WIRTSCHAFT REGIONAL

SIEGERLAND-OLPE-WITTGENSTEIN

1/2017

http://www.wirtschaft-regional-online.de

HF MIXING GROUP:

Fitte Fachkraft, fitte Firma

Seite 4

Inhalt

HF MIXING GROUP: Fitte Fachkraft, fitte Firma
Seite 4

Heinrich Wagner Sinto: Gießerei-Ausbildung mit SEIATSU-Technologie
Seite 6

NRW-Förderplakette für Viega
Seite 7

VdSM: M+E-Konjunktur war 2016 relativ stabil
Seite 8

Großer Handlungsbedarf in MINT-Fächern
Seite 9

Innovative Lösungen in der Gebäudetechnik
Seite 10

GEDIA: Wachstum im Ausland stärkt Attendorn
Seite 11

EJOT: Schrauben aus Wittgenstein sichern Schutzhülle
Seite 12

Unser Titelbild entstand im Fitnessstudio der HF MIXING GROUP in Freudenberg. Dort können die Mitarbeiter des Unternehmens kostenlos trainieren.

Impressum

Wirtschaft regional ist eine Informationsschrift der heimischen Wirtschaft und erscheint alle vier Wochen als PDF-Ausgabe des Magazins „Wirtschaft regional online“.
Verantwortlich für den Inhalt:
RA Dr. Thorsten Doublet
Spandauer Straße 25
57072 Siegen
Redaktion: Helmut Hofmann M.A.
Christina B. Schmidt M.A.
Dipl.-Volkswirt Josef Wiesmann
Redaktionsanschrift:
Unternehmerschaft
Siegen-Wittgenstein
Postfach 10 10 62
57010 Siegen
Tel. : (0271) 23 04 30
Fax : (0271) 2 31 69 48
E-mail: vdsm@arbeitgeberverbaende.de
Internet: www.arbeitgeberverbaende.de

Wir gratulieren

Alfred Wahl GmbH & Co. KG, Siegen
Frank Falkenberg.....25 Jahre

AWAS International GmbH, Wilnsdorf
Stefan Hilger.....35 Jahre
Manfred Kölsch.....30 Jahre

Brauerei Bosch GmbH & Co. KG, Bad Laasphe
Karl-Heinz Iser.....25 Jahre

Busch + Kunz GmbH & Co. KG, Burbach
Franz-Josef Groß.....40 Jahre

EEW-Bergrohr GmbH, Siegen
Marius Urbanski.....25 Jahre
Burkhard Weber.....25 Jahre

Eisenbau Krämer GmbH, Kreuztal
Ursula Seiffert.....35 Jahre
Albrecht Stremmel.....35 Jahre
Alexander Fitz.....25 Jahre
Friedrich Hahn.....25 Jahre
Walter Steier.....25 Jahre

Fischer Profil GmbH, Netphen
Jürgen Zukeger.....40 Jahre

Heinz Arens GmbH, Attendorn
Hubert Kaniuth.....25 Jahre

IBF GmbH, Freudenberg
Anja Waffenschmidt.....25 Jahre

KAF Falkenhahn Bau AG, Kreuztal
Detlef Kahn.....25 Jahre

Klein Umformtechnik GmbH, Netphen
Bernd Limbach.....25 Jahre

KRAH Elektrotechnische Fabrik GmbH + Co. KG, Drolshagen
Viola Brinkmann.....25 Jahre
Sofia Thalassinou.....25 Jahre

Lindenschmidt KG, Kreuztal
Hans-Dieter Lenartz.....30 Jahre
Viktor Holzknecht.....25 Jahre

Mennekes Elektrotechnik GmbH & Co. KG, Kirchhundem
Sonja Neuhäuser.....25 Jahre
Edeltraud Schulte.....25 Jahre

Schäfer Werke GmbH, Neunkirchen
Rüdiger Diensberg.....25 Jahre
Gabriele Pfeifer.....25 Jahre

Schrag Kantprofile GmbH, Hilchenbach
Oliver Behrmann.....25 Jahre

Siegener Versorgungsbetriebe GmbH, Siegen
Gerd Kaschura.....40 Jahre

SMS group GmbH, Hilchenbach
Tanja Müller.....25 Jahre
Antonio Ruiz-Malagon..25 Jahre
Bruno Scharnowski.....25 Jahre
Martin Schmidt.....25 Jahre
Thomas Ulke.....25 Jahre

W. Hundhausen Bauunternehmung GmbH, Siegen
Jürgen Stöcker.....25 Jahre

Zepter Flugtechnik GmbH, Neunkirchen
Hartmut Ginsberg.....40 Jahre

Regionale 2022/25

„Wir sind bereit für den Qualitätssprung“ – unter dieser klaren Aussage steht die Bewerbung Südwestfalens um die Ausrichtung der Regionale 2022/2025. Anfang Dezember 2016 stellte die Südwestfalen Agentur die 88-seitige Bewerbungsschrift vor, kurz bevor sie offiziell der NRW-Landesregierung in Düsseldorf übergeben wurde: Ein umfassendes Zukunftskonzept der besonderen Art, verbindet es doch den Blickwinkel der jungen Generation mit den Gestaltungsoptionen durch Digitalisierung.

„Die gesamte Region steht hinter dieser Bewerbung, denn wir haben sie gemeinsam entwickelt“, machte Thomas Gemke, Landrat des Märkischen Kreises und Aufsichtsratsvorsitzender der Südwestfalen Agentur GmbH, den breiten Konsens aller fünf südwestfälischen Kreise deutlich. Die Südwestfalen-Bewerbung ist online. Unter www.qualitaetssprung-swf.com finden sich ergänzende Hintergründe, O-Töne und weitere Informationen zum Erarbeitungsprozess.

