



**HÖRMANN**  
Gruppe

DAS MAGAZIN DER HÖRMANN GRUPPE AUSGABE 6

# mittendrin



**Vielfalt  
leben**

**VIelfALT ALS StÄrKE**

Breite Basis für mehr  
Sicherheit – Mitarbeiter  
geben Einblicke

**NETZWERK**

Von Funkwerk in die  
ganze Welt – als  
Marktführer für GSM-R

**INTERKULTURELL**

Uwe Jung gibt Beispiele für  
gelungenen interkulturellen  
Austausch

In dieser Ausgabe



4

**NEWS**

Unter anderem:  
Verlagerung in  
Rekordzeit



8

**FOKUS VIELFALT**

Ein Unternehmen der  
faszinierenden Vielfalt



10

**FOKUS VIELFALT**

Mitarbeiter geben  
Einblicke in die Vielfalt  
ihres Berufsalltags



16

**NETZWERK**

Von Funkwerk in die  
ganze Welt



18

**INSIGHT**

Uwe Jung über Weiter-  
entwicklung durch  
interkulturelle Vielfalt

Liebe Mitarbeiterinnen  
und Mitarbeiter,



die HÖRMANN Gruppe ist gelebte Vielfalt, die heute auch oft mit dem englischen Wort „Diversity“ bezeichnet wird. Diese große Vielfalt macht unseren Arbeitsalltag bei HÖRMANN abwechslungsreich und interessant. Sie lässt uns voneinander lernen und fordert uns immer wieder zu gegenseitigem Verständnis und großer Toleranz auf.

Das Geschäftssystem der HÖRMANN Gruppe ist durch eine sehr breite, fachliche Diversifikation geprägt, die sich über 4 Geschäftsbereiche, 14 Geschäftsfelder und viele Technologien und Kundenbranchen erstreckt. Unser Tätigkeitsfeld reicht von der Produktentwicklung über die Produktion bis zum Anlagenbau und technisch anspruchsvollen Dienstleistungen. Es gibt nur wenige Unternehmen, die so viele Disziplinen unter einem Dach vereinen.

Die Standorte von HÖRMANN sind weit über Deutschland verteilt – von Stade bis Kirchseeon und von Dresden bis Saarbrücken. Darüber hinaus gibt es Gesellschaften im Ausland, z. B. in Österreich, der Slowakei, in Ungarn und Polen. Die regionalen Besonderheiten prägen eine lokale Unternehmenskultur an den mehr als 30 Betriebsstätten, die durch ihre eigene Historie, vielfältige Dialekte und Sprachen sowie lokale Bräuche gekennzeichnet sind.

Über viele Jahrzehnte hat sich Deutschland zu einer multikulturellen Gesellschaft entwickelt – und diese kulturelle Vielfalt prägt heute auch viele Betriebe in der HÖRMANN Gruppe. Oft arbeiten Mitarbeiter mit Migrationshintergrund oder unterschiedlichem kulturellem und religiösem Hintergrund – auch über Sprachbarrieren hinweg – gemeinsam Hand in Hand. Dies erfordert manchmal viel gegenseitige Toleranz, bietet aber auch große Chancen, voneinander und von anderen Kulturen zu lernen.

All dies sind nur einige der Aspekte von Vielfalt, welche die HÖRMANN Gruppe prägen und sie zu einem faszinierenden Unternehmen machen. In der aktuellen Ausgabe unserer Mitarbeiterzeitschrift mit dem Titel „Vielfalt leben“ versuchen wir, diese besondere Vielfalt bei HÖRMANN erlebbar zu machen.

Zum 1. Geburtstag unserer neuen Mitarbeiterzeitschrift „mittendrin“ möchten wir – auch im Namen aller Leser und Leserinnen – unseren besonderen Dank zum Ausdruck bringen an alle Mitglieder des Redaktionsteams unter der Führung von Celina Begolli und an alle Mitwirkenden aus den Gesellschaften. Ohne Ihre engagierte und kreative Mitwirkung hätten wir nicht die hohe Qualität für dieses – alle Gesellschaften der HÖRMANN Gruppe verbindende – Magazin erreicht.

Zum Ausklang eines erneut anspruchsvollen Jahres 2021 möchten wir uns bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, bei allen Führungskräften und allen Geschäftsführern und Geschäftsführerinnen sehr herzlich bedanken für ihr besonderes Engagement und ihre guten Leistungen. Mit Ihrer wertvollen Arbeit und Ihrer langjährigen Loyalität gestalten Sie die Zukunft der HÖRMANN Gruppe. Danke!

  
**Dr. Michael Radke**  
CEO der HÖRMANN Gruppe

  
**Johann Schmid-Davis**  
CFO der HÖRMANN Gruppe



COMMUNICATION

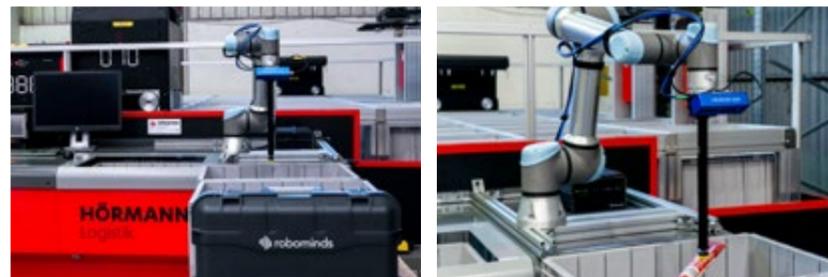
## Sirenen als zentrales Warnmittel in Singapur

1993 wurde von HÖRMANN Warnsysteme das landesweite Sirenenwarnsystem für Singapur installiert. Mit ihrer Weckfunktion stehen die Sirenen ganz am Anfang der Warnkette. Der Stadtstaat legt großen Wert darauf, dass die Bevölkerung weiß, wie sie sich verhalten soll, wenn die elektronischen Sirenen heulen. Im Laufe der Jahre wurde das System modernisiert, neuen Anforderungen angepasst und es wird nachhaltig gewartet. „Die 240 elektronischen Sirenen verschiedener Leistungstypen sind seit nunmehr fast 30 Jahren immer noch zuverlässig im Einsatz. Da zeigen sich die robuste Technik der HÖRMANN Sirene und das durchdachte Designkonzept, das für hohe Zuverlässigkeit und Langlebigkeit steht“, so Geschäftsführer Matthias Müller.

ENGINEERING

## EFFIZIENTES KOMMISSIONIEREN MIT KÜNSTLICHER INTELLIGENZ

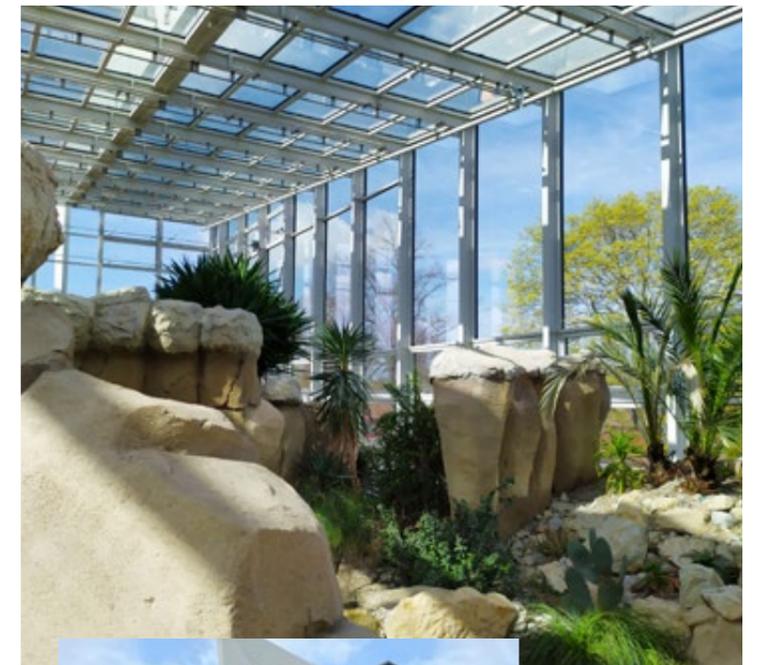
Durch das starke Wachstum des E-Commerce und immer höhere Just-in-time-Anforderungen stehen Unternehmen vor neuen Herausforderungen in der Intralogistik. Wurden Materialfluss und Produktionslogistik über die letzten Jahre zunehmend automatisiert, so überwiegt in der Zusammenstellung von Waren und Gütern nach wie vor der manuelle „Griff in die Kiste“. Wie man sog. Kommissionierstationen mit hohem Durchsatz, großer Artikelvielfalt und 24/7-Betrieb optimieren kann, dazu bietet HÖRMANN Logistik gemeinsam mit seinem Partner robominds eine ausgeklügelte, produktive und KI-gestützte Pick-by-Robot-Lösung.



