



HÖRMANN
Gruppe

DAS MAGAZIN DER HÖRMANN GRUPPE AUSGABE 20

mittendrin



Kommunikation
auf Augenhöhe

NEWS

Aufträge zur
Modernisierung der
Infrastruktur

FOKUS

Gute Kommunikation
mit Respekt und
Wertschätzung

NETZWERK

Personalmarketing –
Talent-Pipeline
Hochschule

In dieser Ausgabe



7

NEWS
Funkwerk und die
Hamburger Hochbahn –
gemeinsam für die
Mobilität der Zukunft



16

NETZWERK
Talent-Pipeline Hoch-
schule: Warum Personal-
marketing hier beginnt.



22

70 JAHRE HÖRMANN
Wie kam die Fahrzeug-
entwicklung zu
HÖRMANN?



8

**FOKUS
KOMMUNIKATION**
Miteinander reden –
bitte auf Augenhöhe



18

INSIGHT
Kommunikation?
Können wir.



Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

Kommunikation ist die wichtigste Ausdrucksform für alle Menschen und der Schlüssel für unser Zusammenleben. Sie bestimmt, wie harmonisch wir unser Privatleben in der Familie und mit unseren Freunden gestalten, wie erfolgreich wir in der Firma zusammenarbeiten und wie friedlich wir miteinander in dieser Welt leben.

Man kann nicht „nicht kommunizieren“: Alles, was wir sagen und auch was wir nicht sagen, ist eine Form der Kommunikation. Ob wir etwas in Worten mit einer bestimmten Stimmlage ausdrücken (verbale Kommunikation) oder ob wir etwas durch Mimik, Gestik oder Körpersprache ausdrücken (non-verbale Kommunikation), unser Gesprächspartner wird es interpretieren und wird dabei durch seine kulturelle Prägung, persönliche Erfahrung oder aktuelle Gefühlslage unbewusst beeinflusst. Dies zeigt uns, wie komplex und wie schwierig Kommunikation sein kann.

Wir alle haben es schon oft erlebt: Wir senden eine Botschaft mit klaren Worten. Unser Gesprächspartner versteht unsere Botschaft ganz anders, als sie von uns gemeint war. Der Schriftsteller Saint-Exupéry hat dies in dem einfachen Satz zusammengefasst: „Die Sprache ist die Quelle aller Missverständnisse.“

In dieser Ausgabe der mittendrin beleuchten wir das Schwerpunktthema „Kommunikation“ aus verschiedenen Blickwinkeln: Was müssen wir für eine gute Kommunikation beachten? Wie können wir lernen, noch besser zu kommunizieren? Wie nehmen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Kommunikationskultur in der HÖRMANN Gruppe wahr?

Wir wünschen Ihnen viel Spaß beim Lesen und verbinden dies mit dem Wunsch, dass wir alle jeden Tag ein bisschen besser werden auf unserem Weg zu einer vertrauensvollen, wertschätzenden Kommunikationskultur in der HÖRMANN Gruppe.

Der Wert „Augenhöhe“ im HÖRMANN Wertesystem betont, dass eine Kommunikation mit Respekt und Wertschätzung eine wichtige Leitlinie in der HÖRMANN Gruppe ist. Eine faire, vertrauensvolle Kommunikation prägt unsere Unternehmenskultur – und ist ein wichtiger Schlüssel zum Erfolg unseres Unternehmens.

Dr.-Ing. Michael Radke
CEO

Johann Schmid-Davis
CFO

COMMUNICATION

Moderne Infrastruktur für den digitalen Bahnfunk auf der Strecke Hamburg – Berlin

Die Digitalisierung des Schienenverkehrs nimmt Fahrt auf – mit HÖRMANN Kommunikation & Netze. Im Rahmen eines Pilotprojekts rüsten die Kollegen die Strecke zwischen Hamburg und Berlin mit einer zukunftssicheren Mobilfunkinfrastruktur aus. Dafür werden 100 Standorte geplant und errichtet, darunter Masten mit Höhen von 15 bis 20 Metern.

Die 278 Kilometer lange Eisenbahnverbindung zwischen Hamburg und Berlin zählt zu den meistbefahrenen Strecken Deutschlands. Täglich nutzen bis zu 30.000 Fahrgäste diese Verbindung. Um einen zuverlässigen und leistungsfähigen

Bahnverkehr sicherzustellen, führt die Deutsche Bahn eine umfassende Generalsanierung dieser Strecke durch. Die dafür notwendige Streckensperrung wird genutzt, um die Infrastruktur für den neuen europäischen Bahnfunk FRMCS (Future Railway Mobile Communication System) aufzubauen. Dieses System wird den bisherigen Standard bis 2035 ablösen und die Kommunikation im Bahnverkehr revolutionieren.

Vorteil des neuen Systems für Bahnreisende und Anwohner: Die Infrastruktur wird von Mobilfunkbetreibern für eine verbesserte Netzabdeckung genutzt werden.



INTRALOGISTICS

Die LogiMAT 2025 – ein Rückblick



Vom 11. bis 13. März fand auf dem Gelände der Messe Stuttgart die LogiMAT 2025 statt – die internationale Fachmesse für Intralogistik-Lösungen und Prozessmanagement. An drei Tagen versammelte sich das weltweite Who's who der Intralogistikbranche, um die neuesten Entwicklungen rund um PickGPT, Nachhaltigkeit und Höchst-Automatisierung auszustellen und zu besprechen. Das Team von HÖRMANN Intralogistics beriet in dieser inspirierenden Atmosphäre Interessenten und Messegäste zu seinen hochautomatisierten Lagern, die für langfristige

Skalierbarkeit und Effizienz in den Prozessen sorgen. Im Fokus standen bei HÖRMANN Intralogistics in diesem Jahr die aktuellen Trends um automatische Kommissioniersysteme mit KI-basiertem KLT/Piece Picking, Heavy Duty Logistics für Holz und andere Schwerlasten, das Warehouse Management System HiLIS, Wellpappe-Logistik, Hochregallager und das standardisierte AutoStore-Lagersystem.

Die nächste LogiMAT findet vom 24. bis 26. März 2026 statt.



INDUSTRIES

HÖRMANN Buddy – unser neuer KI-Assistent

Seit Januar ist er da: HÖRMANN Buddy – unser neuer KI-Assistent. Dieses Tool wird uns bei unserer Arbeit mit vielen innovativen Funktionen unterstützen.

Zur Einführung im Januar durften wir 120 interessierte Kolleginnen und Kollegen begrüßen. Bei der Live-Demo wurden die Funktionen vorgestellt und viele praktische Informationen über den HÖRMANN Buddy vermittelt.

Jetzt laden wir Sie ein, Teil dieser neuen Zeit bei HÖRMANN zu werden, der Dekade der Künstlichen Intelligenz.

Der HÖRMANN Buddy ist mehr als nur ein digitaler Assistent. Ein Webinar über seine Rolle als Business Coach und seine effektive Nutzung ist in den HÖRMANN Lernwelten verfügbar.

Interesse? Sie finden den Link zur Aufzeichnung des Webinars in MyHÖRMANN hier:

Wer noch keinen Zugang zu den Lernwelten hat, nimmt am besten mit unserem IT-Team über die HÖRMANN Informationssysteme GmbH (HIS) Kontakt auf.



AUTOMOTIVE

NEUER OPERATIVER GESCHÄFTSFÜHRER



Andreas Regel hat am 1. März an der Seite von Dr. Wolfram Schmitt (technische Geschäftsführung) und Stefan Kuhn (kaufmännische Geschäftsführung) die operative Geschäftsführung der HÖRMANN Automotive Gustavsborg GmbH übernommen.

Der Saarländer hat Maschinenbau studiert und mit fast 30 Jahren Erfahrung als Werkleiter bei verschiedenen renommierten Konzernen umfassende Kenntnisse in den Geschäftsprozessen unserer anspruchsvollen Automotive-Branche.