Tue Gutes und berichte darüber

Viele Unternehmen engagieren sich freiwillig für Umwelt und Gesellschaft. Nun werden größere Betriebe dazu verpflichtet, Nachhaltigkeitsberichte zu erstellen. Ob diese helfen, das Engagement voranzutreiben, ist allerdings fraglich. Denn Interessenskonflikte werden dadurch nicht gelöst.

Ab dem kommenden Geschäftsjahr müssen Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitern Nachhaltigkeitsberichte offenlegen. Die Berichte sollen zeigen, inwiefern ein Unternehmen gesellschaftliche Verantwortung übernimmt. Damit hat der Bundestag nun die Corporate Social Responsibility (CSR)-Richtlinie der EU umgesetzt. Das Gesetz macht deutlich, dass Unternehmen zunehmend kritisch betrachtet werden und Kunden verstärkt auf die sozialen und ökologischen Aktivitäten der Betriebe achten. Doch Unternehmen sind der Gesetzgebung häufig voraus. So engagieren sich laut einer Umfrage der IW Consult im Auftrag der Bertelsmann Stiftung rund 87 Prozent der größeren Unternehmen im Bereich der Bildung. Zudem möchten 85 Prozent die Gesundheit ihrer Mitarbeiter stärken (siehe auch unsere Titelgeschichte), 83 Prozent engagieren sich sozial und 80 Prozent der Betriebe setzen sich für die Umwelt ein. Die meisten arbeiten dafür mit gemeinnützigen und karitativen Organisationen oder anderen Unternehmen zusammen. □

Kluge und vorausschauende Arbeitgeber

Die EJOT Holding GmbH & Co. KG in Bad Berleburg, das Amtsgericht Offenbach und die Berliner Stadtreinigungsbetriebe (BSR) wurden im Rahmen der Berliner Pflegekonferenz mit dem Otto-Heinemann-Preis in unterschiedlichen Unternehmenskategorien ausgezeichnet. Der Preis wird alljährlich vom Servicedienstleister der Gesetzlichen Krankenversicherungen (GKV), spectrumK, in Kooperation mit den Spitzenverbänden der Betriebskrankenkassen und der Innungskrankenkassen an Unternehmen vergeben, die sich in herausragender Weise dafür einsetzen, dass ihre Beschäftigten Beruf und Pflege besser vereinbaren können.

Engagement gewürdigt

In ihrer Laudatio unterstrich die Parlamentarische Staatssekretärin beim Bundesminister für Wirtschaft und Energie und Mittelstandsbeauftragte, Iris Gleicke: „Die Pflege von Angehörigen ist für die Betroffenen eine schwierige Aufgabe. Oft müssen sie sich auch noch mit dem Problem auseinandersetzen, wie sie Pflege und Beruf unter einen Hut bekommen sollen. Kluge und vorausschauende Arbeitgeber bauen deshalb vor. Sie wissen: Eine pflege- und familienbewusste Personalpolitik tut nicht nur dem Betriebsklima und dem Image gut, sie hilft auch dabei, als Unternehmen für Fachkräfte attraktiv zu bleiben.“

Stichwort Fachkräfte: „EJOTs zukünftiger Erfolg hängt wesentlich davon ab, wie gut es uns gelingt, qualifizierte und engagierte Mitarbeiter für unser Unternehmen zu gewinnen und an uns zu binden.“ Dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine Investition in die Zukunft ist, hat man beim Mittelständler mit Sitz in Bad Berleburg längst verstanden. Pflegeleitfäden, Vortragsveranstaltungen und Vermittlungsleistungen sowie das „audit berufundfamilie“ tragen dort zu einer „lebensphasenbewussten Personalpolitik“ bei, heißt es in der Laudatio.

Andrea Neuland, Leiterin Personalentwicklung bei EJOT, die den Preis mit Personalleiter Andreas Lang im Berliner Westhafen entgegennahm, freut sich über die Auszeichnung. Es sei um ein vielfaches einfacher, über die vermeintlich schönen Themen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wie die Geburt eines Kindes zu sprechen. Anders sehe es in belastenden Situationen, wie beispielsweise bei der Pflege von Angehörigen aus, erläutert Andrea Neuland.

Sich hier als Mitarbeiter zu öffnen, erfordere ein hohes Maß an Vertrauen in den Arbeitgeber. Neuland: „Wir haben den Otto-Heinemann-Preis verdient, weil wir unsere Mitarbeiter auch in familiär schwierigen Zeiten nicht allein lassen und gemeinsam Lösungen finden.“ □

Andrea Neuland (3.v.re.) und Andreas Lang (2.v.re.) nahmen in Berlin den Otto-Heinemann-Preis entgegen. Foto: EJOT

Landesehrenpreis

99 Unternehmen aus verschiedenen Branchen der nordrhein-westfälischen Ernährungswirtschaft sind von Landwirtschafts- und Verbraucherschutzminister Johannes Remmel mit dem „Landesehrenpreis für Lebensmittel NRW 2016“ ausgezeichnet worden, darunter auch die Brauerei Bosch aus Bad Laasphe. „Der Landesehrenpreis zollt den Unternehmen Anerkennung, die sich in Nordrhein-Westfalen besonders im Bereich der Lebensmittel und Ernährung engagieren und sich aktiv gesellschaftlichen Forderungen stellen“, erklärte Johannes Remmel. Er gratulierte den Preisträgerinnen und Preisträgern zu ihrer Auszeichnung und überreichte die Urkunden im Düsseldorfer Maxhaus.

Der Landesehrenpreis wird jährlich durch das Ministerium für Klimaschutz, Umwelt, Landwirtschaft, Natur- und Verbraucherschutz Nordrhein-Westfalen verliehen. Er soll das Image des Landes als Standort für nachhaltige Lebensmittelproduktion stärken und auf die Bedeutung der Branche hinweisen. □

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der HF MIXING GROUP können im eigenen Fitnessstudio trainieren und sich auch dort richtig „reinhängen“ (Text: Nicolas Schöneich; Fotos: Bernhard Moll).