ENGINEERING

## Klimazonenhaus für Bundesgartenschau

In Erfurt trifft die Wüste auf den Regenwald. Die HÖRMANN BauPlan GmbH hat beim Neubau des einzigartigen Klimazonenhauses die Planung und Umsetzung der Technischen Gebäudeausrüstung (TGA) umgesetzt. Dabei entstanden zwei Ausstellungshallen (Wüstenhalle und Urwaldhalle) mit einem Gastronomiebereich sowie ein Veranstaltungs-, Sanitär- und ein Technikbereich. Die Herausforderung bei der Planung war, diese Bereiche so in die Gebäudearchitektur zu integrieren, dass sie für den Besucher kaum sichtbar sind. Gleichzeitig mussten die baulich und technisch höchsten Anforderungen hinsichtlich klimatischer Extreme, Brandschutz und Versorgungssicherheit für die exotischen Bewohner erfüllt werden.

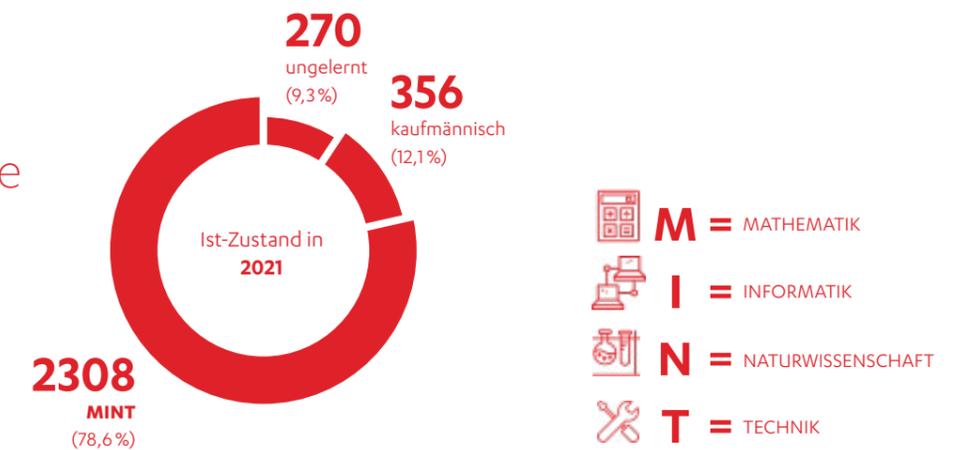


» Erneut konnten wir unsere technische Leistungsfähigkeit in der Planung der TGA für anspruchsvolle öffentliche Sonderprojekte beweisen. «

RONNY WEHLEND, LEITER KOMPETENZZENTRUM TECHNISCHE AUSRÜSTUNG

Anzahl der ganzen Mitarbeiter in der HÖRMANN Gruppe

# 2934



## COMMUNICATION

## ZUGFUNK FÜR POLEN

Die Funkwerk Systems GmbH hat in Polen die nationale Zulassung für die Zugfunkanlage MESA<sup>®</sup>26 erhalten. „Wir sind stolz darauf und bedanken uns bei unseren Partnern für ihre Unterstützung“, betont Geschäftsführer Uwe Lehmann. In Polen ist der analoge Zugfunk immer noch weit verbreitet. Bis 2025 soll nun ein großer Anteil des Streckennetzes auf den europäischen Funkstandard GSM-R hochgerüstet werden. Davon betroffen sind mehr als 13.000 Kilometer. Mit der Zulassung für Polen kann sich Funkwerk an entsprechenden Ausschreibungen beteiligen und seine polnischen Kunden bei der Migration zum digitalen europäischen Zugfunksystem „European Rail Traffic Management Systems (ERTMS)“ durch die moderne, flexible und vielseitig zugelassene MESA<sup>®</sup>26 unterstützen.



## COMMUNICATION

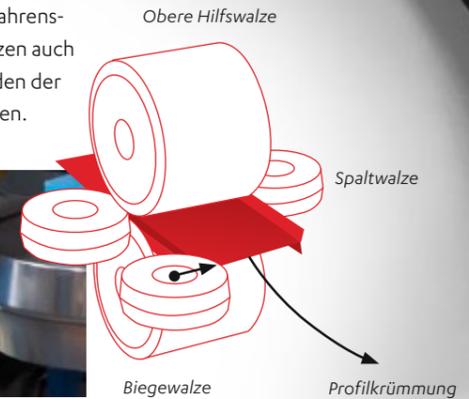
## Graffiti-Kunst für installierte Anlagen

HÖRMANN Kommunikation & Netze kann auch bunt: Im Rahmen des Projektes „Systemtechnik SWAP GSM-Rail – BSS Reinvest für die Deutsche Bahn AG“ wird die GSM-R-Systemtechnik an den Basisstationen entlang der Bahnstrecke getauscht. Am Bahnhof Keitum auf Sylt wurde innerhalb eines Tages der alte verrostete Container mit seinen Fundamenten demontiert und die neue Systemtechnik aufgebaut und in Betrieb genommen. Um die neu installierte Anlage optisch für Urlauber, Gäste und Besucher ansehnlich zu gestalten, hat ein beauftragter Graffiti-Maler die Außenwände verschönert. Nun schmücken Bahnmodule mit Sylter Landschaft Container und Anschluss-Säulen.

## AUTOMOTIVE

## Forschungsvorhaben BioStruX

Das seitens des BMWi geförderte Forschungsvorhaben BioStruX beschäftigt sich mit der Entwicklung neuer Leichtbaustrukturen auf Basis verzweigter Bleche. „Im Rahmen des Verbundprojekts arbeitet die HÖRMANN Automotive seit April u. a. mit verschiedenen der HÖRMANN Gruppe verbundenen Unternehmen wie der HÖRMANN Vehicle Engineering, HÖRMANN Digital, HÖRMANN Automotive Gustavsburg und SITEC zusammen“, so Matthias Schneider, Entwicklungsingenieur der zentralen F&E der HÖRMANN Automotive. Ziel des Forschungsvorhabens ist dabei die Industrialisierung des Spaltprofilierens, einer neuen Technologie zur Umsetzung innovativer Leichtbauprofile aus Stahl. Dabei stehen neben der technologischen Verfahrens-industrialisierung und der Prozessautomatisierung mittels KI-Ansätzen auch die Entwicklung neuer Leichtbaulösungen mit schlagkräftigen Kunden der Transport- und Logistikbranche im Mittelpunkt der Projektaktivitäten.



Hier im Bild ein Längsträger-Segment aus gebogenen Spaltprofilen



## SERVICES

## VERLAGERUNG IN REKORDZEIT



Von Wolfsburg nach Halle ging es für eine Anlage, bestehend aus zwei Stationen mit je zwei Robotern. „Die komplette Anlage wurde demontiert – von der einzelnen Schraube über die Roboter bis hin zu den Schnellauftrags“, so Projektleiter Karsten Holzeck. „Wir hatten vom Abbau bis zum Aufbau in der Smart Press Shop GmbH nur drei Wochen Zeit. Eine Woche später wurden schon die ersten 50 Musterteile abgegeben und drei Wochen später startete bereits die Serienproduktion.“ Die Anlage führt die Prozesse „Muttern stanzen“ und „Clinchbolzen

setzen“ für Autotüren durch. Das Team hat nicht nur die komplexe Verlagerung zeitgerecht umgesetzt, sondern dabei auch einige Herausforderungen gemeistert, u. a. wurden die Roboter grün umlackiert und die Anlage musste neu programmiert sowie eingefahren werden. „Das war auch für uns ein wirklich enges Zeitfenster“, so Karsten Holzeck. „Wir sind froh, dass alles geklappt und der Kunde uns ein ausdrückliches Lob ausgesprochen hat.“ Folgeaufträge sind bereits im Gespräch.



HÖRMANN Engineering

# Vielfalt leben

HÖRMANN Automotive

HÖRMANN ist Vielfalt. „Wir sind Produktlieferanten, Dienstleister, Anlagenbauer und Softwareentwickler“, beschreibt CFO Johann Schmid-Davis, der seit 20 Jahren dabei ist, die HÖRMANN Gruppe. „Krisen werden immer kommen, hat Hans HÖRMANN gesagt. Daher musst du dich so aufstellen, dass du zumindest mit einem Bein am Boden bleibst.“

Mit beiden Beinen fest auf dem Boden stehen auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Denn so vielfältig und unterschiedlich die Tätigkeitsfelder und Aufgaben auch sind: Bei HÖRMANN arbeiten Macher und Anpacker. Gemeinsam sind die 27 verbundenen Unternehmen mit rund 2.900 Mitarbeitern in den vier Geschäftsbereichen Automotive, Engineering, Communication und Services erfolgreich.