ENGINEERING

HÖRMANN Vehicle Engineering erhält Entwicklungsauftrag vom spanischen Zughersteller TALGO



Alexander Hügl (2. v. l.) mit Eduardo de la Guerra Ochoa und dem Innovationsteam von TALGO

Die HÖRMANN Vehicle Engineering GmbH erhielt im März vom spanischen Zughersteller TALGO den Entwicklungsauftrag für ein Ultra-Leichtbaudrehgestell eines zukünftigen 360km/h-Hochgeschwindigkeitszugs.

Ein Leichtbaudrehgestell in Composite-Bauweise, das in den letzten Jahren von HÖRMANN Vehicle Engineering im Rahmen eines Forschungsprojekts entwickelt wurde, hat TALGO überzeugt.

Die Serienproduktion soll nun in den kommenden vier Jahren von der Entwicklung über die Tests und Validierung bis hin zur Zulassung realisiert werden.

TALGO ist ein spanisches Bahntechnikunternehmen mit Sitz in Las Matas bei Madrid, das Gliederzüge und Hochgeschwindigkeitszüge baut, betreibt und wartet. Die Züge sind teilweise mit Fahrwerken zum Wechseln der Spurweite ausgerüstet.

INTRALOGISTICS

ZUSÄTZLICHE
AUFGABE

Rainer Baumgartner ist seit dem 15. April zusätzlich zu seiner bisherigen Position als Geschäftsführer der HÖRMANN Intralogistics Solutions GmbH in Personalunion Geschäftsführer bei der HÖRMANN Intralogistics Services GmbH.

Mit seiner langjährigen Expertise im Bereich Kundenservice ist er bestens gerüstet, um den Bereich Services auszubauen und den hohen Anforderungen unserer Kunden gerecht zu werden. In seiner zusätzlichen Funktion legt Rainer Baumgartner besonderen Wert darauf, die Integration der beiden Gesellschaften voranzutreiben. Durch diese strategische Zusammenführung profitieren die Geschäftsfelder gegenseitig, was zu einer Stärkung des gesamten Bereichs Intralogistics führt.



COMMUNICATION

HÖRMANN Warnsysteme erhält
Auszeichnung „Partner der Feuerwehr“

Im Februar erhielt die HÖRMANN Warnsysteme GmbH für die Unterstützung des Ehrenamts bei der freiwilligen Feuerwehr vom Deutschen Feuerwehverband eine ganz besondere Anerkennung. In einer feierlichen Zeremonie überreichten der Präsident des DFV Karl-Heinz Banse und der Bundesgeschäftsführer Rudolf Römer der Geschäftsführerin der HÖRMANN Warnsysteme Anna Hörmann die Urkunde „Partner der Feuerwehr“ und das rote Förderschild.

Diese Auszeichnung wird Unternehmen verliehen, die ihre Mitarbeiter aktiv in der Ausübung ihres Ehrenamts bei der freiwilligen Feuerwehr unterstützen. „Es ist uns eine Ehre und Verpflichtung zugleich, unseren Mitarbeitern den Einsatz für die Gemeinschaft zu ermöglichen“, betonte Anna Hörmann

während der Veranstaltung in Kirchseeon. Gut 30 der 200 Kollegen von HÖRMANN Warnsysteme sind Mitglied bei der freiwilligen Feuerwehr!

Karl-Heinz Banse, Präsident des Deutschen Feuerwehverbands, unterstrich die Bedeutung des Ehrenamts: „Mitglieder der Feuerwehr zeigen soziale Verantwortung im Ehrenamt.“ Der Deutsche Feuerwehverband vertritt als Dachorganisation die Interessen der 16 Landesfeuerwehrverbände sowie der beiden Bundesgruppen Werkfeuerwehr und Berufsfeuerwehr.

Neben den Vertretern des DFV waren Jan Paeplow, der Bürgermeister von Kirchseeon, Stephan Neu als Zuständiger der Gemeinde für Katastrophenschutz und Feuerwehrwesen, Kreisbrandrat Andreas Heiß sowie die Kommandanten der lokalen freiwilligen Feuerwehren bei der Verleihung anwesend: Stefan Klotz (Kommandant FFW Eglharting), Bernhard Hunscha (Kommandant FFW Kirchseeon) und Markus Hollerieth (Kommandant FFW Kirchseeon-Dorf). „Es freut mich, dass ein Unternehmen aus Kirchseeon diese Auszeichnung erhält“, so Jan Paeplow, der es sich nicht nehmen ließ, der Auszeichnung persönlich beizuwohnen.

COMMUNICATION

Die Funkwerk AG übernimmt die Limburger
Sicherheitstechnik Hillebrand & Lotz GmbH

Bereits im Januar hat die Funkwerk AG in Köllda zur Stärkung der geografischen Abdeckung und zum Kompetenzausbau im Bereich Brand- und Einbruchmeldetechnik die Limburger Sicherheitstechnik Hillebrand & Lotz GmbH – kurz: Limburger – übernommen.

Zukünftig wird Limburger als eigenständige GmbH unter dem Dach der Funkwerk Security Solutions GmbH (FSS), einer Tochtergesellschaft der Funkwerk AG, operieren.

„Diese Übernahme ist für uns ein strategisch wichtiger Schritt. Mit Limburger erweitern wir unser fachliches Spektrum und unser regionales Netzwerk“, erklärt Dr. Falk Herrmann,

Vorstand der Funkwerk AG. „Gemeinsam können die Spezialisten von Funkwerk und Limburger anspruchsvolle, deutschlandweite Projekte verwirklichen, die allein nicht machbar wären.“

Limburger ist auf Planung, Installation und Wartung hochwertiger Sicherheitskonzepte in den Bereichen Einbruch- und Brandmeldesysteme, Videoüberwachung, Zutrittskontrolle und Schließanlagen für Unternehmen und Privatkunden spezialisiert. Zum Kundenstamm gehören die Landeskriminalämter Hessen und Rheinland-Pfalz.

PINBOARD

AKTUELLE PROJEKTE DER
HÖRMANN GRUPPE



COMMUNICATION

Funkwerk und die Hamburger Hochbahn –
gemeinsam für die Mobilität der Zukunft

Die Hamburger Hochbahn gehört mit ihren vier U-Bahn-Linien und 119 Buslinien zu den größten Verkehrsunternehmen Deutschlands – und ist seit jeher ein Vorreiter in Sachen moderner und nachhaltiger Mobilität. Mitte 2024 entschied sich die Hamburger Hochbahn für ein neues Leuchtturmprojekt: die Einführung eines modernen, dynamischen Fahrgastinformationssystems. Den Zuschlag erhielt Funkwerk aus Karlsfeld bei München. Die Kollegen konnten sich mit durchdachten Konzepten und innovativer Technik klar gegen starke Mitbewerber durchsetzen.

In dem umfangreichen Rahmenvertrag geht es um nicht weniger als die Planung, Lieferung und Inbetriebnahme eines neuen Informationssystems für die Fahrgäste in Hamburg. Bis 2029 wird Funkwerk rund 770 hochmoderne Anzeiger mit integrierter Text-to-Speech-Funktion installieren – ein entscheidender Schritt für mehr Barrierefreiheit und eine bessere Information aller Fahrgäste, auch mit Sehbeeinträchtigung. Das Projekt hat ein Gesamtvolumen von etwa 8,4 Millionen Euro und markiert einen bedeutenden Meilenstein für beide Partner.

Dabei kommt auch die bewährte Funkwerk Mobility-Plattform erneut zum Einsatz. Diese wird im Rahmen des Projekts nicht nur genutzt, sondern aktiv weiterentwickelt – mit dem Ziel, eines der modernsten Hintergrundsysteme im Bereich der Fahrgastinformation in ganz Europa zu schaffen.

