Werken leider eher weniger, da schwerste Teile verarbeitet werden. In Bánovce gibt es ein paar Frauen, und in Wackersdorf haben wir mehrere Frauen in der Montage. Dort zeigt sich, dass sich eine Mischung sehr positiv auswirkt.

Stellen Sie sich vor, Ihr Unternehmen wäre ein Fußballverein. Wie wichtig ist Teamgeist oder braucht man auch „geniale Einzelspieler“?

GS: Beides. Aber natürlich ist es wichtig, im Team zu spielen. Wir arbeiten überwiegend in Zweier- bis Dreier-Teams und haben oft Doppelbewerbungen von Duos, die schon vorher zusammengearbeitet haben. Aber wir haben auch „Einzekämpfer“, sprich Monteure, die allein unterwegs sind. Und natürlich braucht man auch Spezialisten oder Monteure, die anleiten und auch mal anschieben.

DH: Schön, dass Sie den Fußballvergleich wählen, ich bin großer Fußballfan – das wissen auch viele. Der Vergleich passt hervorragend! Wie im Fußball funktioniert es auch bei uns nur mit einem guten Team, das absolut auf das Spiel fokussiert ist. Alle müssen hundertprozentig wissen, was wirklich wichtig ist. Gleichzeitig braucht man auch herausragende Einzelspieler, Fachspezialisten, mit deren Hilfe wir die hohen technischen Anforderungen an Produkte, Prozesse und Abläufe umsetzen können. Ich bewundere, wie in der Produktion jeden Tag die enormen Qualitätsansprüche und Herausforderungen unserer Kunden erfüllt werden.

Was ist Ihnen wichtig im Umgang miteinander?

DH: Auf Augenhöhe miteinander umzugehen und die Erfahrung der Kollegen nicht zu unterschätzen, sondern sie in Entscheidungsprozesse einzubinden. Das heißt zum Beispiel, beim Kauf einer Maschine denjenigen zu fragen, der täglich damit arbeitet oder diese instand hält. Die Mitarbeiter wissen am besten, auf was man achten muss. Ich freue mich, dass in dieser Ausgabe das Thema

Produktion im Vordergrund steht. Das ist ein wichtiges Signal und hat für mich ganz viel mit Augenhöhe zu tun. Dazu gehört auch, sicherzustellen, dass der Informationsfluss in die Produktion funktioniert. Wichtig hierfür ist unser tägliches Shop-Floor-Meeting mit den Teamleitern. Diese sind – um wieder den Vergleich mit dem Fußball zu wählen – die Mannschaftsführer: Sie kennen ihre Leute und wissen, wie man jeden ansprechen muss.

Herr Seufzger, Herr Antoni, wie lernt man bei Kommunikation & Netze dazu und was zeichnet die Arbeit aus?

GS: Bei uns ist das meiste „learning by doing“, man lernt durch das, was man tut, und die Erfahrungen, die man macht. Denn jede Baustelle ist anders und vieles im Vorfeld wenig planbar. Unsere Monteure können vor Ort am besten einschätzen, welche Lösung funktioniert.

JA: Viele unserer Tätigkeiten sind sicherheitsrelevant. Unsere Arbeiten müssen äußerst stabil und sicher ausgeführt werden, denken Sie an die Sogwirkung eines Zuges. Wir haben Mitarbeiter, die wir auch als Bauleiter einsetzen würden, die das aber gar nicht wollen, da sie das eigenverantwortliche Arbeiten auf der Baustelle schätzen und weiter mit den Händen arbeiten wollen. Viele mögen auch das „Draußen-unterwegs-sein“ und „auf Montage“ zu sein.

Herr Dr. Holstein, was ist Ihnen als Kernbotschaft wichtig?

DH: Wir sind alle ein Team. Die Führungskraft genauso wie der Mann an der Maschine oder die Frau in Wackersdorf in der Montage. Jeder hat eine andere Aufgabe, so wie im Fußball, und man braucht Teamgeist, um gemeinsam das Ziel zu erreichen! ♦



Pavol Nevláčil
Reklamationstechniker
HÖRMANN Automotive
in Bánovce

Ich arbeite in der Kundenreklamation und sehe Mängel schon von Weitem! Wir leisten viel Detektivarbeit, um herauszufinden, wo die Ursache eines Fehlers liegt. War es die Maschine, liegt es am Prozess oder hat einer der Mitarbeiter etwas falsch gemacht?

Wichtig ist, dass sich der Fehler nicht wiederholt. Ich bin keiner, der nur im Büro sitzt, sondern bin oft bei den Kollegen in der Produktion, und mache mir auch die Hände schmutzig. Gut ist, dass wir uns alle gegenseitig unterstützen, eng zusammenarbeiten und mit einer konstruktiven Debatte zu einem guten Ergebnis kommen.

Reklamačný technik: Pracujem na reklamačnom oddelení a chyby rozpoznávam už z diaľky! Pri našej práci sa často meníme na detektívov, aby sme vypátrali, čo spôsobuje poruchu. Bol to stroj, je to chyba procesu alebo niekto zo zamestnancov urobil niečo nesprávne? Dôležité je, aby sa chyba neopakovala. Nesedím len v kancelárii, ale veľa času trávim pri kolegoch vo výrobe a tiež si špiním ruky. Páči sa mi, že sa všetci navzájom podporujeme, úzko spolupracujeme a konštruktívnou debatou vždy dospejeme k dobrému výsledku.