HF MIXING GROUP

Fitte Fachkraft, fitte Firma

Auf einmal strengen sie sich derart an, dass der alte Deckenkran in Bewegung gerät. Ein paar Zentimeter rollt er auf seinen Führungsschienen nach vorne. Die drei Mitarbeiter der HF MIXING GROUP hören überrascht auf, an den elastischen Bändern zu ziehen, die mit dem stillgelegten Kran verbunden sind. Eigentlich wollten sie Fitnessübungen machen. Jetzt brechen sie ihr „Sling-Training“ erstmal ab und in Gelächter aus.

Früher war in diesem Gebäude am Südrand des HF-Firmengeländes die Ausbildungswerkstatt untergebracht, dann wurde es als Lagerraum genutzt. Seit Ende 2013 aber ist die etwa 280 Quadratmeter große Halle ganz „STARK“. So hat das Unternehmen aus dem Herz der Wirtschaft sein firmeneigenes Fitnessstudio getauft, in dem die Mitarbeiter sich ganz im Wortsinne reinhängen, auf dem Ergometer Gas geben oder an den Hantelbanken etwas stemmen können.

Eigentlich ist die HF MIXING GROUP mit Hauptsitz in Freudenberg Spezialist für Maschinen zur Kautschukmischung. In den vergangenen Jahren hat sich der Mittelständler aber auch zum Experten für betriebliches Gesundheitsmanagement entwickelt. Aus einem einfachen Grund: der Sicherung von Fachkräften und Wissen. „Wir sind ein sehr Knowhow-träch-

Mitarbeiter lange fit halten

tiges Unternehmen, was das Mischen für die Reifen- und Kautschukindustrie angeht“, sagt Geschäftsführer Andreas Limper. „Wir leben sehr stark vom Knowhow der Mitarbeiter. Deshalb möchten wir sie möglichst lange fit und im Unternehmen halten. Mit jedem älteren Mitarbeiter geht Wissen.“

Zugleich stehe man „im Kampf um die Köpfe“. Denn was bei HF geht, kommt nicht im gleichen Maße nach: Die Region um Freudenberg, je nach Blickwinkel gerade noch Nordrhein-Westfalen oder noch nicht Rheinland-Pfalz, ist reizvoll für Naturfreunde. Fachkräfte hingegen muss sie erst von sich überzeugen. Da muss derjenige etwas bieten, der im Wettbewerb mit den 300 Maschinenbauern der Region – und vor allem mit jenen in bundesdeutschen Ballungsräumen – bestehen will.

HF hat sich 2011 erstmals

betriebsweit mit dem Thema Gesundheit befasst, wenn auch laut Limper „auf kleiner Flamme“. Bei lokalen Anbietern konnten die Mitarbeiter Kurse besuchen, im Haus gab es Vorträge etwa zu gesunder Ernährung. „Und das ist sehr, sehr gut angekommen“, erinnert sich der Geschäftsführer. So gut, dass das Unternehmen extern Räume wie Turnhallen suchte, die es regelmäßig mie-

Lehrwerkstatt umgebaut

ten wollte. Es fand keine – und begann daraufhin, die verwaiste Lehrwerkstatt zu reaktivieren. Gemeinsam mit Physiotherapeuten eines Reha- und Präventions-Klinikums im 30 Kilometer entfernten Gummersbach wurden Geräte ausgesucht, Kurse für Rücken, Bauch und Sling-Training geplant, eine Walking-Gruppe ist auch entstanden.

Baulich erinnert das „STARK“ mit seinen nackten Metallträgern unter der Decke, den umlaufenden Glasbausteinen und dem umgenutzten Kran an ein Loft im Industriestil. Seit der Eröffnung können die Mitarbeiter hier jeden Tag zwischen 6 und 22 Uhr trainieren, vom Nachmittag an auch begleitet durch einen Physiotherapeuten. HF hat einen Rahmenvertrag mit dem RPP Klinikum Oberberg aus Gummersbach geschlossen, das im Wechsel drei Mitarbeiter ins Unternehmen schickt. Je nach Arbeitszeit kommen die HF-Beschäftigten morgens, mittags oder abends ins Training; die Mittagspause hat ihr Arbeitgeber dazu extra von einer halben auf bis zu eine Stunde ausgeweitet. Seit Kurzem darf sogar noch je Mitarbeiter eine Person aus demselben Haushalt das Fitnessstudio nutzen. Doch auch wer nicht ins „STARK“ will, kann jederzeit Termine mit den Physiotherapeuten vereinbaren, die dann in einem Raum auf dem Firmengelände behandeln. Zwischendurch sind sie in den Büros und Werkhallen unterwegs und geben Tipps zur ergonomischen Einrichtung von Arbeitsplätzen oder kurzen Lok-

Seit der Eröffnung können die Mitarbeiter jeden Tag zwischen 6 und 22 Uhr „STARK“ trainieren.

kerungsübungen.