„Der Weg dorthin war kein leichter“, erzählt Christian Ringler, Geschäftsführer der Funkwerk Systems GmbH. „Über sechs Monate hinweg haben wir intensiv an unserem Angebot

gearbeitet, Chancen analysiert, Risiken bewertet und immer wieder an den Details gefeilt. Dass wir am Ende den Zuschlag bekommen haben, war ein ganz besonderer Moment für das gesamte Team.“

Ganz besonders hebt Christian Ringler die hervorragende Zusammenarbeit und das Engagement seiner Kolleginnen und Kollegen hervor: Anna Andrushko, Ralf Göhring und Christian Trautsch aus dem Projektmanagement sowie Michael Schnelle und Michael Ziegler aus der Softwareentwicklung waren maßgeblich am Erfolg beteiligt. „Das war echtes Teamwork“, betont er.

Und der Einsatz zahlt sich bereits aus: Schon im ersten Quartal 2025 konnten an den Hamburger Haltestellen Horner Rennbahn und Jungfernstieg die ersten Anzeiger installiert und erfolgreich in Betrieb genommen werden – vor dem ursprünglich geplanten Termin.

Mit diesem Auftrag schreibt Funkwerk nicht nur eine Hamburger, sondern auch eine HÖRMANN Erfolgsgeschichte: Als einziger Anbieter stattet das Unternehmen nun alle vier vollwertigen U-Bahn-Systeme Deutschlands mit Fahrgastinformationssystemen aus – neben Hamburg auch München, Berlin und Nürnberg.

Ein starkes Signal für die Zukunft des öffentlichen Nahverkehrs – und ein Beweis dafür, dass Innovation, Teamgeist und Verlässlichkeit auch in einem komplexen Umfeld wie dem städtischen Mobilitätssektor entscheidende Erfolgsfaktoren sind.

Kommunikation

{Substantiv, feminin}

[lateinisch communicatio = Mitteilung, Verbindung]

Der Austausch von Informationen, Gedanken, Meinungen oder Gefühlen zwischen zwei oder mehreren Personen, Gruppen oder Systemen – verbal (gesprochen, geschrieben) oder nonverbal (Gestik, Mimik, Körpersprache)

Miteinander reden – bitte auf Augenhöhe

Im Alltag, im Job und im Freundeskreis: Die Art und Weise, wie wir miteinander sprechen, macht den Unterschied. Kommunikation ist mehr als nur Worte – sie zeigt, wie wir einander sehen und behandeln. Wichtig ist dabei die Kommunikation auf Augenhöhe. Augenhöhe bedeutet, dass man sich mit Respekt begegnet, einander zuhört und die Meinung des anderen ernst nimmt. Egal, wer vor uns steht. So entstehen Vertrauen, Verständnis und ein gutes Miteinander. Wer auf Augenhöhe spricht, schafft echte Verbindungen. Und das fühlt sich einfach besser an.

Warum gute Kommunikation die Basis der Unternehmenskultur bei HÖRMANN ist

Kommunikation ist das Herzstück unserer Unternehmenskultur. Weil unsere Werte Innovationsfreude, Tatkraft, Augenhöhe und Verantwortung nur dann wirklich gelebt werden können, wenn sie im Alltag auch hörbar, spürbar und sichtbar sind – genau das passiert durch Kommunikation.

Kommunikation formt Kultur – und umgekehrt

Unsere Unternehmenskultur zeigt sich nicht in schönen Formulierungen, sondern in dem, was wir bei HÖRMANN jeden Tag miteinander erleben – jedes Team und jeder Einzelne. Hier kommt die Kommunikation ins Spiel – als zentrales Element, das unsere Kultur erlebbar macht. Wenn Gespräche offen und respektvoll geführt werden, wenn Feedback ehrlich und gleichzeitig wertschätzend gegeben wird, entsteht ein Klima, in dem Vertrauen wachsen kann. Unterschiedliche Meinungen finden Raum, Fehler werden nicht versteckt, sondern als Lernchancen verstanden. So entsteht ein Gefühl von Zugehörigkeit, Fairness und echter Zusammenarbeit. Das stärkt nicht nur unsere Unternehmenskultur, sondern wirkt sich direkt auf die Motivation, die Zusammenarbeit und die Leistungsbereitschaft aus. Würde dagegen eine klare, respektvolle Kommunikation fehlen, bliebe vieles unausgesprochen. Missverständnisse würden sich häufen, gute Ideen würden untergehen. In einem solchen Umfeld würden Respekt und Offenheit an Bedeutung verlieren.

Deshalb ist Kommunikation bei HÖRMANN mehr als ein Werkzeug. Sie ist Ausdruck der Haltung unseres Unternehmens. Wer sie ernst nimmt, schafft die Grundlage für ein stabiles Miteinander.

Positive vs. negative Sprache

Worte prägen unsere Stimmung und unser Miteinander

Sprache ist mächtiger, als man denkt. Sie kann Türen öffnen oder schließen, motivieren oder entmutigen. Dabei entscheidet nicht nur, was wir sagen, sondern auch die Art und Weise, wie wir etwas sagen. Die Unterscheidung zwischen positiver und negativer Sprache zeigt, wie Worte unser Denken und Handeln beeinflussen.

Positive Sprache baut auf

Positive Sprache hebt Lösungen hervor, zeigt Wertschätzung und schafft Vertrauen. Wer positiv spricht, schafft eine Atmosphäre, in der sich Menschen verstehen. Beispiel: „Lass uns das gemeinsam schaffen.“ Oder: „Deine Idee bringt uns weiter.“ Solche Formulierungen motivieren und regen zur Zusammenarbeit an.

Negative Sprache blockiert

Negative Sprache konzentriert sich meistens auf Probleme, Fehler oder Grenzen. Sie kann demotivierend oder verletzend sein. Aussagen wie „Das wird sowieso nichts“ oder „Du verstehst das nicht“ schaffen Unsicherheit und Distanz.

Selbstverständlich kann man nicht immer nur positiv sprechen. Manchmal muss man auch Kritik äußern. Die Art und Weise macht den Unterschied: Konstruktive Kritik in einer wertschätzenden Sprache hilft, Konflikte zu lösen und gemeinsam voranzukommen.

Wer sich bewusst für eine positive Sprache entscheidet, schafft ein angenehmes Miteinander und ein produktiveres Klima. Worte haben Kraft – nutzen wir sie gut!

5 TIPPS für den Alltag

» Wirklich zuhören

Zuhören heißt mehr, als nur zu nicken. Lassen Sie Ihr Gegenüber ausreden, halten Sie Blickkontakt und fragen Sie nach, wenn etwas unklar ist.

» Respektvoll miteinander reden

Ob Trainee oder Führungskraft – jeder verdient Respekt. Es gibt keine „dummen“ Fragen und keine unwichtige Meinung. Nur so entsteht ein gutes Miteinander.

» Einfach und klar sagen, was gemeint ist

Vermeiden Sie komplizierte Begriffe oder Abkürzungen – vor allem, wenn nicht alle sie kennen. Gute Kommunikation ist direkt, offen und verständlich für alle im Team.

» Unterschiede im Blick behalten

Bei HÖRMANN arbeiten Menschen aus vielen Kulturen zusammen. Seien Sie offen für unterschiedliche Arten zu sprechen – was für den einen freundlich ist, kann für jemand anderen ungewohnt wirken.

» Feedback geben – und offen annehmen

Ehrliches und hilfreiches Feedback bringt uns weiter. Bleiben Sie dabei immer respektvoll und lösungsorientiert – und nehmen Sie Rückmeldungen genauso offen an, wie Sie sie geben.

KOMMUNIKATION – mal wissenschaftlich betrachtet

Kommunikation ist die Grundlage unseres Zusammenlebens – und auch unserer täglichen Zusammenarbeit. Bei HÖRMANN kommen Menschen aus über 70 Nationen zusammen. Unterschiedliche Sprachen, Erfahrungen und Sichtweisen treffen aufeinander. Und dennoch: Man versteht sich – oft auch ohne viele Worte.