Peter Brill
Instandhaltung
HÖRMANN Automotive in St. Wendel

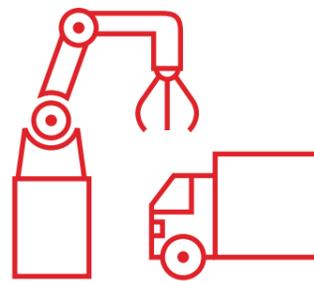
Jeder Tag bringt etwas Neues. Ich weiß oft nicht, was mich morgens bei Schichtbeginn erwartet, was den Job aber auch so interessant macht. Zur Instandhaltung gehören Wartungen, Reparaturen, der Aufbau neuer Anlagen sowie diverse Hausmeistertätigkeiten. Reparaturen an den Pressen können auch in einer Höhe von 8 – 9 m stattfinden. Im Sommer erschweren dort Temperaturen – 40 Grad Celsius und mehr – die Arbeiten enorm. **Bei Stillstand einer Pressenstraße ist schnelles Handeln gefordert: Sonst können bis zu 20 Mitarbeiter ihrer Arbeit, der Produktion von teilweise sehr großen Pressteilen, nicht nachkommen.** Wir sind ein gutes Team, bestehend aus jungen und älteren Kollegen. Ich habe viel Erfahrung, kenne die Maschinen, ihren Aufbau und fast all ihre Fehler und Eigenheiten. Die jüngeren Kollegen profitieren davon und nehmen die Tricks und Kniffe gern mit.



Matúš Masár
Laserschneider
HÖRMANN Automotive in Bánovce

Meine Arbeit ist körperlich schwer, ich arbeite oft mit sehr großen Teilen. Manche wiegen 30 oder 40 kg. Gleichzeitig muss ich genau überlegen, wie ich vorgehe, damit die Maschine danach das macht, was ich will. Hier bei HÖRMANN habe ich einen richtigen Arbeitsvertrag, vorher hatte ich nur eine Zeitarbeitsanstellung, das hat mir nicht gefallen. **Hier finde ich es gut!**

Pracovník obsluhy laserovej rezačky: Moja práca je fyzicky náročná, pretože často pracujem s veľmi veľkými dielmi. Niektoré vážia 30 alebo 40 kg. Zároveň si musím dobre premyslieť, ako postupovať, aby stroj robil presne to, čo chcem. Tu vo firme HÖRMANN mám skutočnú pracovnú zmluvu, predtým som mal iba dočasné pracovné miesto, a to sa mi nepáčilo. Tu pracujem rád!



Mittendrin im Gespräch mit unseren Mitarbeitern von HÖRMANN Automotive an den Standorten Bánovce und St. Wendel

PRODUKTION



Eva Tonková
Mitarbeiterin beim Abkantpressen
HÖRMANN Automotive in Bánovce

Am Anfang hat meine Familie überhaupt nicht verstanden, warum ich Abkantpressen machen will. Jetzt findet sie es gut! Ich bin gelernte Schneiderin und hatte keine Ahnung von Pressen, als ich hier angefangen habe, quasi „New Kids on the Block“. Aber ich habe schnell gelernt. Es macht mir Spaß, die Anleitungen zu lesen und mich reinzudenken, wie ich die Aufgabe am besten löse. Ich bin eine von sechs Frauen hier in der Produktion. Wir sind immer noch eine Minderheit – eigentlich machen Männer so einen Job, aber ich arbeite besser als ein Mann. **Mir gefällt, dass nicht immer alles gleich ist, sondern ich unterschiedliche Anbauteile bearbeite.**

Pracovníčka pri ohraňovacom lise: Spočiatku moja rodina vôbec nechápala, prečo chcem pracovať pri ohraňovacom lise. Teraz sa im moja voľba pozdáva! Som vyučená krajčírka a keď som tu začínala, nemala som o lisoch ani potuchy, v podstate úplný začiatok. Ale rýchlo som sa to naučila. Rada čítam návody a premýšľam, ako najlepšie zvládnuť zadanú úlohu. Som jednou zo 6 žien vo výrobe. Stále sme v menšine – je to vlastne typická chlapecká robota, ale ja pracujem lepšie ako muž. Páči sa mi, že to nie je stále rovnaké, ale že pracujem na rôznych konštrukčných dieloch.