Kirstin Bley sitzt an diesem Tag auf dem Ergometer. Sie hat 2014 in der Personalabteilung des Unternehmens angefangen und kennt daher die Wichtigkeit von Sport sowohl für die bestehenden als auch für potenzielle Mitarbeiter. „Ich habe es als absolut positiv empfunden, dass das Unternehmen sowas anbietet. Da ich schon immer gerne Sport gemacht habe, war das für mich ein wichtiger Punkt bei der Arbeitgeberwahl. Es wird ja immer schwieriger, Fachkräfte zu finden. Und die Mitarbeiter werden immer stärker auf das gucken, was das Unternehmen mitbringt.“ Bley nimmt an Bauch- und Rückenkursen teil, hängt sich manchmal in die Slings und geht walken. Sie lobt den verbindenden Charakter solcher Gruppentrainings: „Als neue Mitarbeiterin habe ich damals direkt auf der sportlichen Ebene Kollegen kennenlernt. Das war sehr locker.“

Fünf Meter links von Bley hat sich Jens Henrik Durst gerade auf der Hantelbank aufgerichtet. Der Elektroingenieur ist in der Automation zuständig für die Hauptantriebe der

Physiotherapeuten begleiten

Kautschukmaschinen und hält sich augenscheinlich ausgesprochen fit. „Ich hatte mit 30 einen Bandscheibenvorfall und bin seitdem immer aktiv gewesen“, erzählt er. Sollte es mal zwicken am Rücken, kriegt er einen Termin beim Physiotherapeuten, ohne Wartezeiten und für 30 Minuten, nicht nur die üblichen 20 Minuten, die es auf Kassenrezept gibt. Durst erlebt in seiner Abteilung das rasche Wachstum der HF Mixing Group, den steigenden Fachkräftebedarf und was das für

Die HF MIXING GROUP mit Hauptsitz in Freudenberg ist Spezialist für Maschinen zur Kautschukmischung.

Weiter auf Seite 6

Gießerei-Ausbildung mit SEIATSU-Technologie

Die Daimler AG am Standort Mannheim bildet ihre Auszubildenden in der Gießerei zukünftig an einer Formmaschine der Heinrich Wagner Sinto (HWS) Maschinenfabrik GmbH aus Bad Laasphe aus. Die im Mai 2016 in Betrieb genommene Formmaschine bietet ein Formkasteninnenmaß von 500 x 400 mm bei einer Kastenhöhe von 160/160 mm. Je nach Grad der manuellen Tätigkeiten können mit dieser Formmaschine drei komplette Formen pro Stunde erstellt werden. Die eingesetzte Formtechnik entspricht dabei weitestgehend dem derzeitigen Gießerei-Standard: Mit dem zweistufigen Luftstrom-Pressverfahren (SEIATSU) arbeitet auch diese Formmaschine, und somit können die erzielten Ergebnisse direkt auf die beiden großformatigen HWS Formanlagen übertragen werden.

Mit der Inbetriebnahme der neuen Formmaschine des Typs EFM-S bieten sich der Daimler AG völlig neue Möglichkeiten im Bereich der Ausbildung. So können zukünftig produktionsorientierte Ausbildungsprojekte mit der SEIATSU-Technologie ganzheitlich umgesetzt werden. Die Auszubildenden verschiedenster Ausbildungsberufe werden durch die neue Formmaschine praxisnah auf ihren späteren Berufsalltag vorbereitet, angefangen von der Modelltechnik über die Formtechnik und Metallurgie bis hin zur Anlagentechnik.

In unmittelbarer Nachbarschaft zu den „großen Brüdern“ steht die Formmaschine des Typs EFM-S.

Es können jetzt für alle Ausbildungsstufen, sowie auch für Werksstudenten anspruchsvolle Projekte bis hin zur selbstständigen Entwicklung von Produktverbesserungen oder neuen eigenständigen Bauteilen umgesetzt werden. Die Ergebnisse können danach direkt in die Produktion einfließen. Dies steigert die Ausbildungsmotivation.

Das Werk Mannheim hat seit 2006 bzw. 2007 die SEIATSU Technologie im Einsatz. Dabei überzeugte nicht nur das Verdichtungsverfahren, sondern auch die Kompetenz zum Austausch von Formaggregaten an Fremd-Formanlagen. Die beiden Formanlagen haben die Kastenformate 1550 x 1100 x 400+50/400 mm und 1550 x 1100 x 450/450 mm mit einer Leistung von 90 bzw. 60 Formen pro Stunde. □

HF MIXING GROUP: Fitte Fachkraft, fitte Firma ...

▶▶

die Außendarstellung eines Arbeitgebers bedeutet: „Ich finde sowas wie das ‚STARK‘ superwichtig. Ich bin seit 16 Jahren im Unternehmen, in der Automation war ich damals Mitarbeiter Nummer 13. Heute sind wir 60. Wir können die ganzen Leute gar nicht mehr aus dem Siegerland rekrutieren. Wir haben Leute aus Gummersbach, aus Köln. Denen muss man etwas bieten.“

Auch Geschäftsführer Limper betont diese Wachstumsgeschichte. Seit seinem Einstieg 2001 ist der Gruppenumsatz von 30 auf 270 Millionen Euro gestiegen, Akquisitionen eingerechnet. Alleine am Standort Freudenberg ist der Umsatz heute 400 Prozent höher. „Die größten Steigerungsraten haben wir derzeit im Bereich Automation der Maschinenstraßen, zwischen 15 und 25 Prozent sind das pro Jahr.“ Und wieder schließt sich der Kreis: Automation erfordert höher qualifizierte Fachkräfte, die attraktive Bedingungen einfordern, weil sie sich ihr Unternehmen inzwischen aussuchen können.

Markenidentität Gesundheit

HF setzt beim Employer Branding, der Schaffung einer Markenidentität für einen Arbeitgeber, stark auf den Faktor Gesundheit. So bezuschusst das Unternehmen auch E-Bikes für seine Beschäftigten, der Chef selbst fährt jeden Tag damit zwischen Wohnhaus und Betrieb hin und her. Das HF-Team beim jährlichen Siegener Firmenlauf werde stetig größer, hat Limper beobachtet. Als weiteren Imagefaktor führt er die Internationalität an, inklusive der Möglichkeit zur Jobrotation zwischen den Standorten in den USA, Italien, Großbritannien und der Slowakei. Hinzu kommen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die HF durch flexible Arbeitszeitmodelle fördert, sowie eine laut Limper offene und kooperative Management- und Firmenkultur. „Wir möchten Mitarbeiter für uns gewinnen, die überall in Deutschland arbeiten könnten“, sagt der Geschäftsführer.

