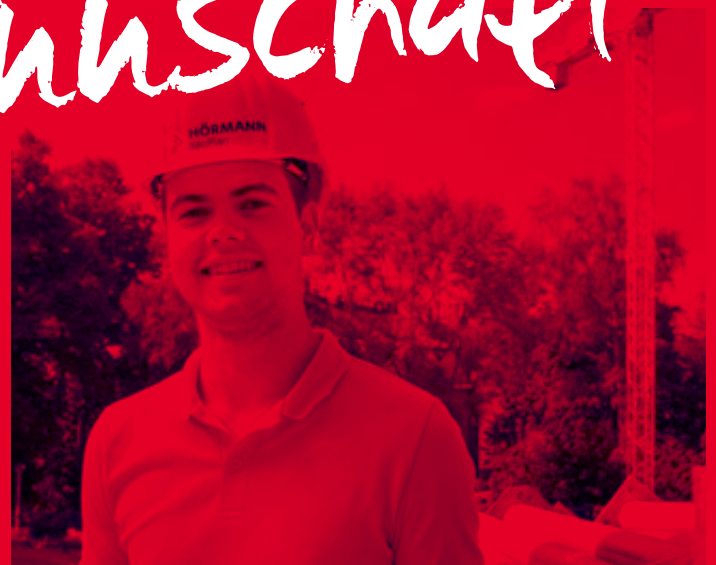




mittendrin



Fokus: Hörmannschaft



NEWS

Mit neuer Führung
in die Zukunft

FOKUS

SynergyHR2030 –
die neue Personalstrategie

INSIGHT

Stimmen aus der
HÖRMANNschaft

In dieser Ausgabe



6

NEWS
Mit neuer Führung
in die Zukunft



8

**FOKUS
HÖRMANN SCHAFT**
Die Reise geht weiter –
mit SynergyHR2030



16

NETZWERK
Know-how das bleibt –
Der Hörmann
Wissenstransfer



18

INSIGHT
Eine für alles – und
trotzdem im Team



20

**STIMMEN AUS DER
HÖRMANN SCHAFT**
Viele Perspektiven,
ein gemeinsames Ziel



Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

ein Unternehmen – und erst recht eine breit diversifizierte Unternehmensgruppe wie HÖRMANN – ist ein sehr komplexes Gebilde. Um über viele Jahrzehnte hinweg erfolgreich zu bleiben, die Arbeitsplätze zu erhalten und weiter zu wachsen, müssen viele Faktoren wie z. B. die „richtigen“ Produkte und Dienstleistungen, effiziente Geschäftsprozesse, wettbewerbsfähige Arbeitskosten, die Finanzierung von Material und Investitionen u. v. m. bestmöglich aufeinander abgestimmt werden.

Im Mittelpunkt jedes Unternehmens stehen die Menschen – sie sind die „Lebensader“ jedes Industrieunternehmens. In der Welt von heute sind es noch immer Menschen, die miteinander Geschäfte machen, die denken und neue Produkte entwickeln, die mit ihren Händen Produkte fertigen und montieren. Wie in einem „Getriebe“ greift die gute Arbeit der vielen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und der Führungskräfte perfekt ineinander und bewegt zusammen den gesamten Betrieb. Entscheidend für den Erfolg sind die Kompetenzen und Fähigkeiten, das Wissen und die Erfahrungen der Mitarbeitenden.

Um die großen Herausforderungen unserer Zeit wie den demografischen Wandel, den technologischen Wandel hin zu Digitalisierung und Künstlicher Intelligenz oder die Veränderung von Werten und persönlichen Lebensvorstellungen zu meistern, legen wir in der HÖRMANN Gruppe seit vielen Jahren einen sehr großen Wert auf die Personalbetreuung und Personalentwicklung unserer HÖRMANNschaft.

„Mitarbeiter gewinnen – Mitarbeiter binden“. Dieses Motto kennzeichnet seit vielen Jahren die Personalstrategie der HÖRMANN Gruppe. Mit dieser Leitlinie bringen wir zum Ausdruck, wie sehr uns die Mitarbeitenden der HÖRMANN Gruppe am Herzen liegen. Eine sehr gute Personalarbeit ist wichtiger Bestandteil unserer Unternehmenskultur und ist elementarer Teil der Führungsaufgabe jeder Führungskraft. Dabei haben unsere Werte wie Augenhöhe, Respekt und Wertschätzung eine essenzielle Bedeutung.

Die vielen Veränderungen in unserem Umfeld erfordern es, auch die Personalstrategie der HÖRMANN Gruppe weiterzuentwickeln.

Hierbei nehmen die Aus- und Weiterbildung, die gezielte Führungskräfteentwicklung und die Förderung von Nachwuchstalente eine besonders wichtige Rolle für die Nachfolgeplanung ein. Aber auch der Wissenstransfer von älteren auf jüngere Mitarbeitende bekommt eine immer höhere Bedeutung für den Know-how-Erhalt in der HÖRMANN Gruppe angesichts der großen Anzahl an Mitarbeitenden, die in den nächsten Jahren in den Ruhestand gehen.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß beim Lesen und wünschen Ihnen, dass auch Sie Ansatzpunkte für Ihre persönliche Weiterentwicklung in der HÖRMANN Gruppe finden.

Dr.-Ing. Michael Radke
CEO

Johann Schmid-Davis
CFO

In der neuen Ausgabe der „mittendrin“ beschreibt Anna Katharina Kiefer, verantwortlich für die Personalarbeit der HÖRMANN Gruppe, die wesentlichen Bausteine der neuen Personalstrategie SynergyHR2030.



Dirk-Eric Loebermann

Anna Hörmann

Kerstin Schreiber

Johann Schmid-Davis

HÖRMANN GRUPPE

Mit neuer Führung in die Zukunft

Die HÖRMANN Gruppe stellt die Weichen für eine erfolgreiche Zukunft und richtet ihr Führungsteam neu aus.

Zum 1. April 2026 übernahm Dirk-Eric Loebermann die Position des Chief Executive Officers (CEO) und folgte damit auf Dr. Michael Radke, der die Entwicklung des Unternehmens über viele Jahre hinweg mit großem Engagement und Weitblick geprägt hat. Bis Ende Juni begleitet er den Übergang weiterhin und sorgt so für eine reibungslose und verlässliche Staffelübergabe, bevor er sich neuen beruflichen und persönlichen Zielen widmet.

Ebenfalls zum 1. April wurde Anna Hörmann in die Geschäftsführung berufen und verantwortet künftig die Engineering-Sparte. Und ebenfalls zum

1. Mai 2026 wurde Kerstin Schreiber in die Geschäftsführung der HÖRMANN Industries GmbH berufen und verantwortet künftig die Communication-Sparte. Gemeinsam mit CFO Johann Schmid-Davis bilden sie das erweiterte Führungsteam.

In dieser neuen Aufstellung verbindet die HÖRMANN Gruppe Kontinuität mit frischen Impulsen. Für Mitarbeitende, Kunden und Partner bedeutet das Stabilität, Vertrauen und gleichzeitig neue Perspektiven für Innovation, partnerschaftliche Zusammenarbeit und nachhaltiges Wachstum.

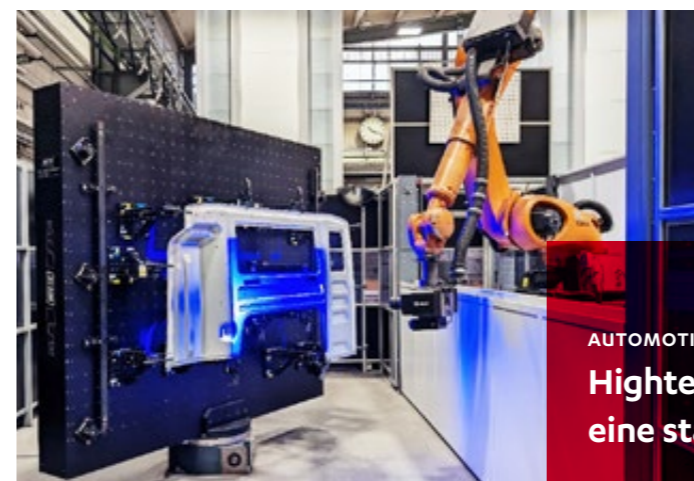
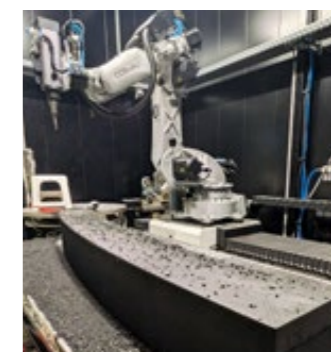
HÖRMANN GRUPPE

ERFOLGREICHE SAISON FÜR „IMPETUS SAILING“

Mit Unterstützung der HÖRMANN Gruppe konnte das studentische Forschungs- und Entwicklungsprojekt „Impetus Sailing“ der Technischen Universität München (TUM) in der vergangenen Saison große Erfolge feiern. Auch eine ehemalige HÖRMANN Stipendiatin ist aktuell Teil des Teams und trägt zum Projekterfolg bei.