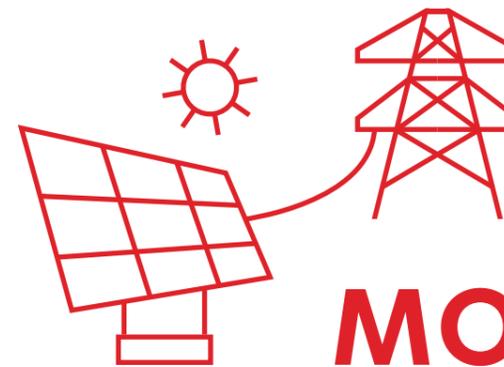
Wolfgang Hipp
Bauleitender Obermonteur
Bauleiter Kommunikationstechnik Bahn
HÖRMANN Kommunikation & Netze

Handwerkliches Arbeiten ist mein Metier! In meiner Freizeit baue ich viel an unserem Haus und kann daher auch mein handwerkliches Know-how bei der Arbeit einbringen. Dank 30 Jahren Berufserfahrung bei HÖRMANN habe ich in vielen Bereichen allumfassende Einblicke und Kenntnisse erlangt. Man muss sich immer wieder neu eindenken – elektrisch und mechanisch –, da sich vieles verändert und die Systeme immer komplexer werden. Das Montageleben ist zwar mitunter anstrengend – mit über 60 Jahren –, aber eine super Zusammenarbeit und ein gutes Kollektiv lassen auch immer Spaß bei der Arbeit zu.



Frank Heidl
Obermonteur
Wartung und Service Photovoltaikanlagen
HÖRMANN Kommunikation & Netze

Hier passt es mit den Vorgesetzten, und auch mit den Kollegen komme ich gut klar. **Man ist gut aufgehoben – und kann viel frei und flexibel entscheiden.** Meistens mache ich Photovoltaikanlagen. Es gibt immer wieder neue Techniken und neue Materialien für mehr Umweltschutz. Manchmal helfe ich auch bei den Kollegen in anderen Bereichen aus. Meine größte Anlage war Gut Leimershof bei Bamberg: Die Anlage hat 14 Megawatt.



MONTAGE

Mittendrin im Gespräch mit unseren Mitarbeitern von HÖRMANN Kommunikation & Netze



Ronny Strey
Obermonteur Wartung und Service BOS (Behörden und Organisationen mit Sicherheitsaufgaben)
HÖRMANN Kommunikation & Netze

Bei den Standortwartungen draußen für den BOS-Funk habe ich meine Ruhe und Freiheit. Mein Aufgabengebiet als Servicetechniker ist nach vielen Jahren Mobilfunk inzwischen der Digitalfunk, der z. B. von Rettungsdienst oder Feuerwehr genutzt wird. Unser sehr breites Aufgabengebiet erfordert umfangreiches Wissen und ein hohes Maß an Feinfühligkeit. Außerdem muss jeder Mitarbeiter jährlich in unserem großen Tätigkeitsspektrum geschult werden. Zudem sitze ich mehrmals monatlich im LKA, um in der Datenbank die Anlagen zu pflegen. Die Digitalfunkmasten sind etwa 50 m hoch, die im Mobilfunk bis zu 200 m und höher. Bei uns heißen die Stahlgittermasten auch „Wackelfichten“. **Ich war auch schon auf dem Dortmunder Schornstein von E.ON. Der ist 210 m hoch – da musst du dich oben erst einmal hinsetzen!**



Christian Müller
Obermonteur
Kommunikationstechnik Bahn
HÖRMANN Kommunikation & Netze

In meinem Job gibt es immer wieder Neues: andere Baustellen und neue Technik. Immer nur dasselbe, das ist nicht meins. Vor Kurzem habe ich die 3-S-Zentrale (3-S steht für Service, Sicherheit und Sauberkeit) im Münchner Hauptbahnhof mitaufgebaut. Meistens kümmere ich mich mit meinen Kollegen um die Lautsprechertechnik an Bahnhöfen. Die sind alle eher „ältere Semester“, einer davon ist mein Vater. Ich habe viel von ihnen gelernt – und wir haben nach wie vor viel Spaß zusammen auf der Baustelle!

Zusammen viel mehr als die Summe aller Teile



Dr. Thomas Vetter

ist seit über 30 Jahren in der Automobilindustrie engagiert und seit 3 ½ Jahren Geschäftsführer für Vertrieb und Entwicklung der **HÖRMANN Automotive GmbH** in München. Im Gespräch mit ihm wird deutlich, wie eng geknüpft das HÖRMANN-Automotive-Netzwerk ist. Zwischen den verschiedenen Standorten und mit dem größten Kunden MAN.

Jeder macht das, was er am besten kann. So könnte man – vereinfacht gesagt – die eng verflochtene Zusammenarbeit der verschiedenen HÖRMANN-Standorte für den Kunden MAN zusammenfassen. Die herausragende Rolle als größter Kunde ist auch historisch bedingt: Das Werk in Gustavsburg gehörte früher der MAN. „Unsere Standorte ergänzen sich. Wir haben für jeden einen sogenannten ‚Manufacturing Footprint‘

»Dazu muss man wissen, dass von den 80.000 Lkw, die MAN pro Jahr fertigt, kaum mehr als zwei identisch sind.«

definiert“, erklärt Dr. Thomas Vetter, Geschäftsführer für Vertrieb und Entwicklung der HÖRMANN Automotive GmbH. „Mit den dort definierten Kernkompetenzen und Stärken stellen wir sicher, dass wir wettbewerbsfähig für unsere Kunden sind. Für die spielt der Preis eine zentrale Rolle.“ Die operative Abstimmung in der Produktion, wer was am kostengünstigsten fertigt, wann was geliefert wird oder was evtl. an einem Bauteil noch angepasst werden muss, erfolgt dabei in direkter Abstimmung zwischen den MAN- und den HÖRMANN-Werken.