Eine neue Broschüre mit allen Imagefaktoren nutzt HF inzwischen fürs Recruiting. Sichtbar ist der Effekt für die Gewinnung neuer Mitarbeiter noch nicht. Allerdings zeigen sich Erfolge (auch) des Gesundheitsmanagements dort, wo es um die bestehenden Arbeitskräfte geht: „Die Kurse sind sehr gut besucht“, sagt Limper.

Und nach seinem Eindruck ist das Wohlbefinden der Mitarbeiter insgesamt gestiegen. Besonders wichtig aber: „Es gab Zeiten, da hatten wir keinen Mitarbeiter, der älter als 55 war“, sagt Limper. „Das ist schlecht fürs Knowhow, wenn Sie die alten Hasen verlieren. Inzwischen ist die Struktur wesentlich breiter.“ Das kann gelingen, wenn sich alle Beteiligten reinhängen, bis der Kran rollt. □

NRW-Förderplakette für Viega

Mit der Förderplakette „Ehrenamt bei Feuerwehr und Katastrophenschutz“ des Landes Nordrhein-Westfalen zeichnet das Landesministerium für Inneres und Kommunales jährlich Arbeitgeber aus, die weit über die gesetzlichen Pflichten hinaus ihre Mitarbeiter unterstützen, die sich ehrenamtlich im Feuer- und Katastrophenschutz engagieren. In diesem Jahr fiel die Wahl der Jury auf Viega und neun weitere Unternehmen. Die feierliche Preisverleihung durch Innenminister Ralf Jäger fand Ende November in der Staatskanzlei des Landes NRW in Düsseldorf statt.

„Sie ermöglichen das ehrenamtliche Engagement, das zum Wohl unserer Gesellschaft beiträgt“, sagte NRW-Innenminister Ralf Jäger bei der Preisübergabe an Andreas Brockow (M.), Mitglied der Viega-Geschäftsleitung, und Viega-Mitarbeiter Peter Reuter (r.), Feuerwehrmann der Löschgruppe Elspe.

Zehn Arbeitgeber ausgezeichnet

Die Jury hat zehn vorbildliche Arbeitgeber ausgewählt, die seit vielen Jahren Mitarbeiter großzügig freistellen und fördern. Dadurch können die freiwilligen Helfer Feuerwehr und Katastrophenschutz im Einsatz unterstützen und an Übungen sowie Fortbildungen teilnehmen. „Feuerwehren und Katastrophenschutz in NRW bringen Höchstleistungen und genießen einen hervorragenden Ruf. Die Arbeitgeber und Spender, die das Ehrenamt stärken, sind das Rückgrat dieses Engagements“, betonte Minister Jäger im Rahmen der Preisverleihung.

Andreas Brockow, Mitglied der Viega-Geschäftsleitung, und Peter Reuter, ehrenamtlicher Feuerwehrmann der Löschgruppe Elspe und bei Viega als Brandschutzbeauftragter beschäftigt, nahmen den Preis entgegen. „Die Auszeichnung gebührt eigentlich unseren Mitarbeitern, die im Ernstfall verantwortungsvoll, schnell und professionell handeln“, sagte Brockow. „Ihnen möchten wir diesen Preis widmen.“ Markus Hamers, Leiter der Freiwilligen Feuerwehr der Stadt Lennestadt, hatte Viega aufgrund der Unterstützung am Standort Lennestadt-Elspe für die Förderplakette vorgeschlagen. „Wir – die Löschgruppe Elspe – profitieren in vielfacher Hinsicht von einem Unternehmen, das sich bei allem Erfolg die mittelständische Prägung, die damit verbundene Bodenhaftung und insbesondere das Verantwortungsbewusstsein und den Respekt für ehrenamtliche Leistungen bewahrt hat.“

60 Mitarbeiter bei der Feuerwehr

Derzeit sind rund 60 Mitarbeiter der deutschen Viega-Standorte ehrenamtlich bei der freiwilligen Feuerwehr bzw. in verschiedenen Löschgruppen tätig, neun davon in Lennestadt-Elspe. Für die Einsätze und Übungen werden die Mitarbeiter von der Arbeit freigestellt, ebenso für die Ausbildungs- bzw. Weiterbildungslehrgänge. Übungen können auf den Firmengeländen stattfinden. Mit Geldspenden unterstützt das Unternehmen die Anschaffung von Einsatzgeräten.

„Als einer der größten Arbeitgeber im Kreis Olpe haben wir eine große Verantwortung für die Region und die Menschen, die hier leben. Da steht es außer Frage, dass wir Mitarbeiter, die wichtige Ehrenämter für das Gemeinwohl übernehmen, unterstützen“, erklärte Brockow. □

Wirtschaft im Web

Wirtschaft regional ist die druckfähige PDF-Ausgabe von Wirtschaft regional online. Auf unserer Website www.wirtschaft-regional-online.de finden Sie noch mehr interessante Berichte und Reportagen aus unserer Wirtschaftsregion. Ein Besuch lohnt sich. Für die schnelle Information bieten wir Ihnen auch unsere App Wirtschaft regional an. Sie können Sie bei Google Play und im Apple App Store herunterladen und auf Ihrem Smartphone installieren.