Gerade deshalb lohnt sich ein Blick darauf, was gute Kommunikation eigentlich ausmacht. Wie schaffen wir echte Verständigung? Wie bleiben wir im Gespräch – offen, respektvoll und auf Augenhöhe?



CONSTANZE ROSSMANN ist promovierte Kommunikationswissenschaftlerin, die seit Oktober 2021 den Lehrstuhl für Kommunikationswissenschaft am Institut für Kommunikationswissenschaft und Medienforschung der Ludwig-Maximilians-Universität in München innehat.

Von 2014 bis 2021 war sie Professorin für Kommunikationswissenschaft mit Schwerpunkt Soziale Kommunikation an der Universität Erfurt. Die Jazz-Liebhaberin spielt Saxophon und Klavier.

Mehr als Worte: die Kunst der guten Kommunikation

Wie gelingt Kommunikation auf Augenhöhe?

Ob im Teammeeting, im Kundengespräch oder beim kurzen Austausch auf dem Flur: Kommunikation ist ein zentrales Element unserer täglichen Zusammenarbeit. Doch was macht sie wirklich gut? Wie können Missverständnisse vermieden, Vertrauen aufgebaut und konstruktive Gespräche geführt werden? Wir haben mit Prof. Dr. Constanze Rossmann, Kommunikationswissenschaftlerin an der Ludwig-Maximilians-Universität München, gesprochen – über die Voraussetzungen und Wirkmechanismen gelungener Kommunikation. Ihre Antworten zeigen: Es braucht mehr als nur die richtigen Worte.

Zuhören ist der Schlüssel

„Gute Kommunikation bedeutet vor allem: gut zuhören“, sagt Prof. Rossmann. „Damit ein Gespräch auf Augenhöhe gelingt, muss eine gewisse Ausgewogenheit bestehen. Wer autoritär oder belehrend auftritt, verhindert offenen Dialog und gegenseitiges Vertrauen.“ Die Wissenschaftlerin ist überzeugt: Erfolgreiche Kommunikation entsteht nicht durch Senden, sondern durch echten Austausch. Im Gespräch geht es darum, Raum für Perspektiven zu schaffen – für eigene und für die der anderen.

1. Kommunikation ist keine Einbahnstraße

„Es geht nicht nur ums Senden von Informationen“, erklärt Constanze Rossmann. „Nur wenn Botschaften auch empfangen, verstanden und zurückgespielt werden, entsteht ein echter Austausch. Das erfordert Aufmerksamkeit, Rückfragen und Resonanz. Kommunikation lebt vom Dialog – nicht vom Monolog.“

2. Begegnung auf Augenhöhe

Wertschätzung beginnt mit Zuhören. „Wer dem anderen aufmerksam begegnet und seine Meinung ernst nimmt, schafft die Basis für respektvolle Zusammenarbeit. Nur dann fühlen sich Menschen gehört und gesehen.“

3. Beteiligung schafft Akzeptanz

„Gute Kommunikation bezieht die Menschen ein“, betont die Wissenschaftlerin. „Wenn Mitarbeitende spüren, dass ihre Perspektiven zählen und sie mitwirken können, steigt nicht nur die Motivation – auch die gemeinsame Zielerreichung wird nachhaltiger.“

4. Offenheit und Transparenz

Vertrauen entsteht durch Ehrlichkeit. „Auch Unsicherheiten dürfen offen angesprochen werden. Das zeigt nicht Schwäche, sondern stärkt die Glaubwürdigkeit“, so Constanze Rossmann. „Authentische Kommunikation wirkt verbindend – gerade in herausfordernden Zeiten.“

Wir danken Prof. Rossmann für die wertvollen Impulse. Ihr Fazit zeigt klar: Kommunikation auf Augenhöhe ist nicht nur Technik oder Taktik. Es geht um eine Haltung, die geprägt ist von Respekt, Offenheit und der Bereitschaft, den anderen wirklich zu hören.

WAS HAST DU GESAGT?

Die vier Seiten einer Nachricht

In seinem 4-Ohren-Modell beschreibt der Kommunikationspsychologe Friedemann Schulz von Thun die vier Seiten einer Nachricht. Dieses Modell zeigt, dass jede Nachricht vier verschiedene Botschaften enthält – und auf vier unterschiedliche Arten verstanden werden kann.



@Fritz Führungskreise

Das Modell geht davon aus, dass jede Nachricht vier Ebenen enthält – sozusagen vier „Botschaften in einer“. Und genauso hört der Empfänger mit vier Ohren zu. Missverständnisse entstehen dann, wenn Sender und Empfänger einer Nachricht unterschiedliche Ebenen betonen.

1 | Die Sachebene

„Worum geht's inhaltlich?“

Diese Ebene bezieht sich auf Fakten, Daten und Informationen. Wenn jemand sagt:

→ „Es ist Grün!“, meint er auf der Sachebene vielleicht: Die Ampel zeigt Grün.

2 | Die Selbstoffenbarung

„Was sagt die Person über sich selbst?“

Hier verrät der Sprecher (oft unbewusst) etwas über seine Gefühle, Werte oder seine momentane Verfassung.

→ „Es ist Grün!“ könnte auch heißen: Ich bin ungeduldig, ich will weiterfahren.

3 | Die Beziehungsebene

„Was hält der Sprecher von mir?“

Diese Ebene zeigt, wie der Sender zum Empfänger steht – ob freundlich, belehrend oder vielleicht genervt.

→ „Es ist Grün!“ könnte so verstanden werden: Du bist zu langsam, fahr endlich!

4 | Die Appellebene

„Was soll ich tun?“

Hier geht es darum, was der Sprecher beim anderen bewirken will.

→ „Es ist Grün!“ kann heißen: Bitte fahr los!

Das Modell ist besonders hilfreich:

- » in Beziehungen
- » im Beruf
- » bei Feedback-Gesprächen
- » in Konfliktsituationen



MITREDEN

Ein Gespräch mit dem Vorsitzenden des Konzernbetriebsrats Mustafa Kirmizigül über Vertrauen, Augenhöhe und gelebte Mitbestimmung.

MUSTAFA KIRMIZIGÜL ist seit 2022 Vorsitzender des Betriebsrats bei HÖRMANN Automotive, Gustavsburg sowie des Konzernbetriebsrats der HÖRMANN Gruppe. Der 39-Jährige ist seit 2007 im Unternehmen tätig.

Eine offene, konstruktive Kommunikation mit dem Betriebsrat ist ein zentraler Baustein für gelebte Mitbestimmung innerhalb der HÖRMANN Gruppe. Im Interview mit Mustafa Kirmizigül erfahren wir mehr über Zusammenarbeit auf Augenhöhe, die Rolle des Betriebsrats – und wie Mitbestimmung erfolgreich in der Praxis funktioniert.

Herr Kirmizigül, was motiviert Sie, gleich zwei Betriebsratsvorsitze zu übernehmen?

„Mir ist es ein großes Anliegen, dass unsere Kolleginnen und Kollegen als starke Stimme wahrgenommen werden. Gerade in schwierigen Zeiten braucht es jemanden, der sich kümmert, der zuhört – und wenn nötig, auf die Barrikaden geht und Verantwortung übernimmt.“

Was ist Ihr Ziel dabei?

„Faire Arbeitsbedingungen zu schaffen, tragfähige Lösungen zu entwickeln und die Belegschaft mitzunehmen. Mir ist wichtig, dass alle wissen, wohin die Reise gehen soll – und dass dieses Ziel gemeinsam erarbeitet wird. Nur wer einbezogen wird, steht auch wirklich dahinter. Ich wünsche mir, dass sich alle am Arbeitsplatz wohlfühlen und mit einem sicheren Gefühl zur Arbeit kommen. Gerade in Krisenzeiten führt demokratische Mitbestimmung, das kollektive Wissen der Belegschaft, zu besseren Entscheidungen als rein hierarchische Ansätze.“

Wie sehen Sie die Mitbestimmung bei HÖRMANN Automotive und in der Gruppe insgesamt?