Fertigen, bearbeiten, montieren

In Gustavsburg werden in hochautomatisierten, großen Anlagen Chassis-Komponenten und Teile für das Fahrerhaus in großen Pressenstraßen gefertigt. Diese Teile werden u. a. an die MAN-Werke in München oder Krakau geliefert, in denen die großen Lkw-Baureihen gefertigt werden. In Bánovce werden vor allem die lohnintensiven Anbauteile hergestellt – individualisiert nach Fahrzeugtyp. Die Spanne reicht von der Sattelzugmaschine über den Lkw bis zum Baustellenfahrzeug. „Dazu muss man wissen, dass von den 80.000 Lkw, die MAN pro Jahr fertigt, kaum mehr als zwei identisch sind“, erklärt Dr. Thomas Vetter. Das wissen auch die Wackersdorfer Kollegen: In dem Montagewerk wird kein Material bearbeitet, sondern es werden Teile zusammengebaut. „MAN baut keine Fahrzeuge auf Vorrat, sondern fertigt diese genau nach Wunsch. In Wackersdorf werden die benötigten Montagebaugruppen vormontiert und zu einem exakt vereinbarten Zeitpunkt an das MAN-Werk geliefert.“ Diese auftragspezifische Vormontage erfordert ein hohes Komplexitätsmanagement hinsichtlich der vielen unterschiedlichen Teile, die zum Einsatz kommen.

Übergreifende Zusammenarbeit: Stärken bündeln

„Wir gewinnen bei unseren Kunden einerseits mit den Stärken der verschiedenen Standorte und andererseits mit dem HÖRMANN-weiten Bündeln unserer Kompetenzen“, erläutert der Geschäftsführer. „So hat der Kunde einen Ansprechpartner, bei dem er verschiedene wettbewerbsfähige Produkte kaufen kann.“ Neben der übergreifenden Vertriebsorganisation von HÖRMANN Automotive gibt es auch übergeordnete technische Abteilungen und den strategischen Einkauf, die z. B. ausloten, wie ein Teil am besten hergestellt und durch die Lieferantenkette ergänzt wird. Das bündelt Know-how und schafft viele Vorteile, von denen Kunden wie MAN profitieren. Diese Funktionen sichern einen besseren Service. „Wenn wir einen Auftrag erhalten, begleitet die übergeordnete Technik die Standorte, bis die Fertigung läuft. Wir wollen es den Kunden so einfach wie möglich machen“, resümiert Thomas Vetter.

Aber nicht nur die Kunden profitieren von übergreifenden Kompetenzen. Das kann man sehr gut am Beispiel des strategischen

Einkaufs z. B. von Stahl erklären: HÖRMANN kauft etwa 150.000 Tonnen Stahl pro Jahr ein. Er wird für alle kleinen und großen Werke eingekauft und in Paketen gebündelt, um bessere Konditionen im momentan sehr angespannten Stahlmarkt zu erreichen. Dadurch können viel bessere Preise erzielt oder die benötigten Mengen gesichert werden. Die direkte „Bestellung“ der jeweils erforderlichen Mengen erfolgt dann wieder lokal.

Logistikkosten und Liefertreue

Die HÖRMANN Produktions- und Serviceeinheiten sind eng mit den MAN-Produktionsstandorten vernetzt. Durch die enge Verzahnung mit ihren Zulieferern kann MAN im Takt von über 300 Einheiten pro Tag auftragsbezogene, individuelle Fahrzeuge herstellen. Am anspruchsvollsten sind die Just-in-sequence-Belieferungen. „Hierfür muss eine Synchronität in der Reihenfolge zwischen der Fertigung der MAN-Montagebänder und unseren zuliefernden HÖRMANN-Automotive-Werken hergestellt werden“, erläutert Dr. Thomas Vetter. Aber auch bedarfssynchrone Just-in-time-Belieferungen (z. B. für eine Produktionsschicht), Einzellieferungen an die Ersatzteilabteilungen des

Kunden oder „long distance just in time“ für die MAN-Produktionsstätten in Brasilien, Russland oder in der Türkei müssen von den Logistikern gemanagt werden.

Alles im Fluss: der „Milkrun“

MAN organisiert in festgelegten Routen die Warenversorgung unterschiedlicher Zulieferer für seine Werke. Beim sogenannten „Milkrun“ werden gleichzeitig Ware und Leergut entgegengenommen. Die Grundidee und der Name basieren auf dem Prinzip des amerikanischen Milchmannes, der die Haushalte mit Milch belieferte: Dabei wurde immer so viel Milch geliefert, wie auch verbraucht wurde. Wenn in einem unserer Werke eine Ware den regulären Milkrun-Transport durch eine Störung verpasst, müssen die betreffenden Werke sogenannte „SoFas“ (Sonderfahrten) organisieren. „Wir sind ganz eng mit unseren Kunden verzahnt. Die synchrone Lkw-Fertigung im MAN-Werk darf nicht gestört werden, und sogenannte Bandabrisse sind unbedingt zu vermeiden“, so Dr. Thomas Vetter. „Die wichtigste Aufgabe unserer Werke ist die lückenlose Versorgung und Warenbereitstellung für die Produktions- und Montagebänder aller MAN-Werke.“

Mit Energie und Begeisterung handeln!