M+E-Konjunktur war 2016 relativ stabil

Wie in den Vorjahren hat der VdSM Verband der Siegerländer Metallindustriellen e.V. auch zum Jahresende 2016 seine Mitgliedsunternehmen hinsichtlich der wirtschaftlichen Entwicklung befragt. „Wir konnten dabei im Vergleich zu 2015 eine relativ stabile Gesamtentwicklung

Probleme im Maschinenbau

feststellen, allerdings mit einer Einschränkung: Nach wie vor hat der stahlnahe Maschinen- und Anlagenbau Probleme, die sich im Wesentlichen aus der schwachen Nachfrage auf den Weltmärkten ergeben sowie aus den immer noch vorhandenen Überkapazitäten vor allem im asiatischen Raum“, erläuterte Dipl.-Ing. Jörg Dienenthal, Vorsitzender des VdSM. Insgesamt sei die konjunkturelle Lage zum Jahresende hin aber solide. Dies gelte auch für die Aussichten für das erste Halbjahr 2017. An der Umfrage beteiligten sich insgesamt gut ein Drittel aller Mitgliedsunternehmen des Verbandes mit 14.525 Beschäftigten.

VdSM-Vorsitzender Dipl.-Ing. Jörg Dienenthal (rechts Mitte) und Verbandsgeschäftsführer Dr. Thorsten Doublet (rechts hinten) erläuterten die Ergebnisse der diesjährigen Konjunkturumfrage des Verbandes der Siegerländer Metallindustriellen e.V.

Während der Auftragseingang aus dem Inland eine insgesamt positive Entwicklung genommen hat, waren die Auslandsorders nach Angaben der Unternehmen 2016 weiter rückläufig. Gut ein Drittel der Unternehmen, die sich an der

Auslandsorders rückläufig

Umfrage beteiligt haben, bezeichneten sie als schlecht. Dennoch hat sich die Produktionsauslastung im Vergleich zum Vorjahr noch einmal leicht verbessert. 94 Prozent der Unternehmen bewerteten sie als befriedigend oder gut, nur noch sechs Prozent als schlecht.

Ein Viertel der Unternehmen bezeichnete ihre Ertragslage als gut, 28 Prozent als befriedigend, aber auch 47 Prozent als schlecht. Hier haben sich vor allem die positiven und negativen Bewertungen noch deutlicher als im Vorjahr auseinander entwickelt. Die Ertragserwartungen für das 1. Halbjahr 2017 fallen aber in der Summe besser aus als 2015.

Insgesamt bewerteten 72 Prozent der Unternehmen ihre aktuelle Geschäftslage als befriedigend oder gut und 28 Prozent als schlecht. Für das 1. Halbjahr 2017 rechnen 66 Prozent mit einer weiterhin guten oder günstigeren Entwicklung. Gleichbleibend schlecht oder schlechter gaben 35 Prozent an. 2015 waren dies noch 49 Prozent.

21 Prozent der Unternehmen mussten in 2016 Stellen abbauen. Das waren sechs Prozent mehr als im Vorjahr. 58 Prozent hielten ihre Belegschaftsstärke und 18 Prozent stellten neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein. Lediglich

Gute Ausbildung

Die NRW-Unternehmensverbände werten die Ergebnisse des DGB-Ausbildungsreports 2016 unter 5.400 befragten Jugendlichen als „eindrucksvollen Beleg für gute Ausbildung in Nordrhein-Westfalen“. Es sei erfreulich, dass fast drei Viertel der befragten Jugendlichen (72 Prozent) mit ihrer Ausbildung zufrieden sind, teilte die Landesvereinigung der Unternehmensverbände Nordrhein-Westfalen (unternehmer nrw) in Düsseldorf mit. Das sei der höchste Zufriedenheits-Wert der vergangenen fünf Jahre. Damit bescheinige das Gros der Auszubildenden den mehr als 100.000 Ausbildungsbetrieben des Landes gute Arbeit und gute Ausbildungsqualität.

Die vom DGB beklagte angeblich zu hohe Belastung junger Menschen in den Ausbildungsbetrieben hält nach Auffassung der NRW-Unternehmensverbände einer differenzierten Betrachtung nicht Stand. So hätten zwei der sieben vom DGB abgefragten Belastungsfaktoren von vornherein keinen Bezug zur Ausbildungssituation im Betrieb (Fahrtzeiten, Nebenjob). Aus Sicht der Unternehmen vermittele der DGB-Ausbildungsreport 2016 vor allem positive Bewertungen der Auszubildenden in Nordrhein-Westfalen. 88 Prozent der Befragten fühlten sich der DGB-Umfrage zufolge im Unternehmen wohl und hätten keinerlei Probleme mit Kollegen oder Vorgesetzten. 84 Prozent der Jugendlichen erlebten die Lage der Arbeitszeiten als nicht belastend. 80 Prozent der Befragten spürten keinen sie überfordernden Leistungs- und Zeitdruck. Für die Unternehmen sei das Ergebnis ein dickes Kompliment. Schließlich wiesen vergleichbare Befragungen unter Schülern und Studierenden oft ein nennenswert höheres Stressempfinden aus. Für eine Dramatisierung der Lage in den Ausbildungsbetrieben des Landes bestehe jedenfalls kein Anlass.

Großer Handlungsbedarf in MINT-Fächern

Nach einem jahrelangen Aufwärtstrend haben sich die Kompetenzen deutscher Schüler zuletzt nicht weiter verbessert. In Mathematik und den Naturwissenschaften haben sie sich im Vergleich zu anderen OECD-Staaten sogar leicht verschlechtert. Das ist insbesondere angesichts des steigenden Fachkräftebedarfs in den MINT-Berufen eine schlechte Nachricht, auch für die Unternehmen in Siegen-Wittgenstein.

Zwar bleibt Deutschland in der aktuellen PISA-Erhebung im oberen Drittel, doch der Aufschwung der vergangenen Jahre ist vorbei. Insgesamt haben sich die Fähigkeiten hiesiger Schüler nicht verbessert. Weil andere Länder zulegen konnten, steht Deutschland im Vergleich sogar etwas schlechter da als zuletzt. Besonders problematisch: In Mathematik und den Naturwissenschaften erreichen jeweils 17 Prozent der Schüler nicht die Kompetenzstufe 2, sind also nicht ausbildungsreif.