HÖRMANN Services



HÖRMANN Communication

# VIELFALT IST UNSERE STÄRKE



Johann Schmid-Davis,  
CFO der HÖRMANN Gruppe

### Breite Basis für mehr Sicherheit

„Nach dem Studium startete ich meine berufliche Karriere in der Finanzwirtschaft. In dieser Zeit habe ich mich viel mit Monostrukturen zur kurzfristigen Gewinnoptimierung beschäftigt. Bei HÖRMANN habe ich dann erlebt, dass es im Mittelstand genau andersherum funktioniert. Hans HÖRMANN holte gezielt Vielfältigkeit in die Unternehmensgruppe. Seitdem bin ich ein großer Verfechter der diversifizierten Unternehmensstruktur“, erklärt Johann Schmid-Davis. „Denn sie ist unsere Überlebensstrategie und bietet Sicherheit für unsere Mitarbeiter. Das hat sich während der Corona-Pandemie wieder eindrücklich gezeigt. Während die Automobilbranche direkt in die Krise fuhr, nahmen andere HÖRMANN Geschäftsbereiche wie der Zugfunk schnell Fahrt auf.“

### Verschiedenste Berufe, ganz unterschiedliche Jobs

Das Tätigkeitsfeld reicht von Zugfunk und Videosicherheit über die Fabrikplanung und Fahrzeugentwicklung hin zu Fabrikverlagerungen und „Build-to-Print“ für die Nutzfahrzeugindustrie. So vielfältig wie die Unternehmensbereiche sind, sind auch das Wissen und die Fähigkeiten der Mitarbeiter. Sie bringen ihr spezielles Können und ihre gesammelten Erfahrungen in die tägliche Arbeit ein. „Manche Jobs – wie die von Monteuren – erfordern hohe Flexibilität, z. B. dass man nicht jeden Abend nach Hause zu seiner Familie kommt. Dieses Anforderungsprofil ist mittlerweile schwer zu finden“, betont Johann Schmid-Davis. Auch die Qualifikationen sind vollkommen unterschiedlich: SPS-Programmierer bringen Roboter und



**HAMID OMARI** Fabrikplaner bei  
HÖRMANN Rawema in Chemnitz



» Ich bin seit Januar 2020 im Unternehmen. Meinen Master habe ich in Wirtschaftsingenieurwesen gemacht. HÖRMANN Rawema ist bekannt in Chemnitz, deshalb wollte ich hier arbeiten. Und ich komme jeden Tag gerne zur Arbeit. Mal darf ich mich mit Lageroptimierung beschäftigen, dann wieder mit Verlagerungsplanung – das ist ganz unterschiedlich. An jedes Tätigkeitsfeld muss man anders herangehen. Ich finde es spannend, in die verschiedenen Aufgaben hineinzuwachsen, da ich mich so weiterentwickeln kann. Bei HÖRMANN Rawema sind die Bausteine dafür vorhanden: das Projektgeschäft, flexibel zu arbeiten und mobil unterwegs zu sein – dazu kommt die Verbindung zur TU Chemnitz und damit die Schnittstelle zur Innovation. «

Maschinen zum Laufen, Elektrotechniker installieren Leitungen und Funksysteme, Ingenieure planen Straßenbahnen, Physiker sind in der Lage, tolle Messgeräte zu produzieren und Bau- und Projektleiter managen ganz unterschiedliche Projekte in den vier HÖRMANN Geschäftsbereichen. „Das passende Fachpersonal zu rekrutieren – egal ob Elektriker oder Industriedesignerin – ist eine, wenn nicht die größte Herausforderung für die nächsten Jahre. Aufgrund der Vielfalt unserer Tätigkeiten brauchen wir eine riesige Spannweite an Menschen. Wir müssen zukünftig kulturell und regional breit aufgestellt sein und noch internationaler denken, um Menschen aus ganz verschiedenen Kulturen und mit unterschiedlichen Sprachen zusammenzubringen.“



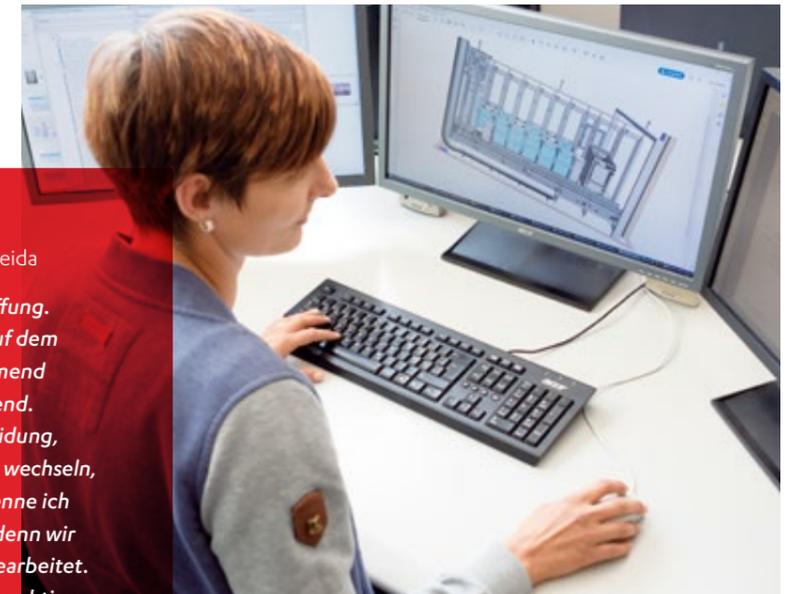
**DANIELA HEGER** Industriedesignerin bei  
HÖRMANN Vehicle Engineering in Chemnitz

» Ich arbeite seit sechs Jahren für HÖRMANN in Chemnitz. Für mich als Industriedesignerin ist die Stadt mit ihrer langen Tradition der Industriekultur und des Produktdesigns ein inspirierender Ort. Das Design von öffentlichen Verkehrsmitteln begleitet mich schon seit meiner Diplomarbeit. Die interessantesten Projekte sind die, bei denen ich ganzheitlich gestalten kann, d. h. sowohl Interieur und Exterieur neu entworfen werden. Ästhetische Rendings vermitteln dem Betrachter vorab einen wirklichkeitsgetreuen, greifbaren Eindruck. Manchmal zeichne ich mit der Hand, oft gehe ich aber gleich ins 3D über. Dabei ist es mir wichtig, sowohl den Komfort für den Fahrgast als auch den technischen Hintergrund von Anfang an zu berücksichtigen. Mein Wunsch: ein komplettes Design für eine Bahn umgesetzt zu sehen. «



**CLAUDIA HELM** Einkäuferin bei  
HÖRMANN Automationservice in Mittweida

» Im Moment ist unser größtes Problem die Beschaffung. Es wird immer schwieriger, die benötigten Teile auf dem Markt zu bekommen. Dadurch können wir zunehmend weniger planen. Das ist aktuell ziemlich anstrengend. Ansonsten kann ich nicht klagen – meine Entscheidung, im August von meiner alten Firma zu HÖRMANN zu wechseln, habe ich nicht bereut. Die Automationsbranche kenne ich seit vielen Jahren, meine jetzigen Kollegen auch, denn wir haben schon in der vorherigen Firma zusammengearbeitet. Mein Arbeitsplatz hier bietet mir eine sichere Perspektive. Ich bin gelernte technische Zeichnerin, arbeite aber schon seit vielen Jahren im Einkauf. Mir gefällt der Sondermaschinenbau. Da gibt es immer wieder neue Herausforderungen, welche wir als Team meistern. Bei schwierigen Themen ist es gut zu wissen, dass meine Kollegen in ihren Bereichen jederzeit ansprechbar sind und unterstützen. «





**CARSTEN SCHÜTZ** Konstruktiver Ingenieur bei HÖRMANN BauPlan in Chemnitz

» Ich bin konstruktiver Ingenieur und entwickle Mobilfunkstandorte. Ich messe, begutachte und plane die Neuausrichtung oder den Umbau von Funkmasten. Rund 90% sind Umrüstung und 10% Neubau – im Moment werden viele Funkmasten auf ‚der grünen Wiese‘ gebaut. Ich plane, wo der Mast hinkommt und wie er dimensioniert wird. Das reicht von einfachen Masten auf Dächern bis hin zu Gittermasten. Ganz wichtig dabei ist, die Statik zu kalkulieren, dazu braucht man dann den Schreibtisch und muss viel rechnen. Die Arbeit draußen auf den Stationen ist ein schöner Ausgleich für die Kopfarbeit im Büro. «