„Mitbestimmung ist für mich eine tragende Säule eines fairen, modernen Unternehmens. Wenn alle mitreden und mitgestalten können, stärkt das Vertrauen, fördert Offenheit – und bringt bessere Entscheidungen hervor. In Gustavsburg funktioniert das bereits gut. Natürlich gibt es auch mal unterschiedliche Meinungen – aber gerade das ist wichtig. Entscheidend ist, dass man offen bleibt, kommuniziert und gemeinsam Lösungen findet. In der gesamten HÖRMANN Gruppe sehe ich eine positive Entwicklung. Viele Betriebsvereinbarungen – etwa zu Arbeitszeit, Schichtmodellen, Gefährdungsbeurteilungen oder zum Vorschlagswesen – sind im direkten Austausch mit den Kolleginnen und Kollegen entstanden. Unser eigentliches Kapital ist das Vertrauen und die enge Verbindung zur Belegschaft.“

Wie erleben Sie den Spagat zwischen Arbeitnehmerinteressen und Unternehmenszielen?

„Das ist oft ein Drahtseilakt. Mein Ziel ist es, Brücken zu bauen – nicht Gräben aufzureißen. Auch wenn es unangenehm wird: Man muss offen sprechen. Schwieriger ist es, bei emotionalen Themen den richtigen Ton zu treffen. Denn oft geht es um Existenzen und große Sorgen. Da reicht Sachlichkeit nicht – da braucht es Empathie. Und Beteiligung ist für mich das A und O: Die Leute wollen mitgenommen werden, nicht vor vollendete Tatsachen gestellt.“

Was ist Ihnen in der Kommunikation besonders wichtig?

„Mir ist Kommunikation auf Augenhöhe besonders wichtig – also offen, ehrlich und respektvoll. Ich sehe meine Rolle nicht nur darin, Forderungen zu stellen oder Infos weiterzugeben, sondern in echtem Austausch. Kolleginnen und Kollegen sollen Fragen stellen, Ideen einbringen, Kritik äußern können – nur so erkennen wir, wo der Schuh drückt. Auch mit der Geschäftsführung ist mir ein konstruktiver Dialog wichtig – selbst bei Meinungsverschiedenheiten. Am Ende geht es immer um tragfähige Lösungen. Dafür braucht es Vertrauen. Kurz: reden, zuhören, erklären und gemeinsam weiterkommen.“

Wie haben Sie die Kommunikation während der Krisen der letzten Jahre erlebt?

„Corona, Ukraine-Krieg, Inflation – die letzten Jahre waren geprägt von spontanen Ereignissen. Man musste improvisieren, ruhig bleiben und dennoch ansprechbar sein. Mein Fazit: Ehrliche Kommunikation ist wichtiger denn je. Die Belegschaft merkt, wenn beschwichtigt wird. Es braucht Klarheit, aber auch Feingefühl, um Probleme offen anzusprechen. Besonders während der Pandemie war der direkte Kontakt schwer – Abstandsregeln machten vieles kompliziert. Wir wurden kreativ, trafen uns in kleinen Gruppen. Das hat viel Kraft gekostet – aber das sind wir den Leuten schuldig.“

Was bedeutet für Sie gute Kommunikation?

„Zuhören, ehrlich bleiben und auf Augenhöhe sprechen – das ist mir wichtig, egal mit wem. Ich versuche, Dinge klar anzusprechen – direkt, aber fair. Gerade in schwierigen Situationen ist Offenheit entscheidend. Und manchmal hilft auch ein wenig Humor, um die Spannung zu lösen.“

Danke, Herr Kirmizigül, für das tolle Interview, die spannenden Einblicke in Ihre Arbeit und Ihre persönlichen Gedanken.

Gemeinsam wachsen. Gemeinsam führen.

Das HÖRMANN Management-Programm

Führung heißt nicht nur Verantwortung übernehmen – sondern auch Orientierung geben, Vertrauen schaffen und Zukunft gestalten. Genau dafür wurde das HÖRMANN Management-Programm ins Leben gerufen: ein Entwicklungsprogramm für unsere Führungskräfte, das mehr ist als reine Weiterbildung. Es ist ein gemeinsamer Weg in eine starke, verbundene und zukunftsfähige Führungswelt bei HÖRMANN.

Im November 2023 starteten 76 Führungskräfte aus verschiedenen HÖRMANN Gesellschaften in die erste Runde des Management-Programms. In einem hybriden Format mit drei Präsenzmodulen und digitalen Lernbausteinen entwickeln sie sich bis Sommer 2025 gemeinsam weiter. Aufgrund des großen Erfolgs des Programms konnte im März 2025 eine zweite Runde mit weiteren 60 Führungskräften gestartet werden.

Im Mittelpunkt steht neben Leadership und Zukunftsfähigkeit vor allem eines: Vernetzung. Über Bereichs- und Standortgrenzen hinweg entstehen persönliche Verbindungen und ein starkes, tragfähiges Netzwerk.

„Ich habe das Programm von Anfang an sehr positiv wahrgenommen – vor allem wegen des offenen und ehrlichen Austauschs, sowohl auf fachlicher als auch auf menschlicher Ebene. Es war beeindruckend, wie schnell Vertrauen entstanden ist und wie respektvoll miteinander umgegangen wurde – unabhängig von Position oder Gesellschaft. Für mich war das ein echtes Stück gelebte HÖRMANNschaft. Zuhören, verstehen, gemeinsam nach vorne denken. Das Programm zeigt eindrucksvoll, dass wir nur als Team weiterkommen – über alle Grenzen hinweg. Denn nur gemeinsam kommt man wirklich ans Ziel.“



Sandro Gruner
Leiter Qualitätsmanagement,
HÖRMANN Automotive, Kirchseeon

„Ich hatte die Gelegenheit, an der Leadership-Schulung in Herzogenaurach teilzunehmen – und sie hat meine Erwartungen weit übertroffen. Der persönliche Austausch, ehrliches Feedback – Lob wie Kritik – und die Offenheit untereinander haben mich begeistert. Besonders wertvoll war für mich der Fokus auf schwierige Gespräche. Ich habe gelernt, meine Kommunikation gezielter einzusetzen, Mitarbeitergespräche strukturierter vorzubereiten und noch effektiver zu führen. Diese drei Tage haben mir eindrucksvoll gezeigt, wie schnell Vertrauen und Zusammenarbeit entstehen können – wenn die richtigen Rahmenbedingungen da sind.“



Daniel Bogner
Stellvertretende Bereichsleitung
Leitungsbau & Infrastruktur,
HÖRMANN Kommunikation &
Netze, Kirchseeon

„Ich bin seit 2023 bei HÖRMANN – und obwohl wir ein großes Unternehmen sind, spürt man überall den familiären Charakter. Man sucht nach Lösungen, nicht nach Problemen. Im Programm habe ich Kolleginnen und Kollegen kennengelernt, die ganz andere Bereiche vertreten – und trotzdem haben wir oft dieselben Herausforderungen. Das öffnet den Blick: für neue Sichtweisen, für mehr Verständnis und für die Frage: Was kann ich in meiner Kommunikation vielleicht anders machen? Trotz aller Unterschiede bleibt eines entscheidend: der menschliche Umgang miteinander.“

Corinna Carranza
Prozessmanagerin, HÖRMANN Warnsysteme,
Kirchseeon

Das 3. Junior Management-Programm

Kommunikation bei HÖRMANN – so erleben es die Trainees

Seit 2021 bietet HÖRMANN engagierten Nachwuchskräften mit dem Junior Management-Programm – kurz: JUMP – eine ganz besondere Chance. In 18 intensiven Monaten sammeln die „JUMPer“ gruppenübergreifend Erfahrungen, übernehmen Verantwortung in vielseitigen Projekten – und tauchen tief in die Kommunikationskultur der Unternehmensgruppe ein. Wir haben mit ihnen gesprochen.