Andreas Müller ist seit 2020 Geschäftsführer im **HÖRMANN-Automotive-Werk** in **Gustavsburg** – und bringt 30 Jahre Erfahrung in der Automobilindustrie mit. Er ist Mannschaftsspieler, „Produktionsmensch“ und nimmt auch selbst den Schraubenschlüssel in die Hand.

Herr Müller, Sie haben im Sommer letzten Jahres in Gustavsburg als Geschäftsführer angefangen. Was war Ihr erster Eindruck?

Gustavsburg ist ein gewachsener Standort – die Backsteingebäude atmen Tradition und Bodenständigkeit. Nach fast 30 Jahren in Konzernen der Automobilindustrie wusste ich, dass ich, wenn ich wechsle, in ein mittelständisches Unternehmen will. Ich schätze die Bewegungsfreiheit, die kürzeren Entscheidungswege und fühle mich hier gut aufgenommen.

Wie war es für Sie, ein Werk und Menschen kennenzulernen, wenn Nähe aufgrund der Coronapandemie nur schwer möglich ist?

Bei meinem Start war die Situation noch anders als im darauffolgenden Winter. Die Produktion lief im Juli, August, September fast auf

Vor-Corona-Niveau. Parallel hat zwar regelmäßig die Corona-Task-Force getagt, aber wir hatten noch unsere regelmäßige Präsenz bei Shop-Floor-Meetings, und so konnte ich vor Ort in der Produktion sein. Ich bin gern mit den Leuten in persönlichem Kontakt.

Ohne Corona hätte es wahrscheinlich eine Betriebsversammlung gegeben, bei der Sie die Mitarbeiter hätten kennenlernen können.

Die gab es, aber nicht eine, sondern sieben: Wir haben hintereinander siebenmal die gleiche Versammlung durchgeführt von frühmorgens bis zum späten Abend – Corona-konform mit Abstand und reduzierter Teilnehmerzahl. So haben mich die Mitarbeiter „live und in Farbe erlebt“, nach einer Woche kannten mich alle. Die zweite Betriebsversammlung Anfang Dezember haben wir dann komplett digital umgesetzt – auch das hat sehr gut funktioniert!

Wie empfinden Sie das digitale Arbeiten?

Es hilft uns in der jetzigen Situation, den Betrieb aufrechtzuerhalten, und viele Meetings sind effizienter. Aber ich vermisse den sozialen Kontakt und die kurzen „Nebenbei“-Gespräche – da fällt vieles weg. Das fehlt.

Sie sind gern auch in der Produktion vor Ort?

Ja, auf jeden Fall! In meinen ersten Wochen hat ein Produktionsmitarbeiter einen Rundgang mit mir durch seinen Zuständigkeitsbereich gemacht. Dabei habe ich ihm gesagt, was mir gefällt und was eher weniger, z. B. unaufgeräumte Stellen. Eine Woche später kam sein Vorgesetzter und hat mir erzählt, dass dieser Mitarbeiter ein Konzept erarbeitet sowie ein Projekt zur Wiederherstellung von Ordnung und Sauberkeit aufgesetzt hat und man schon die ersten Erfolge sehen kann. Das hat mich echt begeistert: Er hat nicht nur zugehört, sondern meine Botschaften auch sofort in die Tat umgesetzt.

Automatisierung und präzise Handarbeit – dafür steht HÖRMANN Automotive. Hier im Bild: Heinz Raab



Ist das für Sie Tatkraft?

Ja, auf jeden Fall! „Tatkraft“ bedeutet für mich Energie und Begeisterung. Sie ist notwendig, um die wichtigen Dinge umzusetzen. Man kann sie nicht nur in Worte fassen, sondern sieht sie auch in der nonverbalen Sprache, z. B. wenn jemand Körperspannung zeigt. „Tatkraft“ kann ich spüren. Tatkräftige Menschen wollen etwas tun und sind von ihrem Tun überzeugt. Sie sind stolz darauf, das, was sie für richtig halten, geschafft zu haben. Ich lerne hier viele Menschen mit Tatkraft kennen. Ebenso wichtig ist für mich aber auch, eine gelungene Tat anzuerkennen und wertzuschätzen. Ein Beispiel hierfür: Relativ kurz nach meinem Start hatten wir ein sehr gelungenes Audit, wofür ich mich bei den Mitarbeitern bedankt habe. Einen Tag später habe ich von Kollegen die Aussage gehört: „Ey, der Müller hat uns gelobt“ – so etwas freut mich!

Also volle Kraft voraus?

Ich will Dinge voranbringen – gleichzeitig ist mir aber wichtig, dass keiner in den „roten Bereich“ kommt. Immer nur Tatkraft und durchgehend Vollgas geht nicht. Ausgewogenheit ist wichtig, man braucht auch mal eine Pause. Entscheidend ist eine gute Balance. Und zu viel des Guten ist auch nicht gut – Übereifer und Aktionismus bringen nichts.