# VIELFALT IST TEIL DER »HÖRMANN-DNA«

## Gewachsene Unternehmensvielfalt

Am Anfang standen Blitzableiter. Dann kam – im Zuge des Kalten Krieges – die Sirene dazu, als die Bundesrepublik beschlossen hat, dass die Bevölkerung im Notfall gewarnt werden muss. Unser Unternehmensgründer erkannte und nutzte die Gelegenheit: Er fuhr nach Bonn und bot an, neben den Blitzableitern auch gleich die Sirenen aufs Dach zu montieren. Das war der erste Industrialisierungsschub für HÖRMANN. Anfangs wurden die Sirenen noch zugekauft, dann selbst gebaut und schließlich weltweit ausgerollt. Als das Geschäft kleiner wurde, kam die Industrietechnik dazu. „Durch die Servicierung für VW

auf der ganzen Welt sind wir zum großen Player geworden und wuchsen auf über 2.000 Mitarbeiter. Das war die zweite Stoßrichtung nach der Sirene“, beschreibt es Schmid-Davis.

## Zusammenwachsen von Ost und West

Mit der Maueröffnung kam die nächste Erfolgsstory: die Übernahme von Funkwerk, die damals analogen Zugfunk in Köllda entwickelte. Innerhalb von 5 bis 6 Jahren hat es HÖRMANN geschafft, die Menschen vor Ort zu motivieren und die veraltete Bahn-technik auf modernen Netzstandard umzubauen. Dann kam das Quäntchen Glück dazu:

Zur Jahrtausendwende hat die Deutsche Bahn den analogen Zugfunk abgeschafft und auf den digitalen Standard GSM-R umgestellt. Der große Hundert-Millionen-Auftrag für das Mobilfunknetz der Bahn ging an Funkwerk. Heute ist das Unternehmen aus Köllda unangefochtener Marktführer für GSM-R (siehe auch unser Interview Seite 16/17, Anm. der Redaktion). Neben dem Produktlieferanten Funkwerk wurden Planungsbüros wie HÖRMANN BauPlan, HÖRMANN Rawema oder HÖRMANN Vehicle Engineering aufgenommen sowie Spezialisten wie SITEC und VacuTec aufgebaut. Die Unternehmensgruppe zeigt damit das Zusammenwachsen zwischen Ost- und Westdeutschland und Menschen mit ganz unterschiedlichem Erfahrungshintergrund, aus völlig verschiedenen politischen und wirtschaftlichen Systemen. Sie arbeiten jetzt gemeinsam in der HÖRMANN Gruppe. Das bedeutet viel Veränderungsbereitschaft und auch den Mut, neue Wege zu gehen.

## Produktlieferant, Dienstleister, Anlagenbauer

Der Einstieg in den Automotive-Bereich kam, nachdem das Geschäftsfeld Industrietechnik an Voith verkauft wurde. Im Rahmen eines großen Outsourcing-Projektes der MAN AG übernahm man ein Werk in Penzberg und ein Werk in Gustavsburg und erwarb noch weitere Werke in Wackersdorf, Ebersbach, St. Wendel und Saarbrücken. HÖRMANN entwickelte sich so zum bedeutenden Lieferanten von metallischen Komponenten für die Nutzfahrzeugindustrie. „Mit Stolz kann man sagen, dass z. B. jeder MAN-LKW auf den in Gustavsburg produzierten Rahmenlängsträgern aufgebaut ist. Unser Produktions-Know-how ist etwas Besonderes. Hier sind wir Fertigungsdienstleister, der basierend auf den Zeichnungen der OEM die entsprechenden Werkzeuge und Teile baut“, leitet der Finanzchef die unterschiedlichen Anforderungen und Tätigkeiten in den HÖRMANN Geschäftsbereichen ein. „Bei Funkwerk oder auch der Sirene sind wir dagegen Produktentwickler, Produktproduzent und Produktvermarkter. In anderen Unternehmen der HÖRMANN Gruppe ‚verkaufen‘ wir als Dienstleister das Wissen unserer Mitarbeiter. An wiederum anderer Stelle, wie in der HÖRMANN Logistik, sind wir Anlagenbauer und -errichter, der unterschiedliche

Komponenten und Module zu einer Gesamtanlage zusammenbringt. Mehr gelebte Vielfalt geht fast wirklich nicht.“

Die historisch gewachsene Struktur ist in den letzten Jahren um eine strategische Sicht auf die Dinge erweitert worden. Die Vielfältigkeit wurde also „sortiert“: Wo sehen wir unsere strategischen Wachstumsfelder für die Zukunft? Wo wollen wir hin? Mitunter ist es durchaus eine Managementaufgabe, wie es Johann Schmid-Davis formuliert, die Vielfalt mit all den unterschiedlichen Personen, Berufen und Tätigkeiten unter einen Hut zu bringen. „Wir haben keine Konzernstruktur, bei der es ums Vereinheitlichen geht. Wir gehen auf jedes Geschäft differenziert ein.“



**MATTHIS KÖNIG** Leiter Zentrale Dienste bei HÖRMANN Logistik in München

» Ich bin seit sechs Jahren für die Planung und Überwachung der Unternehmenszahlen zuständig und unterstütze die Geschäftsführung dadurch in der Entscheidungsfindung. Bei HÖRMANN Logistik habe ich direkt nach meinem Bachelorstudium als Wirtschaftsingenieur angefangen, nachdem ich das Unternehmen bei einer Messe kennengelernt hatte. Überzeugt hat mich auch die Unterstützung für das berufsbegleitende Masterstudium direkt nach dem Einstieg. Dann habe ich mich um Prozessverbesserung, deren Verschlinkung sowie das Design gekümmert und dabei das Projekt-Controlling neu aufgesetzt. Seit 2021 verantworte ich als Leiter Zentrale Dienste zusätzlich auch das Unternehmenscontrolling. Leitungserfahrung habe ich vor allem als Projektleiter in diversen internen und zwei Kundenprojekten gesammelt. Meine Erfahrung ist: Wenn man Initiative bei HÖRMANN zeigt, dann stößt man auf offene Ohren und wird gefördert. «



**SEBASTIAN MEIKIS** Geschäftsfeldleiter Vertrieb E-Mobility & Business Development bei HÖRMANN Automotive in München

» Ursprünglich komme ich aus dem technischen Bereich: Ich war über zehn Jahre im Werk in verschiedenen leitenden Positionen für die Technik und den Vertrieb zuständig und zuletzt als Prokurist tätig. Da war Anzug beim Kundentermin an der Tagesordnung. 2020 habe ich dann eine Management-Stabsstelle übernommen. Im selben Jahr bin ich zwei Monate in Elternzeit gegangen, da ich zuvor Papa geworden bin. Das Notebook war dennoch griffbereit, um Dringendes zu erledigen und meine Zielvereinbarungen weiterzuerfolgen. Ich bin für das strategische Geschäftsfeld (SGF) ‚Business Development‘ und seit Mitte des Jahres auch für das SGF ‚E-Mobility‘ verantwortlich. Das sind spannende, innovative Themen, die mich stark motivieren. Anzug ist jetzt nicht mehr angesagt, mancher Kunde kommt mir im Kapuzenpulli entgegen. Ich schätze es, auch remote arbeiten zu können – gerade als junger Vater genieße ich diese Flexibilität, um Familie & Beruf unter einen Hut zu bekommen. Ich halte aber den physischen Kontakt mit dem Team für absolut unverzichtbar für eine gute Zusammenarbeit. «



# VIELFALT MACHT UNS AUS

## Jeder ist anders

Ebenso verschieden wie die Geschäftsfelder sind auch die Charaktere, die hier arbeiten. Jeder hat einen ganz unterschiedlichen Werdegang – fühlt, denkt und handelt anders. Es gibt unterschiedliche Gewohnheiten und Herangehensweisen sowie Lebenssituationen. Mal sind Mitarbeitende gerade in den Beruf eingestiegen oder Eltern geworden, die Job und Familie vereinen müssen, andere stehen kurz vor der Rente. Schmid-Davis hält es für einen entscheidenden Faktor, jungen Spirit mit der Lebenserfahrung und dem fachlichen Know-how älterer Mitarbeiter zu verbinden: „Ich bin sehr froh, dass das bei HÖRMANN schon lange gelebte Praxis ist.“