Laura Stephinger, Senior Projektmanagerin HR und Programmleiterin von JUMP bei HÖRMANN Industries, weiß, worauf es ankommt:

„Unsere JUMPer arbeiten fachbezogen, aber übergreifend in der Gruppe. Dabei sind Kommunikationsstärke und Netzwerkfähigkeit zentrale Skills – denn sie begegnen ständig neuen Teams und Aufgaben. Wer erfolgreich sein will, muss Brücken bauen und aktiv Verbindungen schaffen.“

Einer dieser Brückenbauer ist Daniel Pfänder, Betriebswirt für Umwelt- und Supply-Management. Seit dem 1. März ist er Teil des Programms – und begeistert von der Unternehmenskultur: „Bei HÖRMANN kann man wirklich gestalten. Man wird gehört. Kommunikation auf Augenhöhe heißt für mich: Respekt, Offenheit – und dass man sich ehrlich begegnet. Dafür müssen aber alle Seiten mitmachen.“

Fabian Tieck, Wirtschaftsingenieur, kennt den Unterschied: „In großen Unternehmen erlebt man oft starre Hierarchien und lange Kommunikationswege. Bei HÖRMANN ist das anders: Zwei Stunden nach meiner Bewerbung kam ein Anruf, zwei Tage später saß ich schon im Gespräch bei Herrn Schmid-Davis, dem CFO der Gruppe. So funktioniert Wertschätzung!“

Alem Imamovic, Maschinenbauer aus Berlin, ist seit April bei Funkwerk im Einsatz – und war schon beim Onboarding positiv angetan: „Es wurde nicht zwischen Product-Owner, regulärem New-Joiner und Trainee unterschieden. Man begegnet sich mit echter Offenheit und Respekt. Dieses Gefühl zieht sich bis in meinen Arbeitsalltag durch.“

Auch Marcel Wolf, Wirtschaftsingenieur, erlebt die Kommunikationskultur bei HÖRMANN als angenehm direkt und menschlich: „Man reicht sich zur Begrüßung die Hand, spricht offen miteinander – ganz gleich, ob jung oder erfahren. Mir ist es dabei wichtig zu wissen, welche Rolle mein Gegenüber hat. So kann ich Gespräche besser einschätzen und führen.“

Wir wünschen den jungen Leuten viel Erfolg bei ihren Projekten und freuen uns auf das, was sie bewegen werden.



Die Trainees von links nach rechts:
Alem Imamovic, Marcel Wolf,
Daniel Pfänder und Fabian Tieck



Diana Drews
Leiterin Einkauf & Fuhrpark,
HÖRMANN Kommunikation &
Netze, Kirchseeon

Das Kommunikationsseminar bei HÖRMANN Kommunikation & Netze

„Man muss lösungsorientiert in Gespräche gehen.“

Im Herbst vergangenen Jahres veranstaltete HÖRMANN Kommunikation & Netze auf Gut Forsting ein Kommunikationsseminar. Ziele: reibungslose Zusammenarbeit, souveräne Gespräche, nachhaltig verbessertes Betriebsklima. Diana Drews, Leiterin Einkauf und Fuhrpark in Kirchseeon, berichtet.

Diana Drews ist seit Oktober letzten Jahres Teil des HÖRMANN Teams – und war damit beim Kommunikationsseminar im selben Monat noch ganz neu mit dabei. Umso spannender finden wir ihre ersten Eindrücke: sowohl von ihren ersten Tagen bei uns als auch vom Seminar selbst.

„Ganz ehrlich – ich fühle mich hier richtig gut aufgehoben. Ich habe großartige Kolleginnen und Kollegen, alles ist sehr persönlich, man hört einander zu, und es herrscht ein respektvoller Umgang und eine echte Kultur der offenen Türen.“

Das Seminar war für mich eine wertvolle Erfahrung. Wir haben gelernt, dass wir zwar ganz unterschiedliche Persönlichkeiten sind, aber dennoch mit denselben Fragen in Gespräche gehen sollten: Wer sitzt mir gegenüber? Was bewegt mein Gegenüber? Wie kann ich angemessen auf ihn oder sie zugehen? Es geht darum, auf Augenhöhe zu kommunizieren, lösungsorientiert zu denken und sich immer zu fragen: Was ist mein Beitrag? Für mich persönlich hat das Seminar wirklich viel bewirkt.“

SMART & PROFESSIONELL

Talent-Pipeline Hochschule: Warum Personalmarketing hier beginnt

In Zeiten des Fachkräftemangels stehen Unternehmen vor der Herausforderung, frühzeitig geeignete Talente zu gewinnen – auch HÖRMANN. Eine der wirkungsvollsten Strategien im modernen Personalmarketing ist das Hochschulmarketing. Es setzt dort an, wo zukünftige Fach- und Führungskräfte ausgebildet werden – an den Hochschulen.

Bei HÖRMANN verstehen wir Hochschulmarketing als strategischen Baustein unserer Nachwuchsgewinnung. Unser Ziel ist es, Studierende, Absolventinnen und Absolventen frühzeitig für uns als Arbeitgeber zu begeistern – und ihnen konkrete Einblicke in unsere Arbeitswelt zu geben.

Das gelingt uns auf vielfältige Weise: über Praktika, Werkstudententätigkeiten, Abschlussarbeiten oder durch unsere Präsenz auf Karrieremessen. Diese Formate ermöglichen es uns, jungen Talenten zu zeigen, was HÖRMANN als Arbeitgeber ausmacht – und gleichzeitig herauszufinden, wer gut zu uns passt. Mit diesen Maßnahmen schaffen wir mehr als nur Sichtbarkeit: Wir bauen Beziehungen auf, die oft über das Studium hinaus bestehen bleiben. Nicht selten werden aus Werkstudierenden spätere Kolleginnen und Kollegen.

Unser Hochschulmarketing ist dabei immer auf unsere fachliche Ausrichtung abgestimmt. Denn je spezieller unser Unternehmensprofil und je stärker der Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte, desto gezielter müssen wir an den Hochschulen präsent sein. Deshalb setzen wir auf individuelle Kooperationen, enge Netzwerke und persönliche Kontakte. So gelingt es uns, frühzeitig Talente zu entdecken, langfristig zu binden – und gemeinsam Zukunft zu gestalten. Wie, das beschreiben diese drei Beispiele:



Amanda Richardson
Personalverwaltung,
HÖRMANN Vehicle
Engineering, Chemnitz

Das Hochschulmarketing bei HÖRMANN Vehicle Engineering in Chemnitz

Amanda Richardson ist bei HÖRMANN Engineering für das Hochschulmarketing mitverantwortlich – mit viel Engagement:

„Aktuell begleiten uns 16 Studierende – als Praktikantinnen und Praktikanten, Werkstudierende oder als Diplomanden. Je nach Hochschule und Studienrichtung gestalten wir unsere Aktivitäten ganz individuell. Die Hochschule Mittweida zum Beispiel ist selbst sehr engagiert – dort vergeben wir Stipendien, halten Fachvorträge und unterstützen als Sponsor das hochschuleigene Racing Team.“

Auch an anderen Standorten ist HÖRMANN aktiv: „An der Westsächsischen Hochschule Zwickau vergeben wir ebenfalls Stipendien. Weiterhin haben wir über die IU (International University) einen Dualstudenten in der Fachrichtung Maschinenbau. An der HTW Dresden sind wir mit Vorträgen und als Sponsor beim Nutzfahrzeugtag präsent. Mit solchen Maßnahmen machen wir uns bei den Hochschulen und den Studierenden einen Namen.“

VacuTec – engagiert in der dualen Ausbildung in Sachsen

Die enge Zusammenarbeit mit der Dualen Hochschule Sachsen (früher Berufsakademie) hat bei VacuTec in Dresden inzwischen Tradition.