Sie machen einen sehr bodenständigen Eindruck, würden Sie das unterschreiben?

Ja, ich finde es wichtig, authentisch zu sein. Ich versuche, mit den Menschen in „ihrer Sprache“ zu reden, damit sie mich verstehen. Als Führungskraft habe ich eine Vorbildfunktion und kann von den anderen nichts erwarten, was ich nicht auch selbst tun würde.

Welche Veränderungen haben Sie in Ihrem ersten Jahr umgesetzt?

Wir haben das Werk umstrukturiert. Statt einer großen Einheit haben wir jetzt drei „Minifabriken“. Diese sind in sich funktionierende



Organisationseinheiten, die für sich selbst verantwortlich sind. So haben sie die Befugnisse, vieles selbst zu tun und umzusetzen.

Wie würden Sie Ihre Aufgabe als Führungskraft beschreiben?

Einer meiner ehemaligen Kollegen hat gesagt: Du hast drei Seiten. Du stehst vor uns bei Angriffen von außen, hinter uns für Unterstützung und Rückhalt und an unserer Seite mit Begleitung und Coaching. Das beschreibt sehr gut meinen Stil, wie ich mein Unternehmen führe. Als ehemaliger Volleyballer bin ich ein Mannschaftsspieler und kein Einzelkämpfer.

Welche Herzenthemen in Bezug auf die Mitarbeiter wollen Sie gern umsetzen?

Nachwuchsförderung und Personalentwicklung sowie Erhöhung des Frauenanteils im Werk. Ich habe fast 20 Jahre in Frankreich gearbeitet, dort lag der Anteil an Frauen in der Produktion bei 30 – 35 %. Sie sind übrigens die besseren Gabelstaplerfahrer, vorsichtiger, bedachter und mit weniger

Unfällen. Generell die Bereiche Aus- und Weiterbildung vorwärts zu bringen ist mir ein Anliegen. Viele wollen sich entwickeln. Wir müssen ihnen die Chance dazu geben.

Was ist Ihnen hinsichtlich der Kunden wichtig?

Nicht mehr nur als reiner Auftragsnehmer zu produzieren, dem der Kunde alles genau vorgibt. Wir wollen als Partner mit unseren Kunden auf Augenhöhe reden, unser Know-how und unsere Innovationskraft einbringen und gemeinsam mit ihnen passende Lösungen entwickeln.

Und privat? Sind Sie da auch ein tatkräftiger Macher?

Nach einer anstrengenden Woche ruhe ich mich zwar auch mal gern aus, ansonsten bin ich begeisterter Motorradfahrer und -sammler. Meine Leidenschaft ist rot, hat zwei Räder und zwei Zylinder und heißt Ducati. Neben dem Fahren schraube ich auch gern an meinen alten Motorrädern und bin dann stundenlang in der Garage. ♦



Kraftvoll und das seit Jahren: Peter Kasov bedient ein Handlingsgerät im Profilerwerk.



Die „Datendrehscheibe“: Funkwerk Mobility Plattform

Die Mobilitätsbranche ist mitten im Umbruch: weg vom Individualverkehr hin zu öffentlichen Verkehrsmitteln. „Menschen werden ihre Mobilitätsentscheidungen zukünftig im Hinblick darauf treffen, wie sie auf schnellstem Weg, flexibel, komfortabel und nachhaltig ans Ziel kommen“, fasst Christian

»Menschen werden ihre Mobilitätsentscheidungen zukünftig im Hinblick darauf treffen, wie sie auf schnellstem Weg, flexibel, komfortabel und nachhaltig ans Ziel kommen.«

**CHRISTIAN RINGLER,
GESCHÄFTSFÜHRER
DER FUNKWERK
SYSTEMS GMBH**

Ringler, Geschäftsführer der Funkwerk Systems GmbH, die Anforderungen zusammen. Eine Mobilitätsplattform dient als Dreh- und Angelpunkt, der die verschiedenen Services und Anwendungen miteinander vernetzt.

Die Funkwerk Mobility Plattform sammelt alle aktuellen Daten an einer zentralen Stelle und wertet sie automatisiert aus. Die Fahrgäste profitieren von besseren und schnelleren Informationen und mehr Flexibilität. „Andererseits haben auch die Verkehrsbetriebe viele Vorteile: Unsere Mobilitätsplattform verfügt über offene, standardisierte Schnittstellen, die auch bestehende Anwendungen bzw. Anwendungen von Drittanbietern integrieren können. Das macht die Plattform flexibel und jederzeit erweiterbar“, so Christian Ringler. Das langfristige Ziel muss sein, dass Fahrgäste zukünftig ihre Fahrt anbieterübergreifend und überregional in einer Anwendung planen, buchen und bezahlen können. Somit sind die Mobilitätsanbieter gewappnet für eine intelligente, vernetzte Mobilität.