## Auf Augenhöhe miteinander

Auch unterschiedliche Kulturen sind bei HÖRMANN im Team. In Gustavsburg arbeiten z. B. Menschen aus vielen verschiedenen Nationen – mit unterschiedlichen Sprachen und Traditionen. Da brauche es Finger-

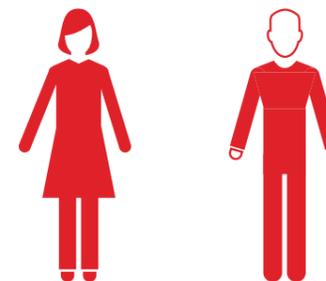
spitzengefühl, erklärt Johann Schmid-Davis: „Was sagst du dem Mitarbeiter während der Fastenzeit, der tagsüber nichts trinkt und isst, an der Maschine steht und etwas kraftlos ist? Damit muss man umgehen können.“ Dabei helfe die Gabe, sich zurückzunehmen und jedem auf Augenhöhe zu begegnen. Und die Vertrauenskultur, auch jungen Menschen Verantwortung zu übertragen und Fehler zu erlauben. „Mich hat Hans HÖRMANN vor vielen Jahren als jungen Mann zum kaufmännischen Leiter von Funkwerk Enterprise Communication gemacht“, erzählt der CFO. „Er hat mir auf die Schulter geklopft und gesagt: Du machst das schon. Und wenn es mal nicht geklappt hat, konnte man sich abschütteln und – ein Stückchen weiter drüben – weiterlaufen. Dieses Gen, diese offene Fehlerkultur, das ‚Lass mal laufen‘ versuche ich den jüngeren Kollegen weiterzugeben – nur wer Verantwortung abgibt, bekommt motivierte Nachwuchsführungskräfte.“

## Das Wichtigste ist der Mensch

Auch die Art des Arbeitens und die Arbeitsweisen sind im Umbruch. Das wurde in den letzten 1,5 Jahren noch einmal beschleunigt, als die meisten Büromitarbeiter ins Homeoffice umgezogen sind. „Zeitweise waren Herr Dr. Radke und ich in Kirchseeon eine Zweier-WG“, erzählt der CFO lachend. „Für mich war es eine große Veränderung, mein Team nicht vor Ort zu haben. Das bedeutet, sich umzustellen und Dinge anders zu organisieren. Auch wenn das schwerfällt, ist es wichtig. Denn die Arbeitsweisen werden vielfältiger: Der eine arbeitet von daheim, der andere im Büro.“ Vieles werde verstärkt durch die zunehmende Schwierigkeit, die passenden Mitarbeiter für die jeweiligen Aufgaben zu finden, betont Schmid-Davis. Eine Entwicklung, die noch mehr Vielfalt und Flexibilität erfordere, um diejenigen zu finden, die zu HÖRMANN passen. „Das Wichtigste ist und bleibt der Mensch, der bei uns ist oder zu uns kommen möchte. Er muss zu uns passen – egal ob alt oder jung, Mann oder Frau, Monteur oder Softwareentwickler.“ ♦

GESAMTZAHL  
MITARBEITER  
**2.934**

davon weiblich **466** (16%)  
davon männlich **2.468** (84%)



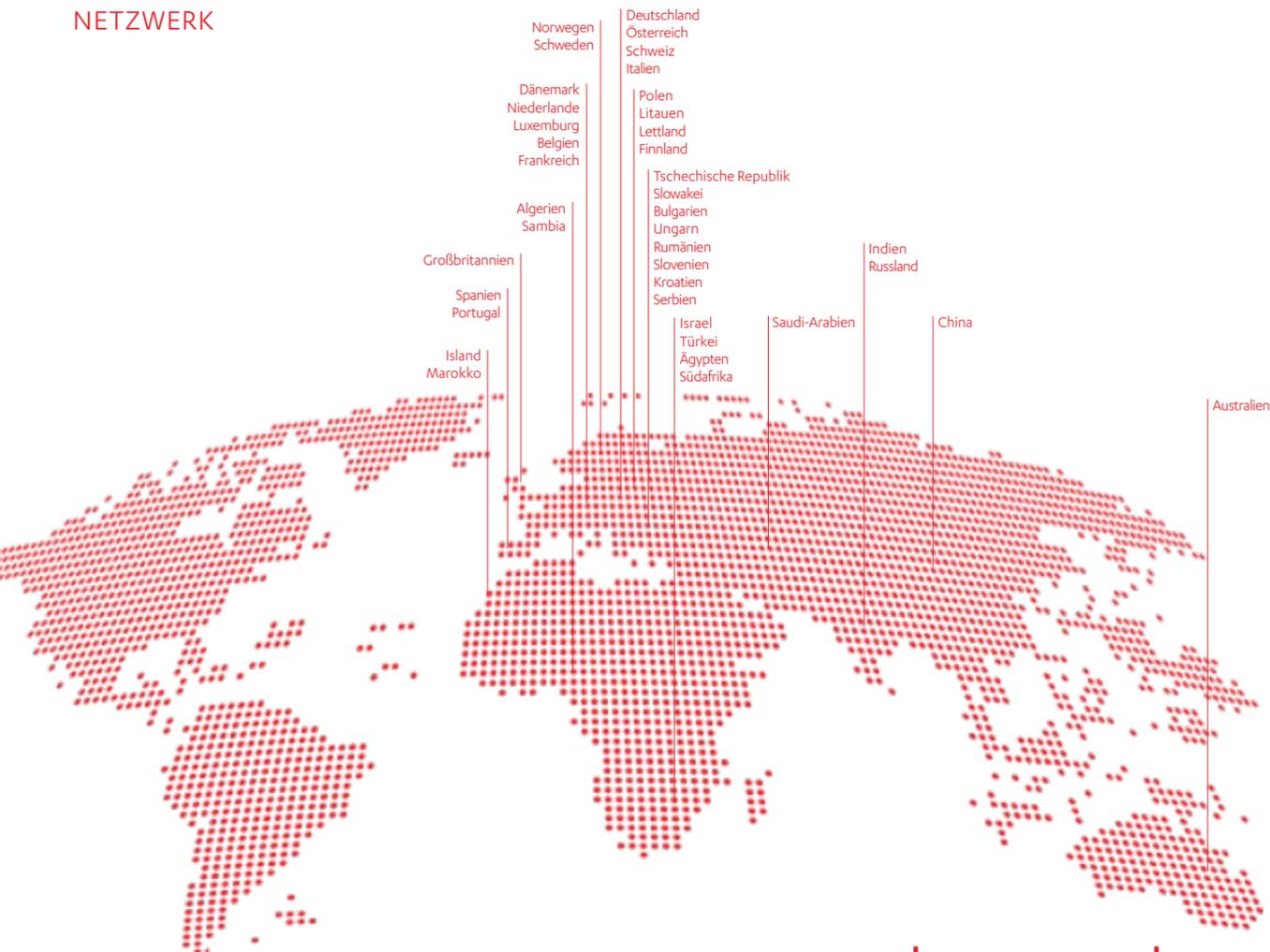
**DR. ROBERT STRAUBINGER** Geschäftsführer von Enex Power Germany GmbH in Kirchseeon

» Ich bin bereits seit 41 Jahren in der HÖRMANN Gruppe. Zwar mit einer kurzen Unterbrechung, denn ich wollte sehen, wie es in anderen Unternehmen läuft. Dann bin ich aber gerne wieder zurückgekehrt – denn so interessant und vielfältig wie hier ist es halt woanders nicht. Das Besondere bei HÖRMANN: Hans HÖRMANN hat seinen Mitarbeitern einen großen Vertrauensvorschuss gegeben. Sein ‚Mach mal!‘ habe ich häufig gehört und es war sehr motivierend. So durfte ich im Laufe der Zeit in vielen unterschiedlichen Projekten mitwirken. Mein erstes Großprojekt war im Bereich der Sicherheitstechnik in Kuwait, wo ich auch interkulturelle Kompetenz aufbaute. Es folgten Projekte für die Strahlenmesstechnik in der Ukraine und die Warnsysteme in Schweden. Ich schätze nach wie vor die Macher-Mentalität von HÖRMANN. Ich würde diese aber heute mit zielgerichteter Weiterbildung verbinden, denn dann läuft man schneller in die richtige Richtung. Mein aktuelles Tätigkeitsfeld ist die Geothermie. Unserem Team ist es gelungen, nach einer ersten Tiefenbohrung 2013 auf dem HÖRMANN Geothermiestandort Breitenbach bei Wolfratshausen eine Kooperation mit dem kanadischen Unternehmen Eavor Technologies in Calgary einzugehen. Damit wird eine weltweit neue Technologie zur Erschließung der Erdwärme am Standort umgesetzt. «

**381** Führungskräfte

davon sind  
**32** (8,4%) weiblich und  
**349** (91,6%) männlich





**Uwe Lehmann**

ist in vielen Ländern unterwegs. Seit 2001 ist er Geschäftsführer der Funkwerk Systems GmbH und vor Ort, wo der Zugfunkstandard GSM-R zum Einsatz kommt – und das ist weltweit. Und er weiß, dass man nicht einfach mit seinem Produkt durch die Tür geht und das Geschäft macht, sondern immer wieder die unterschiedlichsten Situationen erkennen und berücksichtigen muss.