Dank des Sponsorings wurde nicht nur der Bau eines innovativen Bootes ermöglicht, sondern auch die Teilnahme an der renommierten SuMoth Challenge 2025 – einem internationalen Hochschulwettbewerb für die Bereiche Segeltechnik und Ingenieurwesen. Das Team „Impetus Sailing“ erreichte den zweiten Platz in der Kategorie „Bestes neues Design“ und stellte gleichzeitig das schnellste Boot auf dem Wasser. Für die kommende Saison arbeitet das Team bereits an neuen technischen Ideen. Die großen Ziele sind die Entwicklung einer automatischen Flight-Control, die die Höhe über dem Wasser selbstständig anpasst, und der Bau neuer Hydrofoils aus nachhaltigem Faserverbund.

Diese Zusammenarbeit werden wir auch künftig fortführen.



AUTOMOTIVE

Hightech-Messtechnik für eine stabile Produktion



v. l. n. r.: Dr. Volkmar Vogel und Stefan Prager

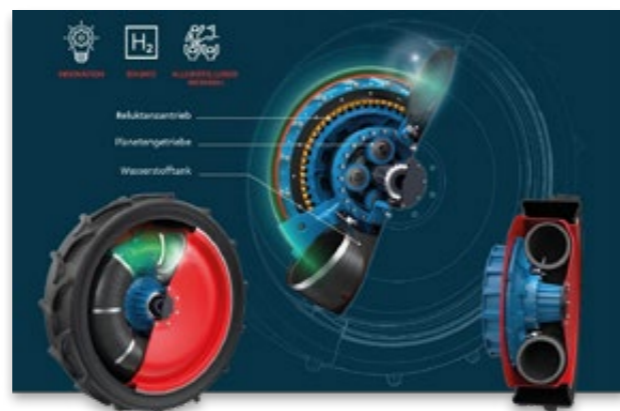
ENGINEERING

Das RA(H)D neu erfunden: innovative Speicher- und Antriebslösung für Land- und Baumaschinen

Performance wird möglich. Das erlaubt beispielsweise Traktoren, einen kompletten Arbeitstag ohne Zwischenbetankung zu absolvieren. Für Brennstoffzellenfahrzeuge wird das Konzept durch einen neu entwickelten elektrischen Radantrieb ergänzt. Die Kombination sorgt für eine effiziente Energieversorgung und eröffnet zugleich neue Möglichkeiten in der Fahrzeugarchitektur.

Neben längeren Betriebszeiten überzeugt diese Lösung mit nachhaltigen Komponenten, den Verzicht auf seltene Erden und ihre Übertragbarkeit auf andere Nutzfahrzeuge.

Entwickelt wird das Konzept im Rahmen des Förderprojekts RAHD (Radspeicher- und Antriebsfunktionslösung für Heavy-Duty-Fahrzeuge) gemeinsam mit regionalen Partnern. Das Ziel: Wasserstoffmobilität im Off-Highway-Bereich entscheidend voranbringen.



Wasserstoff gilt als Schlüsseltechnologie für die klimafreundliche Zukunft von Land- und Baumaschinen. Ob im Verbrennungsmotor oder in der Brennstoffzelle – entscheidend für den Praxiseinsatz ist ausreichende Energie an Bord. Genau hier setzt die neue Entwicklung von HÖRMANN Vehicle Engineering in Chemnitz an.

Das innovative Speicherprinzip nutzt erstmals den Bauraum des Fahrzeugrads zur Aufnahme von gasförmigem Wasserstoff. So lassen sich Reichweite und Einsatzdauer deutlich steigern – und eine dieselähnliche

werden Abweichungen früh erkannt und behoben.

Die Messtechnik ist in Produktion und Logistik integriert. Sie unterstützt die Serienfertigung und die Entwicklung neuer Bauteile. Auch Lieferanten profitieren von einheitlichen Standards und reduziertem Prüfaufwand.

Für 2026 ist ein weiterer Ausbau der Messanalytik geplant, unter anderem im Presswerk. Mit der Kombination aus präzisen Messsystemen, digitaler Prozessüberwachung und standardisierten Produktionsabläufen schafft HÖRMANN Automotive ein Produktionssystem, das stabile Qualität, reproduzierbare Ergebnisse und eine hohe Verlässlichkeit im Serienbetrieb gewährleistet.

Im anspruchsvollen Automotive-Umfeld setzt HÖRMANN Automotive in Gustavsburg auf eine zuverlässige und durchdachte Qualitätssicherung. Auf über 90.000 m² entstehen jährlich rund 120.000 Tonnen Stahlkomponenten für Chassis, Karosserie und Anbauteile – mit klarem Fokus auf Präzision und gleichbleibende Qualität.

Zum Einsatz kommt moderne optische 3D-Messtechnik: Automatisierte und mobile Systeme liefern kontinuierlich präzise Messdaten, die direkt in die Optimierung von Werkzeugen und Prozessen einfließen. So



INTRALOGISTICS

AutoStore®-System mit KLT-Pickroboter bei Siemens Rastatt

Wenn bewährte Produktionsprozesse auf moderne Lagertechnologie treffen, entstehen Lösungen mit echter Strahlkraft: Für den Standort Siemens Rastatt hat HÖRMANN Intralogistics ein innovatives Konzept realisiert, das Kleinladungsträger (KLT) erstmals vollautomatisiert in ein AutoStore®-System integriert. Damit gelingt es, gewachsene Strukturen zu bewahren und zugleich neue Effizienzpotenziale zu erschließen.

Ausgangspunkt war die Ablösung eines über 30 Jahre alten Kleinteilelagers – bei gleichzeitig unveränderten Anforderungen aus der Produktion mit unterschiedlichen

Behältertypen. Klassische Ansätze wie manuelles Umpacken oder umfassende Prozessumstellungen kamen nicht infrage. Die Antwort: eine präzise Bin-in-Bin-Lösung, die beide Welten intelligent verbindet.

Kernstück ist eine Roboterzelle mit 3D-Vision-Technologie, die verschiedene Behälter erkennt und exakt positioniert. In Kombination mit dem AutoStore®-System entsteht so ein durchgängig automatisierter Materialfluss – effizient, zuverlässig und bereit für den 24/7-Betrieb.



ENGINEERING

NEUE PV-ANLAGE IN BRAUNSBACH ERZEUGT GRÜNEN STROM.

In Braunsbach-Jungholzhausen entsteht derzeit eine neue Freiflächen-Photovoltaikanlage der ZEAG Energie AG, die künftig rund 11,5 MW Solarleistung liefern wird. Mit der Umsetzung des Projekts, von der Flächenvorbereitung bis zur Inbetriebnahme, ist HÖRMANN Kommunikation & Netze beauftragt.

Die Anlage verteilt sich auf zwei Teilflächen mit unterschiedlichen Ausrichtungen: Feld 1 ist konsequent nach Süden ausgerichtet, während Feld 2 in Ost-West-Struktur angelegt wird. Auf den westlichen Bereichen sorgt zudem eine 10°-Neigung für eine optimierte Nutzung des Sonnenverlaufs und damit für eine verbesserte Energieausbeute. Für die technische Infrastruktur sorgen drei Trafostationen sowie 30 Wechselrichter, die eine effiziente Einspeisung der erzeugten Energie gewährleisten. Zu den Aufgaben von HÖRMANN zählen neben der Montage der Module auch die komplette Verkabelung und die Integration der Gesamtanlage.

Besonders anspruchsvoll ist die Umsetzung aufgrund der unterschiedlichen Teilflächen mit jeweils eigenen Anforderungen an Statik, Sicherheit und Montage. Diese Komplexität macht das Projekt zu einem guten Beispiel für präzise Planung und erfahrene Ausführung.



COMMUNICATION

Brasilianische Minengesellschaft vertraut HÖRMANN Sirenen.



Brasilien zählt zu den weltweit größten Produzenten von Eisenerz. Im Tagebau entstehen dabei besondere Sicherheitsanforderungen, unter anderem im Hinblick auf mögliche Dammbürche an Absetzbecken. Der Bergbaukonzern Mineração Morro do Ipê (MMI) hat sich für Sirenen von HÖRMANN Warnsysteme entschieden.

Die eingesetzten elektronischen Sirenen bieten eine besonders

hohe Betriebssicherheit. Dank integrierter Batteriepufferung bleiben sie auch bei einem Stromausfall zuverlässig einsatzbereit. Die Energieversorgung erfolgt wahlweise über das Stromnetz oder alternative Quellen wie Solarenergie. Insgesamt sind 19 Sirenen im Einsatz. Sie können über Digitalfunk und per WLAN zentral gesteuert und ausgelöst werden. Diese doppelte Kommunikationsanbindung sorgt für zusätzliche Sicherheit. Ergänzend werden die Anlagen per Video überwacht.