Insbesondere vor dem Hintergrund des MINT-Fachkräftebedarf ist dies bedenklich. Aktuell fehlen in Deutschland 212.000 Fachkräfte in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik. Denn Ende Oktober 2016 waren dort insgesamt rund 400.000 Stellen zu besetzen, bei nur knapp 200.000 arbeitslosen Personen, die in diesem Bereich arbeiten wollen. Die Arbeitskräftelücke ist im Vergleich zum Vorjahr noch einmal um 8,9 Prozent gestiegen – ein Rekordwert seit Beginn der Aufzeichnungen im Jahr 2011.

Dabei fehlen vor allem Nicht-Akademiker: Der Anteil von Facharbeitern, Meistern und Technikern an der gesamten MINT-Arbeitskräftelücke liegt bei 66 Prozent. Denn während der Anteil der MINT-Fächer an allen Hochschulabsolventen von 31,3 Prozent im Jahr 2005 auf 35,0 Prozent im Jahr 2014 gestiegen ist und die Studienabsolventenquote von 21,1 Prozent auf 31,0 Prozent deutlich zugenommen hat, ist der Anteil der 35- bis 39-Jährige mit einer MINT-Berufsausbildung von 24 auf 20,5 Prozent gesunken. Bei den 30- bis 34-Jährigen sank der entsprechende Anteil im selben Zeitraum von 22,3 Prozent auf 18,8 Prozent.

Vor allem in den MINT-Ausbildungsberufen wird es also darauf ankommen, mehr junge Menschen für diese Berufe zu gewinnen. Dabei kommt der schulischen Bildung in Mathematik und den Naturwissenschaften eine besondere Bedeutung zu.

„Wir unterstützen die Schulen deshalb auf vielfältige Weise“, unterstreicht Dr. Thorsten Doublet, Geschäftsführer der Arbeitgeberverbände Siegen-Wittgenstein. Von der Grundschule bis zur Universität reiche das Angebot an unterschiedlichen MINT-Projekten. „Unsere Unternehmen benötigen in den nächsten Jahren qualifizierte Fachkräfte, die den Wandel in die digitalisierte Wirtschaft mitgestalten. Gerade in den gewerblich-technischen Berufen wird dieser Wandel für viele junge Leute attraktive Karriereperspektiven eröffnen“, ist sich Dr. Doublet sicher. □

Mit der Miniphänomenta unterstützen die Arbeitgeberverbände Siegen-Wittgenstein die Grundschulen in der Region auf dem Gebiet der MINT-Bildung. (Archivbild)

M+E-Konjunktur war 2016 relativ stabil ...

▶▶

drei Prozent mussten auf das Instrument der Kurzarbeit zurückgreifen. Für die 1. Jahreshälfte 2017 planen immerhin 21 Prozent der Unternehmen Neueinstellungen. Gut die Hälfte will ihren Personalstand weiterhin halten. Stellenabbau gaben 15 Prozent an und 13 Prozent planen weiterhin Kurzarbeit ein.

Ein Viertel der Unternehmen will darüber hinaus in 2017 das Angebot an Ausbildungsplätzen ausbauen. 2015 lag dieser Wert noch bei 17 Prozent. Allerdings planen 28 Prozent auch eine Stellenreduzierung. 47 Prozent wollen ihr Angebot unverändert aufrechterhalten. 86 Prozent der Unternehmen rechnen für 2017 mit einer gleichbleibenden oder sogar ansteigenden Produktionsentwicklung. Nur noch 13 Prozent gehen von einem Rückgang aus. 75 Prozent planen Investitionen auf gleichbleibendem oder sogar ansteigendem Niveau.

Kurzarbeit bleibt weiter Thema

Das Thema Kurzarbeit wird auch 2017 relevant bleiben. 21 Prozent der Unternehmen gehen dabei von einem Anstieg aus, 68 Prozent von einem gleichbleibenden Niveau.

„Auch wenn die Ergebnisse unserer Umfrage auf den ersten Blick ein relativ solides Bild vermitteln, sehen wir dennoch mit Sorge, dass sich die Marktschwäche im stahlnahen Maschinen- und Anlagenbau 2016 weiter verfestigt hat. Gerade dieser Bereich zählt neben der ebenfalls schwächelnden Röhrenindustrie und den Walzengießereien zum Kernbereich der Metall- und Elektroindustrie in Siegen-Wittgenstein. Ein Großteil der Beschäftigten ist dort in Lohn und Brot. Wir sind deshalb auch sehr froh darüber, dass die betroffenen Unternehmen alles in ihren Möglichkeiten dafür tun, um Beschäftigung und Ausbildung auf einem hohen Niveau zu halten“, so VdSM-Geschäftsführer Dr. Thorsten Doublet abschließend. □

Innovative Lösungen in der Gebäudetechnik

Die Sanierung der technischen Gebäudeausrüstung im Haus der Siegerländer Wirtschaft in Siegen wurde von der Ingenieurgesellschaft Dr.-Ing. A. Henne mbH geplant und umgesetzt.