„Die duale Hochschule bietet an sieben Standorten in Sachsen spannende Studiemöglichkeiten“, erklärt Dr. Bettina Jakob, Geschäftsführerin von VacuTec. „Gerade weil wir in einem sehr spezialisierten Bereich – der Strahlungsmesstechnik – tätig sind, engagieren wir uns besonders intensiv in Dresden, Bautzen und Riesa.“

Als Praxispartner bildet das Unternehmen seit 2008 in den Studienrichtungen Medizintechnik, Informationstechnik und Strahlentechnik aus. „Unsere Studierenden begleiten wir nicht nur durch das duale Studium, sondern wir stehen ihnen auch bei ihren Bachelor-Arbeiten zur Seite. Die enge Verbindung zwischen Theorie und Praxis ist für uns ein echter Gewinn – und für die jungen Leute ebenso.“



Dr. Bettina Jakob
Geschäftsführerin,
VacuTec, Dresden

Für Funkwerk gilt im Hochschulmarketing: Nähe, Netzwerk, Paten

„Funkwerk ist mit seiner langjährigen Tradition in Thüringen eine bekannte und geschätzte Arbeitgebermarke. Wir pflegen enge Beziehungen zu den Hochschulen in Gera-Eisenach, Erfurt, Ilmenau, Nordhausen und einem umfangreichen Netzwerk. Studierende profitieren bei uns von vielfältigen Angeboten wie dualen Studiengängen, Exkursionen, praxisnahen Bachelor- und Masterarbeitsthemen und Vorträgen. Zudem engagiert sich das Unternehmen in gemeinsamen Projekten mit Hochschulen,

beispielsweise dem P-Mover-Projekt (Pionierregion: Mobilitätslösungen im suburbanen Raum vernetzen) mit der Hochschule Ilmenau. Regelmäßig veranstalten wir den ‚Tag der Berufe‘, um junge Menschen für die Karriere-möglichkeiten bei uns zu begeistern. Auch in den sozialen Medien sind wir aktiv, um Einblicke in den Berufsalltag zu gewähren und die Region als attraktiven Arbeitgeber zu präsentieren.“



Julia Garbers
Personalleiterin,
Funkwerk Systems, Kölleda

FAZIT: Employer Branding beginnt auf dem Campus

Hochschulmarketing ist also viel mehr als nur ein Besuch auf der nächsten Karrieremesse. Es ist zentraler Baustein im Personalmarketing und hilft uns, qualifizierte Nachwuchskräfte zu gewinnen und langfristig zu binden. Wer heute in Beziehungen zu Studierenden investiert, sichert sich die Talente von morgen.

STIMMEN AUS DER



Gute Kommunikation ist mehr als nur reden. Ob an der Maschine, im Lager, auf der Baustelle oder im Büro – überall dort, wo Menschen

zusammenarbeiten, ist sie der Schlüssel: Kommunikation. Sie sorgt für Sicherheit, schafft Vertrauen, verhindert Missverständnisse und macht Teams stark. Vor allem dort, wo es auf Präzision, Schnelligkeit und Aufmerksamkeit ankommt, kann ein klares Wort den entscheidenden Unterschied machen.

KOMMUNIKATION? KÖNNEN WIR



Wir haben in der HÖRMANNschaft nachgefragt: Wie läuft Kommunikation bei uns im Alltag? Was klappt gut – und wo ist noch Luft nach oben? Unsere Kolleginnen und Kollegen erzählen, wie sie miteinander reden, was ihnen wichtig ist und wie gute Kommunikation die tägliche Arbeit einfacher, sicherer und menschlicher macht.



Ein kurzes Wort kann Unfälle verhindern

Vit Urbanek

Freileitungsmonteur, HÖRMANN Kommunikation & Netze, Kirchseeon

„Wir arbeiten in kleinen Teams. Man steht sich nah, die Stimmung ist familiär, offen und positiv. Gerade deshalb ist uns klar: Kommunikation ist kein ‚Nice to have‘, sondern Pflicht. Wir haben uns gesagt: Lieber einmal zu viel Bescheid geben als einmal zu wenig. Denn am Ende geht’s um Sicherheit. Kommunikation ist für uns auch ein Stück Verantwortung.“



Man muss über alles reden können

Michaela Flut-Bickel

Produktion, HÖRMANN Systems Assembly, Wackersdorf

„Oft wird über Kommunikation gesprochen, wenn etwas nicht gut läuft – wenn es Missverständnisse gibt oder Probleme. Aber für mich ist sie genauso wichtig, wenn alles rund läuft. Gerade dann! Ein ehrliches Lob, ein ‚Danke‘ oder ein freundliches Wort zwischendurch – das gibt einem richtig Rückenwind. Das zeigt: Ich werde gesehen, meine Arbeit wird geschätzt. Und das motiviert mich. In unserem Team ist der Umgang miteinander offen, respektvoll und freundlich. Wir reden vernünftig miteinander – egal, ob es um etwas Technisches geht oder um Persönliches. Harte Töne? Die braucht es bei uns nicht.“





Offen und fair

Daniel Bockes

Produktion, HÖRMANN Systems Assembly, Wackersdorf

„Wenn ich einen Vorschlag habe oder ein Problem anspreche, höre ich nicht nur ein ‚Okay, danke‘ – sondern es wird wirklich zugehört. Und oft passiert danach auch etwas. Das macht für mich den Unterschied. Ich merke: Meine Meinung zählt. Ich bin ein Teil vom Ganzen. Gute Kommunikation heißt für mich auch: ehrlich miteinander umgehen, nicht hinterrum reden, sondern direkt und respektvoll. Wenn was nicht passt, sprechen wir’s an – sachlich und klar. Und genauso gehört dazu, dass Lob nicht nur gedacht, sondern auch mal ausgesprochen wird. So stelle ich mir Teamarbeit vor: offen, fair und auf Augenhöhe. Und das lebe ich hier jeden Tag.“

Wenn man nicht miteinander spricht, gehen Informationen verloren



Sebastian Beer

Elektroniker – Montage Sirenen, HÖRMANN Warnsysteme, Keltern

„Ich spreche viel mit Kundinnen und Kunden – und da ist Klarheit das A und O. Wenn Infos nicht weitergegeben werden, zieht sich das durch das ganze Projekt. Deswegen halten wir uns mit kurzen, regelmäßigen Updates auf dem Laufenden – per Mail, Teams oder am Telefon. Wichtig ist: Kommunikation auf Augenhöhe. Dafür braucht’s Vertrauen. Und das entsteht nicht von allein – daran arbeiten wir. Jeden Tag.“



Es braucht jedes Rädchen im Getriebe

Maximilian Butz

Bauleiter Energieanlagen, HÖRMANN Kommunikation & Netze, Augsburg

„Unsere Teams arbeiten oft mehrere Tage am Stück gemeinsam auf der Baustelle. Da lebt man regelrecht miteinander. Damit das funktioniert, braucht’s mehr als Dienstpläne – man muss sich gut verstehen, aufeinander achten. In der Kommunikation sehe ich vor allem den Menschen, der mir gegenübersteht. Respektvoller Umgang ist für mich eine Selbstverständlichkeit.“



Zum Geburtstag rufe ich an

Marcus Jekubczik

Bauleiter Sirene, HÖRMANN Warnsysteme, Gevelsberg

„Kommunikation ist immer etwas Persönliches. Ich finde: Man sollte mit den Menschen direkt sprechen – am besten von Angesicht zu Angesicht. E-Mails oder Kurznachrichten sind schnell geschrieben, aber echte Verbindung entsteht im Gespräch. Ich will wissen, wer mir gegenübersteht – nur so kann ich richtig einschätzen, wie ich kommuniziere. Und: Zum Geburtstag schreibe ich nicht – da ruf’ ich an.“



FAZIT: KOMMUNIKATION IST TEAMSACHE

Ob Briefing, Projekt-Update oder ein kurzes „Danke“ zwischendurch – Kommunikation ist kein Extra. Sie ist Teil unserer Arbeit. Jeden Tag. Die Stimmen aus der HÖRMANNschaft zeigen: Kommunikation hat viele Gesichter. Mal ist sie direkt, mal leise und zwischen den Zeilen. Sie läuft über Funk oder Telefon, zwischen Tür und Angel, per Mail oder beim Kaffee. Sie klärt Dinge, schafft Sicherheit, bringt Projekte voran – oder hinterlässt einfach nur ein gutes Gefühl.