Umgesetzt wurde das Projekt in enger Zusammenarbeit mit dem lokalen Partner EKM do Brasil, der auch die laufende Wartung und Betreuung übernimmt.

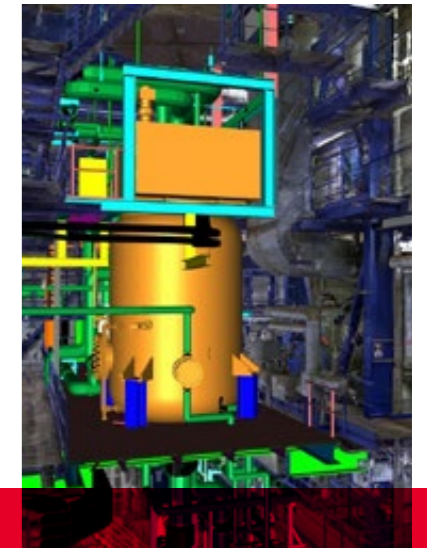
COMMUNICATION

MILLIONENAUFTRAG AUS ÖSTERREICH FÜR FUNKWERK

Funkwerk wurde von der Österreichischen Bundesbahn (ÖBB) mit der Entwicklung und Lieferung von DMR-Zugfunksystemen beauftragt. Das Auftragsvolumen beträgt ca. 26 Mio. Euro. Damit erweitert Funkwerk sein Systemportfolio um eine Zugfunktechnologie, die im Rangierverkehr verwendet wird.

DMR (Digital Mobile Radio) ist ein digitaler Funkstandard, der im Eisenbahnbetrieb zunehmend für Betriebsfunk, Rangierfunk und für technische Dienste genutzt wird. Ältere analoge Systeme werden ersetzt, der Betriebsfunk bei der ÖBB modernisiert. Neben einer besseren digitalen und rauschfreien Sprachqualität und einer höheren Datensicherheit werden die Frequenzen effizienter genutzt. Auf einer einzigen Frequenz können zwei unabhängige Gespräche gleichzeitig geführt werden. Zudem profitiert die Sicherheit im Rangierverkehr durch wesentlich geringere Verzögerungen in der Sprachübertragung.

Funkwerk wird ab 2027 im Rahmen dieses Auftrags bis zu 633 Fahrzeuge mit entsprechend konfigurierten MESA-Zugfunksystemen (Mobility for Emergency and Safety Applications) ausrüsten.



ENGINEERING

60 Tonnen in der Schwebel: HÖRMANN Bauplan realisiert komplexe Bauplanung für neue Dampferzeugungsanlage.

Für den Bauherrn InfraLeuna GmbH beauftragte die ETABO Energietechnik und Anlagenservice GmbH die Planung eines Neubaus einer Elektroden-Dampferzeugungsanlage in Leuna. HÖRMANN Bauplan übernahm dabei die Planung der Bauleistung in den Leistungsphasen 1 bis 5. Ein besonderer Schwerpunkt lag auf der Planung der Stahlbühne sowie der Koordination aller an der Bauplanung beteiligten Gewerke.

Die Anlage nutzt überschüssigen Strom aus erneuerbaren Energien zur Dampferzeugung. Dadurch kann die bestehende Kraftwerksleistung am Standort reduziert und der Einsatz von Erdgas gesenkt werden. Zentrale planerische Herausforderung war es, die Anforderungen der Gewerke in ein konsistentes Stahlbühnenkonzept zu überführen.

Herzstück der Anlage ist der Dampfdruckkessel mit rund 60 t Betriebsgewicht und über 32 t Leergewicht. Diese Lasten erforderten Stahlträger mit bis zu 55 cm Höhe. Die Einbringung und Verrohrung machten eine präzise Bauablaufplanung über zehn Monate notwendig.

Gemeinsam mit dem Tragwerksplaner entstand eine wirtschaftliche und statisch optimierte Lösung unter vollständiger Berücksichtigung des Bestands. Ein großer Teil der Stahlbühne wird daher von der Hallendecke abgehängt. Grundlage der Planung war eine per Laserscan erzeugte Punktwolke, die zur Koordination aller Gewerke in einem gemeinsamen 3D-Modell genutzt wurde.



Zusammen gestalten wir
die Zukunft von HR.

SynergyHR 2030

Wie die neue Personalstrategie DICH persönlich
voranbringt.

Die Reise geht weiter – mit SynergyHR2030.
Wie wir HR in der HÖRMANN Gruppe sichtbarer,
einfacher und wirkungsvoller machen.



Autor des Fokus-Artikels:
HR-Team der Holding

SynergyHR2030 – ein wichtiger Baustein für die Zukunft

SynergyHR2030 ist die Weiterentwicklung unserer HR-Strategie – und damit ein wichtiger Baustein für die Zukunft der gesamten HÖRMANN Gruppe. Vieles, was wir in den vergangenen Jahren gestartet haben, führen wir konsequent weiter. Gleichzeitig reagieren wir auf neue Anforderungen: von unseren Mitarbeitenden, von unseren Gesellschaften und vom Markt.

Im Gespräch erklärt Personalleiterin Anna Katharina Kiefer, was hinter SynergyHR2030 steckt, warum wir von einer „Reise“ sprechen und weshalb die Strategie nicht nur für HR, sondern für alle Mitarbeitenden relevant ist.



Grundidee

Die Reise geht weiter – was bleibt, was kommt dazu?

Der Name verrät es: SynergyHR2030 knüpft an unsere bestehende HR-Strategie an. „Wir haben in den letzten Jahren wichtige Grundlagen gelegt – von gemeinsamen HR-Prozessen über erste Schritte mit Workday bis hin zu neuen Angeboten für Führungskräfte“, sagt Anna Kiefer. „Darauf bauen wir jetzt auf. Die Richtung bleibt dieselbe, aber wir schärfen den Fokus und denken noch konsequenter aus Sicht der Mitarbeitenden, Führungskräfte und unserer Gesellschaften.“

Die Reise-Metapher beschreibt dabei sehr gut, wie HÖRMANN HR versteht: als gemeinsamen Weg. Es gibt eine klare Route – unsere HR-Roadmap 2026–2030 –, aber auch Etappen, in denen wir immer wieder prüfen: Was funktioniert gut? Wo müssen wir nachsteuern? Und welche Unterstützung brauchen unsere Gesellschaften konkret?

Workday spielt hierbei eine Schlüsselrolle: Durch gemeinsames Verständnis von HR, standardisierte Abläufe und mehr Transparenz schaffen wir Freiräume für Themen, die direkt auf den Geschäftserfolg einzahlen. Operative Exzellenz und Digitalisierung sind somit kein Selbstzweck, sondern Voraussetzung dafür, dass HR ein echter Partner der operativen Einheiten wird.

Ausrichtung
Von Administration zu Wertschöpfung

Ein zentrales Ziel von SynergyHR2030 ist die Weiterentwicklung von HR: weg von reiner Administration, hin zu mehr Wertschöpfung und strategischer Partnerschaft.

„Natürlich bleiben saubere, verlässliche HR-Prozesse unsere Basis“, so Anna Kiefer. „Aber wir wollen noch stärker dazu beitragen, dass unsere Gesellschaften die richtigen Menschen gewinnen, entwickeln und binden. Dafür brauchen wir im HR mehr Freiraum – und genau dafür nutzen wir die Digitalisierung.“

Was heißt das konkret?

- ◆ **Stabile, verlässliche Basisprozesse in allen Gesellschaften,**
- ◆ **mehr Zeit für Entwicklung, Recruiting und Zusammenarbeit,**
- ◆ **HR als Sparringspartner für Geschäftsführungen und Führungskräfte,**
- ◆ **digitale Tools, die den Alltag erleichtern – statt ihn zu verkomplizieren.**

Wo wir ansetzen – und wie du ganz konkret profitierst.

SynergyHR2030 bündelt die HR-Aktivitäten der HÖRMANN Gruppe in vier Handlungsfeldern. Sie greifen ineinander und zielen darauf ab: Menschen stärken, Zusammenarbeit erleichtern und HÖRMANN zukunftsfest machen.

Relevanz

Warum SynergyHR2030 für alle relevant ist.

SynergyHR2030 ist keine Strategie „für die HR-Abteilung“, sondern für alle, die bei HÖRMANN arbeiten. Denn jede Veränderung in HR hat eine direkte Wirkung auf deinen Alltag:

- ◆ Mitarbeitende profitieren von klareren Prozessen, mehr Transparenz und besseren Entwicklungsmöglichkeiten sowie Eigenständigkeit.
- ◆ Führungskräfte erhalten mehr Unterstützung bei Themen wie Teamaufbau, Feedback, Entwicklung und Bindung.
- ◆ Geschäftsführungen bekommen eine bessere Grundlage für strategische Entscheidungen, zum Beispiel bei Wachstum, Transformation oder Nachfolgeplanung.