2.871 Mitarbeitende sind bei der HÖRMANN Gruppe tätig.



FAMILIENUNTERNEHMEN IM FOKUS



Mehr Infos:
bit.ly/3m4VUGn



Sie sind oft Meister auf ihrem Gebiet, und dennoch kennen sie nur wenige: die sogenannten „Hidden Champions.“ Viele davon sind Familienunternehmen wie die HÖRMANN Gruppe. Die Plattform „Familienunternehmen im Fokus“ (FiFo) hat es sich zum Ziel gesetzt, die oft unbekanntesten Spezialisten sichtbar zu machen. Anfang März waren der HÖRMANN-Beiratsvorsitzende Dr. Andreas Albath und der CEO der HÖRMANN Gruppe Dr. Michael Radke zu Gast beim sogenannten FiFo-Talk und sprachen über die Stärken und die Zukunft des Familienunternehmens HÖRMANN.



»Sie sind oft Meister auf ihrem Gebiet und dennoch kennen sie nur wenige: die sogenannten ›Hidden Champions‹.«

KURZ GEFRAGT

WHAT'S UP?



Christian Ringler
Geschäftsführer der
Funkwerk Systems GmbH

Was sind die Vorteile der Funkwerk Mobility Plattform in einem Satz?

Offenheit und Skalierbarkeit.

Welche Neuerungen sind geplant?

Neben einer zukunftsorientierten Softwarearchitektur erhält die Software ein neues Design und eine neue Benutzeroberfläche.

Würden Sie sich als „digitalen“ Menschen bezeichnen?

Ja! Vor Corona bin ich sehr viel gereist – mein Leben war das Handy. Über das habe ich sämtliche Tickets und Hotels gebucht.

Welche App hat Ihr Leben verändert?

Die Amazon-App. Amazon ist eine große, kommerzielle Plattform, wo ich alles bekomme. Da klicke ich drauf, und am nächsten Tag ist es da. Das macht mein Leben deutlich einfacher – und natürlich liegt mir der Plattformgedanke nah.

Nutzen Sie auch öffentliche Verkehrsmittel?

Ich versuche, unseren Kunden Deutsche Bahn zu unterstützen und probiere gern New-Mobility-Themen aus, z. B. E-Carsharing oder auch E-Scooter. Das lässt sich super über Apps steuern.

Welches ist Ihr Lieblingsemoji?



Daumen hoch benutze ich oft und das Power-Oberarm-Emoji, denn Power ist immer gut im Job.

Echte Handarbeit!

Für ihr Ehrenamt als Handballtrainerin für Grundschulkin- der tauscht Sandra Warschburger ihren Schreibtischstuhl in der Disposition & Produktionsplanung im HÖRMANN- Werk in St. Wendel gegen die Sporthalle in Marpingen.

In ihrer Freizeit schnürt die 39-Jährige die Turnschuhe und auf geht's. In der Halle herrscht normalerweise lautes Geschrei, wenn die Kinder trainieren. Im Moment findet Corona-bedingt kein Training statt, und es ist ruhig.

Alle freuen sich darauf, wenn es wieder losgeht. Training daheim ist für die „Minis“, wie Sandra Warschburger ihre

Schützlinge nennt, noch zu schwer. „Die können die Regeln noch nicht. Vieles muss man ihnen zeigen, damit sie verstehen, was sie machen sollen. Daher lässt sich Videotraining in der Altersgruppe, die ich betreue, schwer umsetzen. Bei den Älteren geht das schon und wird auch gemacht.“

Bei den 6- bis 8-Jährigen, die Sandra Warschburger zusammen mit einer Freundin trainiert, stehen die Trainee- rinnen auch nicht am Rand und schauen zu, sondern sind aktiv dabei: „Ich kann zu den Kleinen nicht sagen, hier hast du den Ball, mach mal. Das muss ich schon vor- machen.“ Insofern wird ihr Wunsch nach einem Ausgleich zum Bürojob hier voll erfüllt.

Die Saarländerin hat selbst lange Zeit Handball gespielt, „aber dreimal die Woche Training und der Job, das wurde mir zu viel.“ Sie wollte trotzdem was machen, mag die Gemeinschaft und den Zusammenhalt im Handballverein HSG DJK Marpingen-Alsweiler und sagt über sich: „Ich war schon immer ein Kindermagnet. Auch die Kinder von Freunden und Bekannten freuen sich immer, wenn es zur Sandra geht.“ Da lag es nahe, den Posten als Jugend- trainer zu übernehmen. Zunächst waren es 6-Jährige, die Werfen und Fangen lernten, jetzt sind es 8-Jährige. Ebenso wichtig wie ihr Handballwissen ist die Eigenschaft, Ruhe zu bewahren. Denn beim wöchentlichen Training sind gute Nerven gefragt, „die fetzen sich auch schon mal.“ In ihrer Gruppe sind im Moment neun Mädchen und ein Junge. Das wäre beim Fußball sicher anders. Sandra Warschburger erzählt lachend, dass ihr früherer Trainer aus Spaß immer gesagt hat, „ich hätte besser Fußball gespielt, aber mir war Handball schon immer lieber. Da ist man in der Halle und wird nicht nass. Und Handball ist auch für Kinder einfach cooler als Fußball.“



Sandra Warschburger arbeitet im Bereich Disposition & Produktionsplanung im **HÖRMANN-Werk in St. Wendel** – in ihrer Freizeit steckt Sie ihre Hand- fertigkeit in den Sport, als Handball- trainerin für Kinder.