# Von Funkwerk in die ganze Welt

„Ohne Zugfunk fährt kein Zug“, erklärt Uwe Lehmann, gemeinsam mit Kerstin Schreiber Geschäftsführer der Funkwerk Systems GmbH, „und wir liefern diese Systeme weltweit! Hierzu braucht es einen langen Atem, Expertenwissen und gut funktionierende internationale Netzwerke.“ Der Zugfunkstandard GSM-R, ursprünglich Ende der 1990er Jahre als einheitlicher Standard in Europa geplant, wird inzwischen in mehr als 50 Ländern eingesetzt. Die „Funkspuren“ aus Kølleda sind dort zu finden: von Skandinavien bis Südafrika und von Mexiko bis China und Australien – wo GSM-R ist, ist auch Funkwerk.

**Gutes Produkt, hohe Kundenzufriedenheit**  
Das wichtigste Land ist für Lehmann „immer das, das man vor der Brust hat“. Im Moment ist es Polen und damit „das Tor in Richtung Osteuropa“. Für Funkwerk Systems war es ein weißer Fleck auf der Landkarte. Aktuell ist es eines der großen Projekte des Unternehmens, nachdem sich die polnische Bahn entschlossen hat, bis 2025/26 auch GSM-R einzuführen. Funkwerk ist in 45 Ländern aktiv: „Unser Maßstab war immer die Kundenzufriedenheit: Mache ein sehr gutes Produkt, erbringe eine sehr gute Dienstleistung“, so Lehmann. Außerdem müssen die aktuellen Normen umgesetzt werden. Ein großes Thema ist im Moment z. B. Cyber Security. Hinzu kommen

die permanente Verbesserung und Anpassung der Geräte sowie die immer wieder neuen Anforderungen seitens der Kunden. Jährlich werden daher Budgets in Millionenhöhe in die Entwicklung investiert.

**Andere Länder, andere Vorgehensweisen**

Wenn neue Länder und Gebiete erschlossen werden, geht die Geschäftsleitung mit voran. Uwe Lehmann ist daher schon viel herumgekommen. Wie viele Länder es waren, kann er nicht genau beziffern. „Früher hatte ich immer Geldbeutel mit unterschiedlichen Währungen, inzwischen geht alles mit Kreditkarte.“ Ziel ist es, ein Netzwerk aufzubauen

Mitarbeiter entsprechend“, erläutert der Geschäftsführer. „Wir reflektieren, wie das bisher gelaufen ist, in welche Fettnäpfchen wir vielleicht schon einmal getreten sind und auf welche Verhaltensregeln es ankommt.“

**Verfügbarkeiten, Zulassungen und intelligente Konzepte**

Bis GSM-R-Projekte zum Laufen kommen, vergehen oftmals fünf bis sechs Jahre. „Das ist die Zeit, die wir nutzen müssen, um unsere Marke vor Ort zu setzen und den Kunden zu vermitteln, dass wir *made in Germany* sind und damit hohe Qualität zu einem guten Preis bieten. Wir liefern viele Mehrwerte, kennen intelligente Konzepte, um die

Herausforderung war, da Züge fahren oder in Depots sind. In Frankreich war es wichtig, das Augenmerk auf die detaillierte technische Umsetzung der Anforderungen und die Erstellung einer sehr anspruchsvollen Dokumentation zu richten. Jedes Land ist anders, jedes Projekt auch. „Zuletzt lief unser Netzwerk viel über Videokonferenzen“, erläutert Lehmann. „Es wird aber höchste Eisenbahn, dass man sich wieder persönlich trifft.“ ♦

über 55.000 installierte Cab-Radios & Funkmodule  
über 10.000 focX-Handhelds im weltweiten Einsatz  
in 45 Ländern



und regionale Partner als Ergänzung und Unterstützung zu finden, um einen kunden-nahen Service aufzubauen und zeitnah reagieren zu können. Das reicht von der Ein-Mann-Firma bis zu großen Konzernen wie Alstom. „Wenn man in ein neues Land kommt, braucht man ein gutes Produkt, eine gute Story und einen guten Service. Aber man muss natürlich auch die Kultur verstehen“, erklärt Uwe Lehmann. „Wir Deutsche schreiben ja gerne mal *erstens*, *zweitens*, *drittens* auf das Flipchart und dann ist die Sache für uns klar. Ein Italiener fragt dann vielleicht: Vertraust du mir nicht oder warum schreibst du das alles auf?“ Auch im arabischen Raum läuft die Geschäftsanbahnung anders. Da wird zuerst eine Vertrauensbasis gelegt. „Die soziale Ebene spielt eine wichtige Rolle. Es wird erst einmal über die Familie geredet, bis es irgendwann um das Geschäft geht.“ Auch in anderen Ländern müssen die Mitarbeiter vor Ort verstehen: Wie tickt das Gegenüber? Wie sind die Hierarchien? Wer sind die Entscheider? „Wir legen auf diese Skills viel Wert und schulen unsere

Verfügbarkeit der Geräte zu garantieren, und kümmern uns auch um die Zulassungen in den unterschiedlichen Ländern“, so Lehmann. Ein großes Plus von Funkwerk ist die Expertise zu Produkt und Markt aus 40 Jahren und die hohe Motivation des Funkwerk-Teams. „Wir sind da und bleiben da, bis das Problem gelöst ist.“ Die Herausforderungen in den Projekten sind ganz unterschiedlich: In den Niederlanden wurden 1.200 Geräte in einem Jahr ausgetauscht, was auch logistisch eine



Für seine langjährigen Leistungen und Erfolge in der Funkwerk Systems GmbH wurde Uwe Lehmann im Jahr 2021 mit dem HÖRMANN Goethe-Preis ausgezeichnet. Der Preis wird jedes Jahr als Wertschätzung für hervorragende Leistungen bei der Gruppentagung an einen Geschäftsführer in der HÖRMANN Gruppe verliehen.



Waldemar Frank, Joachim Büsch, Steven Darde, Klaus Peter Schönenberger, Abdulhadi Issa (v.r.n.l.) packen bei HÖRMANN Automotive tatkräftig mit an.

# Interkulturelle Vielfalt



**Uwe Jung** ist seit 2003 bei HÖRMANN Automotive. Anfangs wurde der Saarländer zu Treffen der in- und ausländischen HÖRMANN Standorte eingeladen. Heute ist das einstige „Kohle-Land“ der drittgrößte Automotive-Standort in Deutschland. In St. Wendel und Saarbrücken fertigt das Team aus verschiedenen Nationen hochwertige Komponenten für die Land-, Baumaschinen- und Busindustrie.

## Stichwort „Tatkraft“: Was sind Ihre Herausforderungen der Zukunft?

Eine der größten Herausforderungen ist – wie allseits bekannt – der Fachkräftemangel, aber insbesondere fehlen uns Mitarbeiter für den direkten Fertigungsbereich. Das ist ein großes und kompliziertes Thema.

## Wie gehen Sie damit um?

Wir versuchen, die „Tatkräftigen“ früh an uns zu binden, indem wir Bachelor- und Master-Studenten bereits während der Abschlussarbeit ein Vertragsangebot machen. Ein wichtiges Argument ist das Arbeitsklima: Wir integrieren die Studenten von Anfang an in unsere Gemeinschaft. Bei uns bekommen sie eine gute Büroausstattung und können ihre Abschlussarbeit hier schreiben. Sie sind also „live dabei“, erhalten schnell Antworten auf ihre Fragen und die notwendige Unterstützung. Das kommt gut an!