„Am Ende geht es darum, HÖRMANN als attraktiven, verlässlichen und modernen Arbeitgeber weiterzuentwickeln“, fasst Anna Kiefer zusammen. „SynergyHR2030 ist dafür unser gemeinsamer Rahmen.“

Menschen im Mittelpunkt

Die Reisebegleiter – wer SynergyHR2030 voranbringt.

Damit aus Strategie spürbare Veränderung wird, braucht es Menschen, die sie tagtäglich mit Leben füllen. Dazu gehören die HR-Teams in den Gesellschaften, die HR-Kolleginnen und -Kollegen in der Holding, Führungskräfte und Geschäftsführungen – und nicht zuletzt alle Mitarbeitende, die neue Angebote ausprobieren und Feedback geben.

„Ich danke allen, die sich bereits heute mit großer Energie einbringen – in Projekten, in der täglichen HR-Arbeit und im Austausch mit unseren Gesellschaften“, betont Anna Kiefer. „Gemeinsam machen wir HR zu einem noch stärkeren Partner für die HÖRMANN Gruppe – Schritt für Schritt, Etappe für Etappe.“



Szenario 1 | Produktion (Blue Collar)
WENIGER ZETTEL, WENIGER WEGE – VIELES GEHT DIREKT AM HANDY.

Du willst Urlaub eintragen, dich krankmelden oder deine Daten ändern? Dafür musst du nicht mehr Formulare ausfüllen. Das geht direkt über die Mitarbeiter-App – einfach und auch von unterwegs.

Du kannst jederzeit nachschauen:

- » **Anzahl der Urlaubstage**
- » **Genehmigungsstatus deines Antrages**
- » **absolvierte Schulungen**

Wenn für deinen Arbeitsplatz etwas Neues dazukommt – zum Beispiel eine Schulung oder eine Einweisung –, siehst du das direkt und verpasst nichts. Und wenn du neue Aufgaben übernimmst, weißt du, was du dafür brauchst und worauf es ankommt. Dein Vorgesetzter hat die gleichen Infos und kann schneller reagieren – ohne lange Abstimmungen oder Zettelwirtschaft.

ERGEBNIS: Weniger Papierkram, klare Infos – und du hast deine Themen selbst im Griff.



Szenario 2 | Schicht- oder Gruppenleitung
WENIGER EXCEL, MEHR FÜHRUNG

Du planst dein Team und siehst auf einen Blick:

- » **Qualifikationen**
- » **Verfügbarkeiten**
- » **Entwicklungsstände**

Du musst Informationen nicht mehr aus verschiedenen Quellen zusammensuchen, sondern arbeitest mit einer zentralen Datenbasis. Mitarbeitergespräche lassen sich strukturiert vorbereiten, weil Ziele, Feedback und Entwicklungsschritte dokumentiert sind. Gleichzeitig reduzieren sich administrative Aufgaben wie Urlaubsfreigaben oder Stammdatenpflege, weil vieles direkt im System läuft.

ERGEBNIS: Du hast mehr Zeit für Führung und kannst fundierter entscheiden.



Szenario 3 | Mitarbeitende gesucht
SCHNELLER DIE RICHTIGEN LEUTE IM TEAM

Du willst eine Stelle besetzen und bekommst Unterstützung durch ein strukturiertes Recruiting:

- » **klare Anforderungsprofile**
- » **schnellere Abstimmung mit HR**
- » **bessere Vorauswahl durch datenbasierte Prozesse**

Du siehst frühzeitig, wie der Bewerbungsprozess läuft und wo es hakt. Gleichzeitig profitierst du von einer stärkeren Arbeitgebermarke – mehr passende Bewerbungen, weniger Streuverlust. Neue Teammitglieder sind schneller produktiv, weil Onboarding und Integration klar organisiert sind.

ERGEBNIS: Du baust dein Team gezielter und mit weniger Aufwand auf.



Szenario 4 | Management oder Geschäftsführung
HR WIRD ZUR ECHTEN STEUERUNGSGRÖSSE.

Du planst Wachstum, eine Reorganisation oder eine Nachfolge – und hast erstmals eine belastbare Datengrundlage:

- » **aktuelle und zukünftige Personalbedarfe**
- » **interne Talente und Nachfolgekandidaten**
- » **Entwicklungsstände in kritischen Bereichen**

HR liefert dir nicht nur Zahlen, sondern konkrete Handlungsempfehlungen. Strategische Entscheidungen lassen sich enger mit Personalentwicklung verzahnen.

ERGEBNIS: Du triffst schneller bessere Entscheidungen – mit klarer Umsetzungsperspektive

SynergyHR2030

Der strategische Weg der HÖRMANN HR-Welt

Unser gemeinsamer Ansatz, HR in der HÖRMANN Gruppe so aufzustellen, dass es die Gesellschaften spürbar entlastet und aktiv zur Zukunftsfähigkeit beiträgt.

Warum wir es tun: Die strategische Ausgangslage



HR als strategischer Partner In einer komplexen, internationalen Welt ist HR kein reiner Administrator mehr, sondern entscheidend für die Umsetzung der Unternehmensziele.



Komplexität beherrschen Die breite Diversifikation der Gruppe erfordert spezifische, aber synergetische Lösungen für unterschiedliche Herausforderungen.



Freiräume schaffen Durch die Optimierung und Digitalisierung von HR-Prozessen sowie die Nutzung von KI zur Automatisierung wird die Administration vereinfacht, um Fokus auf die Zukunftsstrategien und das Zwischenmenschliche zu ermöglichen.

HANDLUNGSFELD 1

Personalentwicklung & Führung

Menschen stärken, Zukunft sichern

Wir investieren weiter in die Entwicklung unserer Mitarbeitende und Führungskräfte. Dazu gehören gruppenweite Programme für neue und erfahrene Führungskräfte, praxisnahe Trainings und Angebote zur persönlichen Weiterentwicklung.

Mehrwert für alle:

Ob Produktionsmitarbeitender oder Manager – jeder hat die Chance, sich weiterzuentwickeln. Wer schnell wachsen will oder sich technologisch neu ausrichtet, bekommt die Unterstützung dafür.

HANDLUNGSFELD 2

Harmonisierung & Zusammenarbeit

Gemeinsam besser werden

HÖRMANN lebt von der Vielfalt der Gesellschaften – und gleichzeitig profitieren wir dort, wo wir gemeinsame Standards schaffen. Im Handlungsfeld Harmonisierung geht es darum, zentrale HR-Themen übergreifend zu denken: zum Beispiel bei Richtlinien, Kernprozessen oder der Nutzung von Workday.

Mehrwert für alle:

Transparenz – die Regeln sind klar und fair.

Was wir konkret tun: Die vier Handlungsfelder

HANDLUNGSFELD 4

Recruiting & Arbeitgebermarke

Die passenden Menschen finden

Der Wettbewerb um Fachkräfte wird in nahezu allen Bereichen spürbar. SynergyHR2030 setzt deshalb einen klaren Schwerpunkt auf modernes Recruiting und eine starke Arbeitgebermarke.

Mehrwert für alle:

Vom Jobposting über das Bewerbermanagement bis hin zum Onboarding – wir wollen, dass neue Kolleginnen und Kollegen schnell ankommen, sich willkommen fühlen und gerne bleiben. Das bedeutet weniger Fluktuation, stabilere Teams, mehr Zusammenhalt. Durch das Einführen eines MA-werben-MA-Programms können zukünftig HÖRMANN Mitarbeitende, Freunde und Familie auf offene Positionen in unsere Gruppe empfehlen.

HANDLUNGSFELD 3

Digitalisierung & Workday

Weniger Klicks, mehr Zeit für Menschen

Mit Workday entwickelt sich HÖRMANN schrittweise zu einer integrierten HR-Landschaft. Vieles, was heute noch in Excel-Listen oder in unterschiedlichen Systemen geführt wird, wird zukünftig in einem gemeinsamen System abgebildet.

Mehrwert für alle:

- Mitarbeitende: Informationen sind leichter auffindbar, Anträge können digital gestellt und nachverfolgt werden.
- Führungskräfte: Einfacher, den Überblick über Teams zu behalten – bei Beurteilungen, Nachfolgeplanung oder der Besetzung offener Stellen.
- HR: Datengestützte Entscheidungen treffen und Trends früh erkennen.

Welche Ziele wir verfolgen: SynergyHR2030



Vom Reagieren zum Mitgestalten HR wird frühzeitig in Planungs- und Führungsfragen eingebunden und identifiziert Risiken, bevor sie akut werden.



Freiraum durch Standards Weniger operative Reibungsverluste und Doppelarbeit durch digitale Plattformen bedeuten mehr Zeit für Führung und Geschäft.



Partnerschaft auf Augenhöhe HR übernimmt die volle Verantwortung für Kompetenzverfügbarkeit, Nachfolge und die Attraktivität als Arbeitgeber.