Kommunikation funktioniert nur, wenn alle mitmachen. Es geht nicht darum, perfekt zu reden. Sondern ehrlich, offen und respektvoll. Kommunikation? Können wir. Und zwar gemeinsam.



Wie kam die Fahrzeugentwicklung zu HÖRMANN?



Dr. Volkmar Vogel, Senior Vice President bei der HÖRMANN Vehicle Engineering GmbH, blickt für uns auf die Entstehung des Unternehmens in Chemnitz zurück.

Zwischen 1999 und 2001 war Dr. Volkmar Vogel im Auftrag des Sächsischen Staatsministeriums für Wirtschaft und Arbeit (SMWA) maßgeblich am Aufbau der Automobilzulieferer-Initiative Sachsen (AMZ) beteiligt – ein spannendes Kapitel voller Visionen, Netzwerkarbeit und strategischer Weichenstellungen.

Immer wieder HÖRMANN: EIN NAME, DER BLIEB

„In dieser Zeit kreuzte immer wieder ein Name meinen Weg: HÖRMANN Industrietechnik. Bei zahlreichen Veranstaltungen rund um Volkswagen begegnete mir das Unternehmen regelmäßig – als starker, verlässlicher Player mit festen Wurzeln in Chemnitz und einer klaren Wachstumsdynamik. Die HÖRMANN Gruppe war damals bereits ein fester Begriff in der Region – bekannt für ihre Innovationskraft, unternehmerische Stabilität und als ein potenzieller Akteur beim Ausbau der sächsischen Fahrzeugindustrie.“

Mehr als Blech und Motoren: DER BLICK ÜBER DEN TELLERRAND

„Das SMWA gab uns bei AMZ einen erweiterten Auftrag: Neben der Automobilindustrie sollten wir auch neue Perspektiven im allgemeinen Fahrzeugbau ausloten. So kam es zu vertiefenden Gesprächen mit führenden Persönlichkeiten aus Wirtschaft und Industrie – darunter auch mit Vertretern der HÖRMANN Gruppe.“

Der Möglichmacher: HEINZ RUNTE BRINGT BEWEGUNG INS SPIEL

„Ein besonderer Impulsgeber und interessierter Ansprechpartner war dabei Heinz Runte, der in Sachsen die HÖRMANN Aktivitäten verantwortete. Er war bekannt für sein Gespür für Chancen, seine Entscheidungsfreude – und dafür, Dinge ins Rollen zu bringen.“

Ein Gespräch mit Folgen: CHEMNITZ TRIFFT AUF UNTERNEHMERGEIST

„Auf Initiative von Heinz Runte kam es zu einem Treffen mit Hans Hörmann. In Chemnitz traf ich einen Unternehmer mit echtem Gestaltungswillen – begeistert von der Idee, auch die Schienenfahrzeugentwicklung in der Gruppe zu verankern. Für ihn war das keine Randnotiz, sondern eine logische Erweiterung.“

Rückenwind aus der Chefetage: POLITIK, DIE GESTALTET

„Die Vision traf auf fruchtbaren Boden: Auch Dr. Norbert Walther, seinerzeit der zuständige Leiter im Sächsischen Staatsministerium für Wirtschaft und Arbeit (SMWA), signalisierte bei einem Besuch bei HÖRMANN in Chemnitz uneingeschränkte Unterstützung.“

Von der Skizze zum Stahl: WIE EINE IDEE INS ROLLEN KAM

„Was als Idee begann, ist heute Realität: HÖRMANN Vehicle Engineering ist ein führender Engineering-Dienstleister für Schienenfahrzeuge – mit aktuellen Projekten für Indien, Polen, deutsche Städte und Europas erste wasserstoffbetriebene Straßenbahn.“

Ein Schlachthof, eine Vision – und ein ungewöhnlicher Plan



Schon in der Jubiläumsausgabe der mittendrin gab uns Heinz Runte, bis 2017 Geschäftsführer einzelner HÖRMANN Firmen und bis 2020 Mitglied des Beirats der HÖRMANN Holding, Einblicke in die Historie von HÖRMANN.

Auch für diese Ausgabe konnten wir ihn gewinnen, uns eine spannende Geschichte zu erzählen.

Ein Schlachthof, eine Vision und eine typische HÖRMANN Erfolgsstory

„In den achtziger Jahren erhielt ich einen ungewöhnlichen Auftrag: Hans Hörmann hatte in Santa Cruz, Kalifornien, einen verlassenen Schlachthof erworben – typisch für seine geschäftstüchtige Art, immer auf der Suche nach günstigen Gelegenheiten. Dieser alte Komplex sollte in eine hochmoderne Produktionsstätte umgewandelt werden.“

Kurz zuvor hatte Hörmann dort eine vielversprechende Firma namens Raytek Inc. aufgekauft, die eine bahnbrechende Technologie zur berührungslosen Infrarot-Messung von Wärme entwickelt hatte. Diese innovative Firma brauchte ein neues Zuhause, und der alte Schlachthof sollte es werden.“

Bayern trifft Kalifornien: eine transatlantische Baustelle

„Da Hans Hörmann den kalifornischen Bauarbeitern nicht recht traute, ließ er kurzerhand Bauingenieur Theo Dörr und Handwerker seiner eigenen Firma aus Bayern einfliegen. Diese sollten vor Ort die Planung und Umsetzung des ambitionierten Projekts leiten und überwachen. Was folgte, war eine bemerkenswerte Zusammenarbeit zwischen den kalifornischen Handwerkern – Maurern, Installateuren und anderen Fachleuten – und den urbayerischen Ingenieuren mit

ihrem unverkennbaren Dialekt. Durch diese ungewöhnliche Kooperation verwandelte sich das riesige, heruntergekommene Schlachthofareal in ein absolutes Prestige-Vorzeigebauwerk, das eine Auszeichnung für außerordentliche Leistung durch die örtlichen Behörden erhielt.“

Der Unternehmer, der nichts dem Zufall überließ

„Hans Hörmann verbrachte während dieser Bauphase etliche Monate in Santa Cruz, um persönlich sicherzustellen, dass das Projekt exakt so umgesetzt wurde, wie wir es am Reißbrett entworfen hatten. Nachdem sich die Raytek Inc. in den neuen Räumen prächtig entfaltet hatte und mit dem Infrarot-Messgerät „Raynger“ zum Weltmarktführer wurde, hat Hans Hörmann das Unternehmen Anfang der 2000er Jahre sehr erfolgreich an einen großen US-Konzern für optische Produkte veräußert.“



70 HÖRMANN
Gruppe
der Film

mittendrin
VORSCHAU
AUSGABE

21

Auch in unserem
Folgeheft erwarten
Sie wieder
spannende Themen.
Unter dem Motto:
»Wir arbeiten mit KI«
geben wir Einblicke,
wie und wo die
HÖRMANN Gruppe
künstliche Intelligenz
einsetzt und welche
Chancen für das
Unternehmen entstehen.

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

Frank Sonnen

KONZEPT & GESTALTUNG

Kochan & Partner GmbH

TEXT

Mathias Rump

FOTOS

Jochen Dottermann
HÖRMANN Gruppe
Freepik.com

DRUCK

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

STAND

Juli 2025

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