## Welche Themen beschäftigen Sie noch?

Es gibt Herausforderungen, bei denen wir eher „Passagiere“ sind, wie beispielsweise beim Thema Mindestlohn. Wir haben keine eigenen Produkte. Wir produzieren das, was der Kunde von uns möchte, und stehen daher in einem massiven Wettbewerb. Wenn ich ein eigenes Produkt habe, kann ich solche Kosten besser in meiner Preisbildung unterbringen. Es gibt auch immer neue Anforderungen seitens der Kunden wie den „Green-deal“: Wenn wir nicht nachweisen, dass und mit welchen Maßnahmen wir den CO<sub>2</sub>-Ausstoß reduzieren, werden wir als Lieferant gestrichen. Auch das erhöht unsere Kosten bei steigendem Preisdruck. Daher ist es wichtig, dass wir Prozesse immer wieder überdenken und optimieren.

## Auf welche Eigenschaften kommt es in der Leitung einer Produktion an?

Danke, dass Sie nicht „Soft Skills“ sagen, denn die gibt es nicht. Das, was heute unter Soft Skills verstanden wird, sind eigentlich die knallharten persönlichen Eigenschaften.

Berufliche Kompetenz oder fachliches Können sind eine Selbstverständlichkeit. In der heutigen Zeit kann ich aber ohne Teamfähigkeit, ohne Empathie und ohne Bereitschaft zu einer sozialen Inklusion kein Unternehmen mehr gestalten.

## Wie schaffen Sie es, nah an den Leuten zu bleiben?

Indem ich täglich durch die Fabrik gehe: Ich bin zwei Mal pro Woche in St. Wendel und zwei Mal in Saarbrücken. Präsenz vor Ort ist mir wichtig: Ich grüße, wenn ein paar Kollegen einen Kaffee trinken, stelle ich mich auch mal dazu und frage, wie es geht. Ich lege Wert auf ein freundliches Auftreten und den persönlichen Austausch – dazu dienen auch unsere sog. Skip-Level-Meetings.

## Was ist das?

Regelmäßige Treffen, bei denen jeder seine Verbesserungen, Vorschläge, aber auch Kritik einbringen kann. Auf der anderen Seite erhalten die Mitarbeiter Informationen über das Unternehmen aus erster Hand. Am wichtigsten sind mir dabei immer die direkten Mitarbeiter aus der Produktion. Wir brauchen auch eine direkte Kommunikation, nicht nur die über die erste und zweite Führungsebene, sonst läuft man Gefahr, verzerrte Informationen zu erhalten.

## Welche verschiedenen Kulturen gibt es bei HÖRMANN Automotive in St. Wendel und Saarbrücken?

Die Hälfte unserer Mitarbeiter hat einen Migrationshintergrund. In den 80er und 90er Jahren haben wir unsere ausländischen Mitarbeiter vorwiegend aus Italien, Frankreich,

Russland oder der Türkei rekrutiert. Ab 2006 – als Rumänien und Bulgarien in die EU aufgenommen wurden – kamen viele Rumänen, Bulgaren und Albaner zu uns. Jetzt haben wir mehrere Mitarbeiter aus Syrien, Afghanistan, dem Irak oder Algerien. Das führt auch zu Herausforderungen, denn je weiter wir nach Osten gehen, desto größer werden die kulturellen Unterschiede und desto komplizierter wird die Integration.

## Was heißt das für Sie?

Ich bin ein großer Freund von Zuwanderung. Es gibt viele Beispiele für einen gelungenen interkulturellen Austausch. Wir alle entwickeln uns dadurch weiter. Bei der Weihnachtsfeier 2019 – vor Corona – standen 15 Nationen gemeinsam auf der Tanzfläche in der Fabrikhalle und haben getanzt. Das war Klasse! Es gibt viele Kollegen, die in kurzer Zeit gut Deutsch gelernt haben und es mit der Integration ernst meinen. Aber es gibt eben auch mitunter Verständigungsprobleme und unterschiedliche Ansichten. Die Kommunikation miteinander ist ohne Deutschkenntnisse schwierig.

## Was machen Sie dann?

Mein Bestreben ist, alle Kollegen, egal wo sie herkommen, gleich und fair zu behandeln. Manche fühlen sich dennoch als Minderheit benachteiligt. Das sind Problemstellungen, die uns immer wieder ereilen. Die meisten integrieren sich aber sehr gut. Wir haben kürzlich einen türkischen Ingenieur eingestellt, der

sehr gut Deutsch spricht. Im Moment haben wir einen Bachelor-Studenten, der ist katholischer Inder und spricht auch fließend Deutsch. Perfekt ist keine notwendige Voraussetzung. Es kommt darauf an, dass man sich verständigen kann und Grundkenntnisse der Sprache erwirbt.

## Gibt es eine Mischung zwischen Jungen und Erfahrenen bei Ihnen im Werk?

Die Saarländer sind beständig. Wir haben viele erfahrene Leute, aber auch junge Menschen – wir achten darauf, dass es ein gutes Gleichgewicht gibt und die Erfahrenen den Jüngeren ihr Wissen weitergeben.

## Bilden Sie auch aus?

Ja – in St. Wendel sind fünf neue Azubis für Werkzeugmechanik und in Saarbrücken ist ein Azubi für Konstruktionsmechanik geplant.

## Sind alle Mitarbeiter in der Produktion männlich?

Nein, wir haben seit Kurzem vier Frauen in St. Wendel, die an der Presse stehen und Bauteile in die Presse einlegen und herausnehmen. Das, was wir hier machen, ist wirklich schwere körperliche Arbeit, die daher in der Regel von Männern gemacht wird. Wir achten bei den Frauen darauf, dass sie die leichtesten Bauteile bekommen. Ohne den Mangel an Mitarbeitern hätten wir das vermutlich nicht ausprobiert. Das funktioniert prima und hätten wir so nicht erwartet! ♦



» Es gibt viele Beispiele für einen gelungenen interkulturellen Austausch. Wir alle entwickeln uns dadurch weiter. «





# MENSCHEN BEI HÖRMANN

wollen wir weiterführen – denn sie alle sind das Herz der HÖRMANN Gruppe und repräsentieren unsere Vielfalt. In loser Serie werden sich z. B. Monteure, Niederlassungsleiter, Forscherinnen, Büromitarbeiterinnen oder Produktionsmitarbeiter vorstellen: Wer sie sind, was sie an ihrer Arbeit schätzen und was sie darüber hinaus ausmacht. Wenn Sie auch dabei sein wollen, schreiben Sie an: [marketing@hoermann-gruppe.com](mailto:marketing@hoermann-gruppe.com)

In der letzten Ausgabe haben einige unserer HÖRMANN Mitarbeitenden über sich, ihre Erfahrungen und ihre Arbeit gesprochen. Das

## 5 Fragen an:



**Sankirtan Bhatt**  
HÖRMANN Digital

### Warum haben Sie sich für HÖRMANN Digital entschieden?

„Ich bin seit März 2020 bei HÖRMANN Digital. Ausschlaggebend für meine Entscheidung war die Möglichkeit, an unterschiedlichen Problemstellungen zu arbeiten und durch die Arbeit mit einer agilen Methodik innovative Lösungen zu finden. Außerdem wollte ich das Leben in einer pulsierenden Stadt wie München kennenlernen und mehr über die Kultur erfahren.“

### Was haben Sie vorher gemacht?

„Ich habe fast ein Jahr lang als Ingenieur für maschinelles Lernen in einem Start-up-Unternehmen namens AitoeLabs Inc. in Mumbai gearbeitet.“

### Was gefällt Ihnen an Ihrem Job?

„Ich mag vor allem, dass die Arbeit immer eine Herausforderung darstellt und mich zwingt, meine Fähigkeiten zu erweitern, um die Aufgabe zu bewältigen. Die andere –

und für mich wichtigere Sache – ist die Zusammenarbeit und Offenheit innerhalb des Teams. Die macht es möglich, neue Ideen und innovative Lösungen für Probleme zu finden.“

### Was ist Ihr Lieblingsort und warum?

„Mein Lieblingsort ist der Englische Garten in München. Ich gehe dort sehr gerne spazieren oder trinke ein Bier mit Freunden. Für mich ist das der perfekte Ort, um für ein paar Stunden dem hektischen Treiben der Stadt zu entfliehen.“

### Verbringen Sie Weihnachten auch in München?

„Weihnachten verbringe ich am liebsten bei meiner Familie in Indien. Es ist eine ideale Zeit für den Urlaub, da ich der Kälte in München für ein paar Wochen entfliehen kann.“