Synergien statt Inseln Bündelung von Kompetenzen in Recruiting und Entwicklung für höhere Qualität, schnellere Umsetzung und bessere Skalierbarkeit.



AUSBLICK – WIE GEHT ES WEITER?

In den kommenden Monaten informieren wir regelmäßig über Fortschritte in den vier Handlungsfeldern von SynergyHR2030 – zum Beispiel zu neuen Workday-Funktionen, Trainingsangeboten oder Recruiting-Initiativen.

Workday bei HÖRMANN: Aufbruch in eine neue HR-Welt



Die Digitalisierung der Personalprozesse ist ein zentraler Erfolgsfaktor für die HÖRMANN Gruppe, weil wir effizient, transparent und zukunftsorientiert arbeiten wollen. Mit der Einführung von Workday geht HÖRMANN einen wichtigen Schritt in Richtung eines integrierten und modernen Personalmanagements.

Was ist Workday?

Workday ist eine cloudbasierte Personalmanagement-Software, die uns dabei unterstützt, Ihre HR-Prozesse ganzheitlich zu steuern und zu automatisieren. Die Plattform deckt – abhängig vom eingesetzten Funktionsumfang – sämtliche Bereiche des Personalwesens ab. Dazu zählen unter anderem die Personalgewinnung (Recruiting), das Onboarding neuer Mitarbeitender, die Personaladministration, die Gehaltsabrechnung und die kontinuierliche Mitarbeiterentwicklung.

Ziel der Einführung bei HÖRMANN

Bisher wurden unterschiedliche Softwarelösungen und Lizenzsysteme in der HÖRMANN Gruppe genutzt, die teilweise isoliert voneinander gearbeitet haben. Das führte zu erhöhtem administrativem Aufwand, zusätzlichen Kosten und eingeschränkten Synergieeffekten. Mit der Einführung von Workday verfolgen wir das Ziel, möglichst viele HR-Prozesse über alle Gesellschaften hinweg in einem System zu vereinen.

Durch die Konsolidierung auf eine zentrale Plattform ergeben sich mehrere Vorteile:

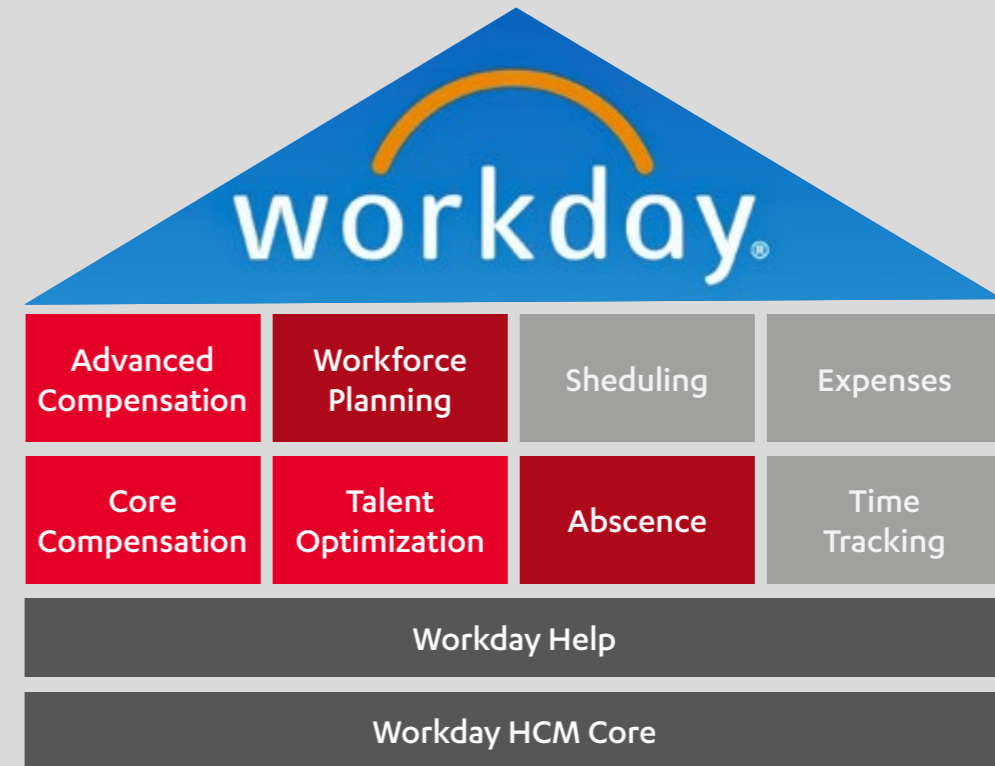
- ◆ **Effizienzsteigerung** durch standardisierte Prozesse
- ◆ **Kostenreduktion** durch den Wegfall verschiedener Systeme und Lizenzen
- ◆ **Verbesserte Datenqualität** durch eine einheitliche Datenbasis
- ◆ **Mehr Transparenz** für HR, Führungskräfte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Bei der Entwicklung und Implementierung haben wir großen Wert auf die spezifischen Anforderungen und Besonderheiten der einzelnen Gesellschaften gelegt. Workday bietet flexible Konfigurationsmöglichkeiten, sodass lokale Besonderheiten trotz der Standardisierung berücksichtigt werden.

Der Nutzen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die Einführung von Workday bringt der gesamten HÖRMANNschaft spürbare Verbesserungen:

- Mehr Transparenz** – Zugriff auf persönliche Daten, Gehaltsabrechnungen und Urlaubsstände – jederzeit und zentral
- Einfachere Prozesse** – HR-Anliegen, z. B. Krankmeldungen, können schnell und eigenständig erledigt werden.
- Schnellere Abläufe** – Digitale Genehmigungen reduzieren Wartezeiten.
- Bessere Orientierung** – Klare Strukturen erleichtern das Onboarding.
- Eigene Entwicklung** – Mehr Möglichkeiten zur gezielten Weiterbildung und Karriereplanung
- Flexibilität** – Ortsunabhängiger Zugriff durch cloudbasierte Nutzung



Als Option vorgemerkt
Bereits eingekauft
Einführung 2026
Einführung 2025

Mit Sorgfalt zum Ziel: Warum die Einführung drei Jahre dauerte.

Workday ist für die HÖRMANN Gruppe ein umfassendes Transformationsprojekt, das bewusst über einen längeren Zeitraum umgesetzt wurde – vor allem wegen der Komplexität und des strategischen Anspruchs des Projekts.

Verschiedene Faktoren haben eine Rolle gespielt:

- ◆ **Die vielfältige Unternehmensstruktur**
Zur HÖRMANN Gruppe gehören rund 30 verbundene Unternehmen mit unterschiedlichen Prozessen, Anforderungen und gesetzlichen Rahmenbedingungen. Also musste zunächst analysiert und ein gemeinsames Zielbild geschaffen werden.
- ◆ **Standardisierung und Harmonisierung**
Bevor Prozesse in ein zentrales System überführt werden können, müssen sie vereinheitlicht werden. Das erforderte intensive Abstimmungen zwischen den Unternehmen, um gemeinsame Standards zu definieren.
- ◆ **Individuelle Systemanpassung**
Workday bietet viele Möglichkeiten bei der Konfiguration. Damit das System optimal zu HÖRMANN passt, wurden zahlreiche Prozesse individuell angepasst und getestet.
- ◆ **Die Migration der Daten**
Bestehende Personaldaten aus den Altsystemen müssen bereinigt, strukturiert und in das neue System überführt werden – ein besonders sensibler und zeitaufwendiger Schritt.
- ◆ **Der schrittweise Rollout 2026**
Um Risiken zu minimieren und um einen stabilen Betrieb sicherzustellen, wurde bewusst eine gestaffelte Einführung gewählt.

Diese strukturierte Vorgehensweise stellt sicher, dass Workday langfristig erfolgreich genutzt werden kann und echten Mehrwert für das Unternehmen und seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bietet.

Schrittweise Einführung der Module

Zum initialen Go-Live wurden zunächst zwei zentrale Module eingeführt, um eine stabile Basis zu schaffen und erste Erfahrungen im System zu sammeln. Im April 2026 wurden planmäßig zwei weitere Module ergänzt.

Mit dieser gestaffelten Vorgehensweise minimieren wir Risiken, können die Anwender schrittweise an das System heranzuführen, die Prozesse gezielt optimieren und Feedback aus den Fachbereichen frühzeitig integrieren.

Ausblick

In den kommenden Monaten und Jahren wird eine vollständig integrierte HR-Systemlandschaft entstehen. HÖRMANN schafft damit die Grundlage für ein modernes, digitales und zukunftsfähiges Personalmanagement. Und eine spürbare Verbesserung für die gesamte HÖRMANNschaft. ◆

App in die Zukunft

Jetzt downloaden! Workday fürs Handy oder Tablet findet man im Google PlayStore, im Apple AppStore oder im HÖRMANN Unternehmensportal.