Container, Straßenbahn und E-Lastenrad

Städte sollen lebenswert sein. Gleichzeitig werden die Menschen auf der ganzen Welt immer mobiler. „Um die vielen Herausforderungen zu bewältigen, müssen wir die urbane Mobilität ganz neu ausrichten“, so Marcel Gruhle, Leiter Interieur- und Exterieur-Design bei HÖRMANN Vehicle Engineering. Die HÖRMANN Gruppe mit den Unternehmen HÖRMANN Digital, HÖRMANN Vehicle Engineering und HÖRMANN Rawema hat gemeinsam mit mehreren Partnern aus Industrie und Forschung einen neuen Ansatz entwickelt.

Intermodale Logistik auf der „letzten Meile“

Das Frachtaufkommen wird durch den Onlinehandel größer und die Erwartung an eine schnelle Zustellung höher. Das Projekt „Intermodale Logistikkette im urbanen Raum“ setzt – erstens – auf eine enge Zusammenarbeit von

Industrie und öffentlichem Dienst. Zweitens auf eine einst revolutionäre Methode: den in den 1950er-Jahren für den Welthandel entwickelten Containertransport. Die Con- tainer passen auf verschiedene Verkehrsträger. Übertragen auf den städtischen Raum verkürzt das die Be- und Entlade- zeiten und ermöglicht eine flexiblere Auslieferung auf der sogenannten „letzten Meile“. Drittens erfolgt ein Umstieg von der Straße auf die Schiene: „Mit einer modifizierten Straßenbahn, in der die Container transportiert werden, kommen die Pakete in die Innenstadt, wo sie dann z. B. auf E-Lastenräder umgeladen werden“, erklärt Marcel Gruhle. Das bedeutet eine spürbare Entlastung der Straßen und weniger Emissionsausstoß – und damit mehr Lebens- qualität in der Stadt. Nächster Step für das innovative HÖRMANN-Projekt ist, gemeinsam mit den Partnern erste Pilotprojekte an den Start zu bringen.



NEUE WEGE GEHEN

Digital statt analog – das gilt auch bei HÖRMANN Logistik. Im Rahmen eines Live-Webinars erklärt Peter Gierlich, Consultant Systems Engineering & Vertrieb IT, (potenziellen) Kunden, wie sich Unternehmen einen Wettbewerbs- vorteil verschaffen können. „Einen entscheidenden Bei- trag leistet dabei die automatisierte Intralogistik. Dabei geht es nicht nur um das Materialfluss-System, sondern auch um dessen Einbindung in das Unternehmen.“ Im Verlauf des Onlineseminars, das sich wie „in echt“ anfühlt, wird erklärt, wie Mitarbeiter in den Veränderungsprozess eingebunden werden. Praxisnah beleuchtet der Logistik- spezialist typische Aufgabenstellungen des „Changes“ von manuell auf automatisch und die dabei eingesetzten technischen Lösungen vom Lagersystem, wie zum Bei- spiel AutoStore®, bis hin zum Warehouse Management System HiLIS.



Peter Gierlich verantwortet den Bereich für Consultant Systems Engineering & Vertrieb IT bei **HÖRMANN Logistik**

mittendrin
VORSCHAU
AUSGABE

4

Auch in unserem
Folgeheft erwarten
Sie wieder spannende

Themen:
Innovationsfreude
pur – wir geben
einen Einblick in
viele neue Projekte
und Ideen
der HÖRMANN
Gruppe.

Jetzt mitmachen!
Schicken Sie
uns Ihre Ideen an:

**marketing@hoermann-
gruppe.com**



HERAUSGEBER

HÖRMANN Holding GmbH & Co. KG
Hauptstr. 45 – 47
85614 Kirchseeon
Deutschland

T +49 8091 5630 0
F +49 8091 5630 195

info@hoermann-gruppe.com
www.hoermann-gruppe.com

VERANTWORTLICH

Dr. Michael Radke
Johann Schmid-Davis

REDAKTIONSLEITUNG

Celina Begolli

KONZEPT & GESTALTUNG

Kochan & Partner GmbH

TEXT

Irene Bauer (Bauer & Dottermann)

FOTOS

Funkwerk AG, HÖRMANN Gruppe,
HÖRMANN Automotive,
HÖRMANN Digital,
HÖRMANN Kommunikation & Netze,
HÖRMANN Logistik,
HÖRMANN Vehicle Engineering,
Klatt Fördertechnik, MAN

DRUCK

Gotteswinter und Aumaier GmbH
Joseph-Dollinger-Bogen 22
80807 München

STAND

März 2021

Alle Rechte vorbehalten. Die Informationen
in diesem Programm wurden mit größter
Sorgfalt aufbereitet, dennoch können Fehler
nicht vollständig ausgeschlossen werden.
Die HÖRMANN Holding GmbH & Co. KG
übernimmt keine juristische Verantwortung
oder irgendeine Haftung für eventuell
verbliebene Fehler und deren Folgen.



HÖRMANN
Gruppe