**Pawel Lusiak**  
HÖRMANN Logistik Polen

## Kindheitstraum Ingenieur

„Als Kind haben andere davon geträumt, Feuerwehrmann oder Pilot zu werden. Ich wusste da schon, dass ich Ingenieur werden will. Nachdem ich lange in der Automobilbranche gearbeitet habe, bin ich vor zwei Jahren zu einem Unternehmen aus der Automations-technik gewechselt. Der polnische Markt wächst und hat viel Potenzial für Intralogistiklösungen. Zusammen mit Agata Kostecka habe ich verschiedene Unternehmen kontaktiert und wir haben uns für die Partnerschaft mit der HÖRMANN Logistik GmbH als soliden Partner mit 30-jähriger Erfahrung entschieden. Mir macht es Freude, neue Kunden zu gewinnen und ihre jeweiligen Bedürfnisse zu verstehen. Auch die Zusammenarbeit mit dem hilfsbereiten und offenen Team von HÖRMANN Logistik ist prima – statt uns auf Probleme zu konzentrieren, wollen wir Lösungen finden.“



Auch privat mag ich es abwechslungsreich und probiere gerne neue Hobbys aus. Am liebsten draußen, denn ich bin ein echter Outdoorfan. Ich mag zum Beispiel Bogenschießen, Bushcraft und Bergwandern – seit Kurzem genieße ich auch Angeln, weil es sehr entspannend ist. Aber auch Handwerkliches liegt mir. Ich habe z. B. gelernt, wie man mit Leder arbeitet, um einfache Gegenstände wie Geldbörsen herzustellen. Als Nächstes möchte ich mit dem Drechseln anfangen.“

## Im Einsatz – bei Rettungsdienst und Feuerwehr



**Julia Roidl**  
HÖRMANN Automotive Wackersdorf

Julia Roidl ist im Dienst, im Hintergrund ist es ziemlich laut. Sie erklärt uns, dass sie im Moment wegen Corona viel zu tun habe – zusätzlich zu ihrem Vollzeit-Job in der Montage bei HÖRMANN Automotive in Wackersdorf. Julia Roidl ist ehrenamtlich Rettungssanitäterin und bei der Feuerwehr. „Schon mein Papa und Opa waren bei der Feuerwehr, da bin ich halt auch so mit reingerutscht“, erzählt sie. Die Montagemitarbeiterin ist eine von drei Frauen in ihrem Ortsteam. Männer sind es 40. Im Einsatz ist sie, wenn die Feuerwehr bei Notfalleinsätzen gebraucht wird. „Die rufen mich“, sagt sie. „Bei den Rettungssanitätern trage ich mich ein, wenn ich Zeit habe. Gerade mache ich viel Dienst.“

Seit sieben Jahren ist sie im Rettungsdienst. „Normalerweise bin ich z. B. auf Kirchweihen oder Volksfesten im Einsatz und kümmere mich um Leute, die sich verletzen oder eine Maß zu viel getrunken haben.“ Im Moment ist das anders, denn aufgrund der gestiegenen Corona-Infizierten leistet Julia Roidl viele zusätzliche ehrenamtliche Dienste. Mehr darf sie aus Datenschutzgründen nicht erzählen. Die Oberpfälzerin macht nicht viele Worte und kein Aufheben, um das, was sie tut. Reden sei nicht ihr Ding, denn sie packe lieber gleich an, betont sie.



# Kreativ für neue Geschäftsmodelle

Neue Geschäftsmodelle entwickeln – das ist das Ziel des Engineering Days der HÖRMANN Gruppe. „Um über unseren eigenen Tellerrand hinauszuschauen, haben wir uns dieses Mal die externe Unterstützung der UnternehmerTUM geholt. Mithilfe ihrer eingesetzten Kreativmethoden haben wir neue Wege und Einsatzpotenziale ausgelotet, um das bestehende Wissen innerhalb der HÖRMANN Gruppe für neue Geschäftsmodelle zu nutzen“, erklärt Alexander Hauswald, Geschäftsführer von HÖRMANN Digital, der den Engineering Day durchgeführt hat.

Vertreten waren bei der Präsenzveranstaltung im Münchner Urban Colab führende Ingenieurköpfe, erfahrene Vertriebler und Projektleiter sowie versierte Kolleginnen und Kollegen von Forschung & Entwicklung aus der HÖRMANN Gruppe. Nach einer Trendumfrage im Juni und einem virtuellen Treffen Anfang Oktober war dies der dritte Teil des diesjährigen Engineering Days. „Wir haben die anfangs 15 Themen im Laufe des Prozesses trichterförmig

verdichtet“, beschreibt der Digitalchef das Vorgehen. Zum Abschluss gab es einen Pitch vor einer Jury. Die vier Teams haben jeweils eine Idee präsentiert. In der Jury saßen u. a. Vertreter eines Venture-Capital-Fonds und Start-up-Verbands. Die Resonanz der Teilnehmer war durchweg positiv. Die vier Pitch-Themen werden jetzt weiterverfolgt. „Dabei gibt es verschiedene Optionen: Wir machen es selbst, wir suchen uns einen Partner oder wir finden ein passendes Unternehmen“, so Alexander Hauswald.



» Ziel ist es, das bestehende Wissen innerhalb der HÖRMANN Gruppe für neue Geschäftsmodelle zu nutzen. «



# Viele Köpfe, ein Magazin



Nach dem Magazin ist vor dem Magazin – der Start fällt mit dem neuen Thema und immer auch mit einem Brainstorming im HÖRMANN Magazin-Team.

Das Titelmotiv folgt dem Thema – nie in nur einer Form, stets in verschiedenen Möglichkeiten.



Texte, Bilder, Interviews, Daten und Fakten in immer wieder neuer Form zusammenzubringen ist immer wieder spannend!



Wir freuen uns, dass nun schon sechs Auflagen erschienen sind und noch weitere folgen ...

Wir danken allen in der HÖRMANN Gruppe für ihre Beiträge, ihr positives Feedback und wünschen ein frohes neues Jahr und freuen uns auf viele spannende Themen in 2022

KURZ GEFRAGT

## WHAT'S UP?



**Dirk Jakobs**  
Geschäftsführer  
HÖRMANN Industrieservice

Ist Ihr Arbeitsalltag vielfältig? 🌈

Ja, sehr vielfältig. Heute morgen lief alles anders als geplant – wir hatten einen Corona-Fall 😷 auf der Baustelle und ich habe erst einmal meine Mitarbeiter und unsere Kunden beruhigt. 👍

Wie unterschiedlich sind die Projekte von HÖRMANN Industrieservice? ✨

Mein alter Chef Hans-Otto Herrmann hat immer gesagt: außer Ziegen beschlagen und Beerdigungen machen wir alles 😄. Unser Spektrum reicht vom Zweihundert-Euro-Auftrag für Privatleute bis zum Großauftrag bei VW. 🚗

Was war Ihr ungewöhnlichstes Projekt? 🐼

Handgefertigte Gitterroste aus V4A und Abdeckungen für den Pool 🏊 im Ritz-Carlton-Hotel in der VW-Autostadt.

🐼 Und was ist Ihr „Steckenpferd“?

Photovoltaikanlagen ☀️ sind seit 1,5 Jahren ein neues Standbein außerhalb der Automobilindustrie – denn wenn unser Großkunde VW „hüstelt“, dann haben wir einen „Schnupfen“. Regenerative Energien 🌱 sind ein großes Zukunftsthema und deshalb eines unserer weiteren großen Zukunftsthemen.

Haben Sie zu Hause eine Solaranlage auf dem Dach?

Ja, ich habe eine Solaranlage, die sich innerhalb von 7 bis 8 Jahren amortisiert und durch die SENECloud-Lösung zusätzlich meine Tochter im Nachbarort mit Strom „beschenkt“ ☀️👍

Was ist Ihr Lieblingsemoji? 🙌

Überlegt kurz. Die Zwei-Finger-Picker-Gabel. 🙌

**mittendrin**  
VORSCHAU  
AUSGABE

# 7

Auch in unserem Folgeheft erwarten Sie wieder spannende Themen: Sicher durch den Alltag – wir berichten über Informationstechnik, Vernetzung und IT-Sicherheit in 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**

HÖRMANN Gruppe  
Jochen Dottermann  
Funkwerk AG  
HÖRMANN Automotive  
HÖRMANN BauPlan  
HÖRMANN Digital  
HÖRMANN Kommunikation & Netze  
HÖRMANN Logistik  
HÖRMANN Rawema  
HÖRMANN Services  
HÖRMANN Vehicle Engineering  
HÖRMANN Warnsysteme  
Kochan & Partner  
robominds  
Bettina Siebenlist

**DRUCK**

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

**STAND**

Dezember 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