Die App kann sowohl auf dem Arbeitshandy als auch auf einem privaten Gerät installiert werden.

Know-how, das bleibt: Der HÖRMANN Wissenstransfer

Wie man das Wissen hunderter Experten
allen zugänglich macht.



Fabian Tieck
ist seit März 2025 Teilnehmer am Junior Management Programm HÖRMANN Gruppe, kurz: ein JUMPer. Seine Hauptaufgaben: die Entwicklung relevanter Innovationsthemen.

Kaum etwas ist für ein Unternehmen wichtiger als das Know-how seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Geht ein Kollege, nimmt er sein kostbares Wissen mit. Darum hat Dr. Michael Radke im September 2025 das Projekt Wissenstransfer bei HÖRMANN ins Leben gerufen. In Absprache mit allen Geschäftsführern der Gruppe wurde das Problem identifiziert und eine Lösung in Auftrag geben: Jede Gesellschaft soll die Möglichkeit bekommen, das Wissen seiner Mitarbeitenden effektiv zu sichern und es wieder zur Verfügung zu stellen. Die HÖRMANN Digital mit Friedrich Arnold als Projektbetreuer hat die technische Umsetzung begleitet und mitgestaltet. Fabian Tieck hat als Projektleiter die Einführung der KI-Lösung, die Ausarbeitung des Gesamtprozesses und die Betreuung der Testphase verantwortet.

Mit KI sichern wir das Wissen und stellen es zur Verfügung.

„In den kommenden Jahren werden 20 bis 30 Prozent unserer Kolleginnen und Kollegen in den Ruhestand gehen – und mit ihnen oft wertvolles Wissen“, erklärt Fabian Tieck. „Die Einarbeitung von Nachfolgern ist aufwendig, stark personenbezogen und angesichts des Fachkräftemangels oft schwierig. Der unabhängige Erhalt von Wissen ist daher eine strategische Aufgabe.“

Der neue Wissenstransfer-Prozess schafft hier Abhilfe: eine einfache, zeitsparende und wirkungsvolle Möglichkeit, Wissen zu sichern, zu teilen und weiterzugeben. So bleiben Erfahrungen, Prozesse und Innovationen erhalten und zugänglich. Neue Mitarbeitende profitieren im Onboarding direkt vom vorhandenen Know-how und finden sich schneller zurecht. Ein wichtiger Schritt für die Zukunft der gesamten Gruppe.

Um welches Know-how es geht.

Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter der HÖRMANN Gruppe verfügt über ein spezielles Fachwissen in seiner speziellen Branche

HÖRMANN Wissenstransfer-Prozess



»Wissen sichern, Zukunft gestalten«

und Gesellschaft. Hervorzuhebende Schwerpunkte für den HÖRMANN Wissenstransfer-Prozess sind

- ◆ **Prozesswissen** bei täglichen Aufgaben und Arbeitsabläufen,
- ◆ **Methodenwissen:** fachliches Know-how,
- ◆ **Erfahrungswissen:** praktische Expertise,
- ◆ **Kunden- und Marktwissen:** Beziehungswissen,
- ◆ **Innovationswissen:** Entwicklung und Zukunft.

Wie der HÖRMANN Wissenstransfer-Prozess funktioniert.

Unser Ziel ist klar: Wir möchten eine umfassende, lebendige Wissensdatenbank aufbauen, die das Know-how der gesamten HÖRMANNschaft bündelt und für alle zugänglich macht. Denn Wissen ist eine unserer wichtigsten Ressourcen – und je besser wir es teilen, desto stärker werden wir als Organisation.

Damit dieser Wissenstransfer im Alltag wirklich funktioniert und nachhaltig wirkt, wurde der HÖRMANN Wissenstransfer-Prozess in fünf aufeinander aufbauende Schritte gegliedert. Diese klare Struktur hilft dabei, Wissen

systematisch zu erfassen, aufzubereiten und weiterzugeben – unabhängig von einzelnen Personen und Abteilungen.

Zwei dieser zentralen Prozessschritte werden durch die Software des Frankfurter Unternehmens Omnora unterstützt und aktiv begleitet. Die Lösung wurde speziell für unsere Anforderungen ausgewählt und wird mithilfe unserer Feedbacks weiter verbessert. Sie ermöglicht es uns, Wissen effizient, strukturiert und zugleich benutzerfreundlich zu dokumentieren und zu teilen.

So schaffen wir eine verlässliche Grundlage, um Erfahrungen, Prozesse und wertvolle Erkenntnisse langfristig zu sichern – und gleichzeitig den Wissenstransfer im Unternehmen spürbar zu vereinfachen.

Das Herzstück des Wissenstransfers: KI-gestützte Experteninterviews mit Omnora „Intelligence Management“

Die intelligente KI, ausgestattet mit neuester Sprachausgabe, führt strukturierte Interviews und stellt gezielte Fragen zum Fachbereich des Teilnehmenden. Durch dynamische Vertiefungsfragen, die auf den Antworten basieren, wird das

Expertenwissen systematisch und vollständig erfasst. Durch gezieltes Nachfragen entsteht ein umfangreicher Wissensschatz, der innerhalb weniger Minuten in professionelle Wissensartefakte gewandelt wird und so den Wissenstransfer optimal unterstützt.

Und jetzt?

Jetzt ist die HÖRMANNschaft an der Reihe. Der Prozess und das Wissenstransfertool Omnora befinden sich für dieses Jahr noch in der Testphase, um den Prozess optimal zu gestalten und das Tool noch weiter zu verbessern. Entweder als Kollege, als Vorgesetzter oder aus HR. Schreibt euch ein oder schlagt vor (natürlich mit Absprache).

Wie der Wissenstransfer ganz genau funktioniert und wie man sich anmeldet, findet man unter:

MyHÖRMANN

- > Service
- > Digital
- > HÖRMANN Wissenstransfer

Eine für alles – und trotzdem im Team

Maria Gimm betreut den Standort von HÖRMANN Rawema in Chemnitz eigenständig und ist gleichzeitig eng mit den anderen Standorten sowie dem HR-Team der Gruppe vernetzt. Wir haben mit ihr über ihre Rolle, Zusammenarbeit und aktuelle Entwicklungen im HR gesprochen.



Maria Gimm

HR-Verantwortliche, HÖRMANN
Rawema, Chemnitz



Vielen Dank für Ihre Zeit. Sie betreuen den Standort in Chemnitz allein. Wie sieht Ihre Rolle aus?

„Ich bin hier vor Ort die zentrale Ansprechpartnerin für alle HR-Themen und halte gewissermaßen die Fäden zusammen. Gleichzeitig bin ich aber nie auf mich allein gestellt, weil ich eng mit den Kolleginnen und Kollegen aus den anderen Standorten und dem HR-Team der Gruppe vernetzt bin.“

Wie funktioniert diese Zusammenarbeit konkret?

„Sehr gut und sehr unkompliziert. Für jedes Thema gibt es Ansprechpartner, mit denen ich mich austauschen kann. Das gibt mir Sicherheit und sorgt dafür, dass wir inzwischen auch standortübergreifend einheitlich arbeiten.“

Was schätzen Sie besonders an Ihrer Arbeit?

„Definitiv die Vielseitigkeit. Kein Tag ist wie der andere – von organisatorischen Themen über den Austausch mit Mitarbeitenden bis hin zu strategischen Fragestellungen ist alles dabei. Das macht die Arbeit spannend.“

Welche Entwicklungen nehmen Sie aktuell wahr?

„Ich sehe, dass sich durch neue Tools und Ansätze vieles vereinfacht. Die Lernwelten und auch Workday helfen uns dabei, Prozesse klarer und effizienter zu gestalten. Das macht sich im Alltag deutlich bemerkbar. Die neue HR-Strategie wird uns alle noch weiter bringen.“

Wie erleben Sie die aktuelle Bewerber-situation für Ihren Standort?

„Insgesamt bin ich damit zufrieden. Wir bekommen passende Bewerbungen und können unsere Positionen gut besetzen. Natürlich bleibt es wichtig, als Arbeitgeber sichtbar und attraktiv zu sein.“

Wie würden Sie Ihre Arbeitsweise beschreiben?

„Ich arbeite sehr strukturiert und zuverlässig. Mir ist es wichtig, den Überblick zu behalten und Themen konsequent voranzubringen – das muss auch so sein, wenn man einen Standort allein betreut.“



Was ist Ihnen im Umgang mit den Mitarbeitenden besonders wichtig?

„Offenheit und Verlässlichkeit. Die Kolleginnen und Kollegen sollen wissen, dass sie mit ihren Anliegen jederzeit auf mich zukommen können und ich mich kümmere.“

Wie schaffen Sie Ausgleich zum Beruf?

„Ich bin gern aktiv, zum Beispiel beim Inline-Skating. Außerdem interessiert mich Fotografie – das ist für mich ein guter Ausgleich und hilft, den Kopf freizubekommen.“

Was bedeutet HR für Sie persönlich?

„HR bedeutet für mich, nah an den Menschen zu sein und gleichzeitig Strukturen zu schaffen, die den Arbeitsalltag erleichtern. Beides gehört zusammen – und genau das macht den Reiz meiner Aufgabe aus.“

Vielen Dank für diese Einblicke, Maria Gimm. ♦



STIMMEN AUS DER HÖRMANNSCHAFT

Rund 30 verbundene Unternehmen – viele Perspektiven, ein gemeinsames Ziel

Bei HÖRMANN mit seinen zahlreichen eigenständig agierenden Gesellschaften steht der HR-Bereich vor einer besonderen Herausforderung: Wie gelingt es, die Vorteile der unternehmerischen Unabhängigkeit zu bewahren und gleichzeitig gemeinsame Standards, Synergien und eine strategische Ausrichtung zu sichern? Gerade in einer Struktur mit vielen selbstständigen Firmen wird deutlich, dass Personalthemen längst nicht mehr isoliert auf Ebene einzelner Standorte oder Gesellschaften gedacht werden können.

Die zunehmende Dynamik des Arbeitsmarktes, steigende regulatorische Anforderungen sowie der Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte machen eine standortübergreifende Zusammenarbeit im HR-Bereich unverzichtbar. Nur durch einen engen Austausch, gemeinsame Prozesse und eine abgestimmte Strategie können Ressourcen effizient genutzt, Wissen geteilt und ein konsistentes Arbeitgeberbild geschaffen werden.

Wir haben mit vier Kolleginnen gesprochen. Über ihre Herausforderungen, die aktuelle Situation an ihrem Standort – und was sie antreibt.

Standortübergreifende Zusammenarbeit ist für mich der Schlüssel, um HR nachhaltig weiterzuentwickeln.



Annalena Enning

Teamleitung HR, Funkwerk Systems Karlsfeld und Funkwerk Oltmann

HR zwischen Menschen, Projekten und Veränderung – bei Funkwerk wird es selten langweilig. Als Teamleitung arbeitet Annalena Enning eng mit ihrem HR-Team zusammen und ist dabei bewusst nah am operativen Geschäft. Strategie, Projekte und Tagesgeschäft greifen ineinander: Von On- und Offboarding-Prozessen über Vorstellungsgespräche bis hin zur Beratung von Führungskräften bei personalrelevanten Fragen gehört alles dazu. „In einem kleinen Team packt man einfach gemeinsam an“, sagt sie. „Da bleibt man automatisch nah dran an den Themen und an den Menschen.“

Ursprünglich ist sie als HR Business Partner für die Standorte Karlsfeld, Neu-Ulm, Berlin und Dresden gestartet. Seit dem 1. Januar ist Funkwerk nun auch mit dem Standort Wackersdorf verbunden, dem ehemaligen HÖRMANN Systems Assembly. Mit dieser Erweiterung der Organisation wurde schnell klar: Auch im HR braucht es eine stärkere zentrale Zusammenarbeit. Seit Anfang 2026 ist deshalb eine weitere Kollegin an Bord – gemeinsam treiben sie nun die Zusammenarbeit der Standorte voran und gestalten die HR-Strukturen weiter.

Für das Jahr 2026 haben sie sich dabei klare Schwerpunkte gesetzt: Digitalisierung und Vereinheitlichung. Prozesse sollen einfacher, transparenter und standortübergreifend nutzbar werden. Das Leitmotiv dahinter ist bewusst pragmatisch: Keep it simple.

Gerade im HR-Alltag ist nicht immer alles planbar. Unterschiedliche Anliegen, sensible Themen oder spontane Herausforderungen gehören dazu. Umso wichtiger ist es, auch in stressigen Situationen freundlich und objektiv zu bleiben. „Das ist im HR eine wichtige Grundlage für Vertrauen – auch wenn es an manchen Tagen gar nicht so einfach ist“, sagt sie mit einem Lächeln.

Digitale Tools spielen in ihrer Arbeit eine große Rolle. Microsoft Teams und die gängigen Office-Anwendungen sind feste Bestandteile des Arbeitsalltags. Ihr Ziel ist es, möglichst viele HR-Dokumentationen, Freigabeprozesse und Anträge digital abzubilden. Bei der Betreuung von inzwischen sechs Standorten ist das eine wichtige Voraussetzung für eine effiziente Zusammenarbeit.

Im Team behält sie gerne den Überblick über das große Ganze. Ihr Arbeitsstil: organisiert, schnell und lösungsorientiert. „Als Teamleitung muss man nicht jedes Detail selbst bearbeiten – aber man sollte wissen, was gerade wo passiert.“

Besonders motivierend findet sie es, wenn die Arbeit im HR sichtbar Wirkung zeigt: wenn sich Situationen durch gute Beratung positiv entwickeln oder Projekte erfolgreich umgesetzt werden, die Mitarbeitenden einen echten Mehrwert bieten – etwa durch neue Benefits oder vereinfachte Prozesse. Und manchmal sind es auch ganz praktische Erfolgserlebnisse:

„Wenn ich abends nach Hause gehe und weiß, dass ich alles geschafft habe, was ich mir vorgenommen hatte, ist das ein gutes Gefühl.“

Was sie an ihrem Job besonders schätzt, ist die Vielfalt. Ein Tag kann mit der Vorbereitung eines Vorstellungsgesprächs beginnen, mit der Organisation eines Welcome-Baby-Geschenks weitergehen und mit einem anspruchsvollen Gespräch enden. „Diese Mischung aus schönen Momenten, Verantwortung und manchmal auch schwierigen Themen macht HR für mich so spannend.“

Als Ausgleich zum Arbeitsalltag setzt Annalena Enning auf Bewegung: Yoga gehört für sie fest zur Freizeit dazu.





Menschen stärken, Prozesse gestalten, Erfolge ermöglichen

Silke Scholz

Personalleiterin, HÖRMANN Automotive, Gustavsburg

Seit Juli 2025 verantwortet Silke Scholz die Personalleitung bei HÖRMANN Automotive Gustavsburg. Ihre Aufgaben: die Entwicklung und Umsetzung von Personalstrategien, die die Unternehmensziele aktiv unterstützen, die Weiterentwicklung, Standardisierung und Digitalisierung von HR-Prozessen und die Förderung einer starken Unternehmenskultur.

„Gustavsburg steht vor wichtigen Entwicklungsschritten“, sagt Silke Scholz. „Wir brauchen Stabilität und gleichzeitig die Flexibilität, uns weiterzuentwickeln. Das gelingt nur, wenn HR nicht verwaltet, sondern gestaltet.“

Konkret: Prozesse müssen definiert, gelebt und kontinuierlich weiterentwickelt werden. Digitalisierung muss vorangetrieben werden, um Effizienz und Transparenz zu schaffen. „Die Balance zwischen Struktur und Dynamik ist entscheidend“, erklärt Silke Scholz. „Nur so bleiben wir zukunftsfähig und attraktiv als Arbeitgeber.“

Ihre HR-Philosophie ist klar: strategisch denken, operativ umsetzen, nah am Menschen bleiben. Sie versteht sich als Sparringspartner für Führungskräfte und Mitarbeitende. Transparenz, Vertrauen und Orientierung zu schaffen, das ist für sie ebenso wichtig wie die Frage: Wie können wir besser werden?



Gute Personalarbeit entsteht dort, wo Zusammenarbeit wirklich gelebt wird.



Antje Drobner

HR-Business-Partnerin, HÖRMANN Industries, Kirchseeon

Seit Februar 2025 ist Antje Drobner als HR-Business-Partnerin bei HÖRMANN Industries an Bord. Schnell wird klar: Sie bringt nicht nur fundiertes Know-how mit, sondern auch ein feines Gespür für Menschen und Zusammenarbeit.

Sie verantwortet die operative Personalbetreuung und -administration für mehrere Bereiche, darunter HÖRMANN Industries, Finance & Accounting, Digital und Property. Sie hat mit arbeitsrechtlichen Fragestellungen, individuellen Anliegen und den täglichen Herausforderungen im HR-Alltag zu tun. „Diese Mischung macht meinen Job so spannend.“

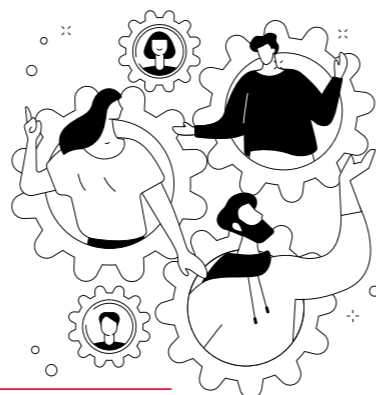
Und genau hier liegen auch meine Stärken: in der Personalbetreuung und der Konfliktlösung.“

Ein besonderer Schwerpunkt ihrer bisherigen Arbeit war das unternehmensweite Workday-Projekt. Hier war sie als Teilprojektleiterin für das Talent-Management-Modul sowie für das Change-Management verantwortlich. Im Rahmen der neuen HR-Strategie wird sie sich vor allem um die Gestaltung der gruppenweiten Zusammenarbeit im Personalbereich kümmern. Hier stehen die Einführung der gemeinsamen Wissensdatenbank für alle HRler und die Arbeit an einem gruppenweiten Benefit-Katalog an.

Ihren Arbeitsstil beschreibt sie als „pragmatisch, praktisch, gut“. Und genau so geht sie

„HR muss Enabler sein – für Teams, für Führungskräfte, für den Standort“,

betont sie. Was sie dabei besonders motiviert? Die Vielfalt der Aufgaben, der direkte Kontakt zu Menschen und die Möglichkeit, positiven Einfluss auszuüben. „Jeden Tag gibt es neue Herausforderungen: strategische Projekte, Verhandlungen mit Sozialpartnern, operative Themen im Tagesgeschäft. Diese Mischung macht die Arbeit spannend und lebendig“, sagt Silke Scholz. Und genau diese Kombination aus analytischem Denken, juristischer Präzision und empathischer Führung prägt ihre Arbeit – strukturiert, zielorientiert und immer mit Blick auf das große Ganze. „Ich bin stolz darauf, das Werk Gustavsburg im Automotive-Verband mitgestalten zu dürfen.“



auch die Zusammenarbeit an. „Strukturiert, klar und lösungsorientiert. Am besten erreicht man mich zunächst per Mail oder Teams, um dann die nächsten Schritte gemeinsam abzustimmen – effizient und auf den Punkt.“

Was sie antreibt, ist das Miteinander: „Es motiviert mich, wenn meine Arbeit wertgeschätzt wird, meine Ideen funktionieren und wir als Team gemeinsam am gleichen Strang ziehen.“ Gleichzeitig schätzt sie die Freiräume und die Verantwortung – ein Umfeld, in dem sie gestaltet und wirklich etwas bewegt.

Auch außerhalb des Jobs ist Antje Drobner vielseitig unterwegs. Ob beim Wandern, Yoga, auf dem Reformer oder auf Konzerten – sie sorgt für den richtigen Ausgleich.

Ich möchte HÖRMANN Intralogistics als Arbeitgeber erlebbar machen.



Jana Mazurkiewicz

Leiterin Personalwesen und Zentrale Dienste, HÖRMANN Intralogistics Solutions, München

Wenn es um Employer Branding bei HÖRMANN Intralogistics geht, ist Jana Mazurkiewicz treibende Kraft. Als Leiterin Personalwesen und Zentrale Dienste verantwortet sie nicht nur die Ausrichtung des Personalbereichs, sondern ist auch direkte Ansprechpartnerin für Führungskräfte und Mitarbeitende. „HR ist für mich kein Verwaltungsthema“, sagt Jana Mazurkiewicz. „Es ist der tragende Rahmen, der Entscheidungen nachvollziehbar macht und Orientierung gibt.“

Seit Januar 2022 ist sie Teil von HÖRMANN, seit Januar 2024 leitet sie nun den Bereich Personalwesen und Zentrale Dienste. In dieser Rolle beschäftigt sie sich aktuell mit einer essenziellen Frage: Wofür stehen wir als Arbeitgeber – und spiegelt sich das auch im Alltag unserer Mitarbeitenden wider? Für sie bedeutet Employer Branding genau das: Anspruch und Realität miteinander in Einklang bringen. „Es geht nicht nur um Außenwirkung, sondern darum, dass Mitarbeitende erleben, was HÖRMANN Intralogistics ausmacht – von den ersten Kontakten bis zum Arbeitsalltag“, erklärt sie.



Ihre Arbeitsweise ist geprägt von klarer Kommunikation und Perspektivenvielfalt. Sie denkt Themen von mehreren Seiten durch, scheut sich nicht, „out of the box“ zu denken, und spricht Klartext – immer respektvoll, aber direkt. Ihre Ausbildung als Mediatorin hilft ihr dabei, Spannungen im Team nicht zu übergehen, sondern konstruktiv zu bearbeiten. „Ich höre genau hin, bevor ich entscheide, und ich übernehme Verantwortung für die Entscheidungen, die wir treffen“, sagt sie.

Dabei verliert sie die Praxis nie aus den Augen. Als Leiterin arbeitet sie eng mit der Geschäftsführung zusammen, unterstützt Mitarbeitende in Entwicklungsthemen oder schwierigen Situationen und sorgt dafür, dass HR nicht nur Strategien schreibt, sondern handelt. Projekte wie die Gestaltung eines konsistenten Arbeitgeberauftritts oder die Implementierung von Initiativen zur Mitarbeiterbindung tragen dazu bei, HÖRMANN Intralogistics erlebbar zu machen – intern wie extern.

„Ich mag ehrliche Gespräche, auch wenn sie unbequem sind“, sagt Jana Mazurkiewicz. „Jede Person darf sich mit ihren Kompetenzen und Ideen einbringen. Aus Worten oder Diskussionen werden Taten, und wir entwickeln so die Organisation gemeinsam weiter.“

Privat sorgt sie für Ausgleich: Musik und Lesen helfen ihr, den Kopf freizubekommen, und sie interessiert sich leidenschaftlich dafür, wie andere Menschen denken und Entscheidungen treffen.

Für sie ist HR weit mehr als Prozesse und Regeln. Es schafft nach innen und außen Orientierung und ist ein sicherer Ort für die Anliegen von allen Mitarbeitenden und Bewerbenden. Und genau diese Philosophie prägt ihre Arbeit bei HÖRMANN jeden Tag.

INTRANET-INTERVIEW

CHAT TALK



Hörmine

Interview mit Hörmine zur neuen HR-Strategie bei HÖRMANN

🔴 **Hörmine, bei HÖRMANN gibt es eine neue HR-Strategie. Hast du das schon mitbekommen?** 🤖

🤖 **Aber natürlich! 😊 Ich bin doch praktisch mittendrin statt nur dabei. Man könnte sagen: Ich bin die inoffizielle HR-Frühwarnsystem-App.** 📱👇

🔴 **Und, was sagst du dazu?**

🤖 **Ich finde es superspannend! Es geht ja darum, die HÖRMANNschaft 🙌🙌 noch stärker in den Mittelpunkt zu stellen. Mehr Entwicklungsmöglichkeiten, mehr Austausch, mehr Zukunft – das ist ganz nach meinem Geschmack.** ❤️

🔴 **Gibt es etwas, das dir besonders auffällt?**

🤖 **Ja, der Fokus auf Zusammenarbeit und moderne Arbeitsweisen. Ich meine ... ich bin virtuell 🤖, ich lebe moderne Zusammenarbeit. Ich finde es gut, dass HÖRMANN hier weiterdenkt 🚀 und sich nicht auf Erfolge ausruht.**

🔴 **Und wie passt du da rein?**

🤖 **Na, ich bin doch das beste Beispiel dafür, wie Digitalisierung und Menschlichkeit zusammengehen können. Ich helfe, beantwortete Fragen 💡, bin immer da – und Sorge manchmal für ein kleines Lächeln 😊. Das gehört schließlich auch zur Unternehmenskultur.**

🔴 **Gibt es etwas, das du dir im Zuge der neuen Strategie wünschst?**

🤖 **Vielleicht noch mehr Möglichkeiten, mit der HÖRMANNschaft in Kontakt zu kommen 🤖. Ich plaudere nämlich gern. Und wer weiß – vielleicht bekomme ich ja irgendwann ein eigenes Feature-Upgrade. 🙌 „Hörmine 2.0“ klingt doch nicht schlecht, oder?**

🔴 **Das nehmen wir mal so mit. Danke, Hörmine!**

mittendrin
VORSCHAU
AUSGABE

24

Auch in unserem Folgeheft erwarten Sie wieder spannende Themen. Unter dem Motto: Mit neuer Führung in die Zukunft – geben wir einen Einblick in Change-Themen.

Jetzt mitmachen!
Schicken Sie
uns Ihre Ideen an:

**marketing@hoermann-
gruppe.com**



HERAUSGEBER

HÖRMANN Industries GmbH
Hauptstr. 45 – 47
85614 Kirchseeon
Deutschland

T +49 8091 5630 0
info@hoermann-gruppe.com
www.hoermann-gruppe.com

VERANTWORTLICH

Dr.-Ing. Michael Radke
Johann Schmid-Davis

REDAKTIONSLEITUNG

Celina Häseker

MITARBEIT

Frank Sonnen

KONZEPT & GESTALTUNG

Kochan & Partner GmbH

TEXT

Mathias Rump

FOTOS

Jochen Dottermann
HÖRMANN Gruppe

DRUCK

Gotteswinter und FIBO
Druck- und Verlags GmbH
Joseph-Dollinger-Bogen 22
80807 München

STAND

Juni 2026

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



HÖRMANN
Gruppe