Zwischen 2011 und 2013 wurde das Haus der Siegerländer Wirtschaft in Siegen in mehreren Bauabschnitten einer umfangreichen Modernisierung unterzogen. Maßgeblich beteiligt an diesem Projekt war die Ingenieurgesellschaft Dr.-Ing. A. Henne mbH aus Siegen. „Wir haben dabei die Sanierung der gesamten technischen Gebäude-

Umfangreiche Maßnahmen

ausrüstung durchgeführt. Dazu gehörten neben der architektonischen Planung der neuen WC-Anlage im Erdgeschoss auch die Erneuerung der Heizkesselanlage, die Sanierung der Büroetage, des Aufzugs sowie diverser Schulungsräume“, erläutert Lothar Schmidt, gemeinsam mit Dieter Acker geschäftsführender Gesellschafter der Ingenieurgesellschaft. Eine besondere Herausforderung stellte die Grundsanierung der Küche in der Restauration dar. Sämtliche haustechnischen Anlagen wurden dort erneuert und eine Abluftdecke mit Außenluftzuführung eingebaut. Ebenso aufwändig gestaltete sich der Einbau einer modernen Klima- und Lüftungsanlage für den großen und den kleinen Saal des Hauses. „Obwohl wir während der Umbauphase die eine oder andere unerwartete Überraschung erlebten, konnte die Maßnahme dennoch im vorgegebenen Zeitrahmen fertiggestellt werden.“

Für Lothar Schmidt und seine Kollegen war dieses Projekt eine von vielen Aufgaben, die die Ingenieurgesellschaft in den nunmehr 60 Jahren ihres Bestehens erfolgreich abwickeln konnte, auch wenn Modernisierungen im Bestand eines Gebäudes aus den fünfziger Jahren häufig eine Herausforderung sind. „Da weiß man nicht immer, was einen erwartet, und es lässt sich nicht alles vorausplanen“, so Lothar Schmidt. Das sei auch bei diesem Projekt so gewesen. Aber in enger Zusammenarbeit mit dem Auftraggeber habe man alle Schwierigkeiten erfolgreich bewältigen können.

Lothar Schmidt (links) und Dieter Acker (rechts) leiten das Ingenieurbüro Henne als geschäftsführende Gesellschafter.

Egal ob Sanierung, Modernisierung oder Umbau, das Ingenieurbüro Henne mit seinen derzeit 14 festangestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern stellt sich den damit verbundenen Herausforderungen. Dabei profitiert man nicht zuletzt von den jahrzehntelangen Erfahrungen. Beispielsweise hat das Henne-Team seit Ende der 1990er Jahre mehrere Neu- und Umbaumaßnahmen des St. Marien-Krankenhauses in Siegen betreut. Gleiches gilt auch für das Ambulante Zen-

Kreishaus modernisiert

trum Albertus Magnus in Siegen oder das RWE Verwaltungsgebäude. Auch für das 1976 errichtete Siegener Kreishaus plante die Ingenieurgesellschaft bereits die haustechnischen Anlagen, ebenso wie bei der 2005 durchgeführten Sanierung und Modernisierung. □

Wachstum im Ausland stärkt Attendorn

Am 2. Dezember fand traditionsgemäß auf der Burg Schnellenberg in Attendorn die Ehrung der GEDIA Jubilare statt. In diesem Jahr konnten immerhin 23 Jubilare geehrt werden. Darüber hinaus wurden Danuta Reka sowie Winfried Krippendorf, Josef Rinke, Ludger Hüser, Helmut Pickart und Andreas Pyttlik in den wohlverdienten Ruhestand verabschiedet.

Geschäftsführer Helmut Hinkel und Jürgen Hillesheim als Vertreter der Gesellschafter nutzten die Gelegenheit, die aktuelle Entwicklung der GEDIA Gruppe zu erläutern. Mit rund 3.500 Mitarbeitern und einem voraussichtlichen Gesamtumsatz von 500 Mio. Euro ist die GEDIA Gruppe in 2016 weiter erfolgreich gewachsen, wobei alleine auf das Stammwerk in Attendorn ein Umsatzanteil von über 160 Mio. Euro entfallen wird.

Presswerk in USA erworben

Die Internationalisierung des Familienunternehmens schreitet dabei weiter voran. So wurde zu Beginn des Jahres ein voll eingerichtetes Presswerk in den USA am Standort Detroit erworben um die nordamerikanischen Autohersteller, aber auch die Auslandswerke deutscher Kunden vor Ort zu beliefern. In dem neu errichteten mexikanischen Werk in Puebla wird ebenfalls weiter investiert. Für neue Fahrzeugprogramme werden dort in 2017 gleich zwei neue 1.600 Tonnen Transferpressen sowie Roboterschweißanlagen für die Fertigung von Karosseriebaugruppen aufgebaut.

Neben Nanjing in China ist Pune in Indien inzwischen zweiter GEDIA Standort in Asien. Dort hat Mitte des Jahres die Produktion für die Belieferung verschiedener lokaler Automobilhersteller erfolgreich begonnen. Aber auch die Werke in Europa profitieren von einer derzeit guten Automobilkonjunktur. So wurde am Standort Nowa Sol in Polen das Werk erweitert und eine zusätzliche Warmumformlinie sowie eine weitere 2.000 Tonnen Servotransferpresse erfolgreich in Betrieb genommen.

In diesem Jahr konnten bei GEDIA 23 Jubilare geehrt werden.

Das technologische Highlight in Attendorn stellt in diesem Jahr der Aufbau einer ersten Fertigungslinie für Aluminium Crash Management Systeme dar, wodurch die Entwicklungskompetenz des GEDIA Engineering in Leichtbautechnologien weiter gestärkt wird.

Insgesamt hat das internationale Wachstum der GEDIA Gruppe auch in diesem Jahr zu einem Beschäftigungszuwachs in den Attendorner Zentralbereichen geführt, die Gesamtmitarbeiterzahl am Stammsitz ist auf über 850 angestiegen. Ohne die vorausschauende Planung und Steuerung der Attendorner Teams bei der Entwicklung neuer Technologien, dem Aufbau neuer Werke und dem Anlauf neuer Kundenprojekte wäre ein erfolgreiches Wachstum im Ausland nach Angaben des Unternehmens äußerst schwierig, wenn nicht sogar unmöglich. Auch wenn angesichts zahlreicher politischer Unwägbarkeiten derzeit eine zuverlässige Prognose für das

Vorsichtiger Optimismus

kommende Jahr schwierig sei, bleibe man bei GEDIA trotzdem vorsichtig optimistisch.

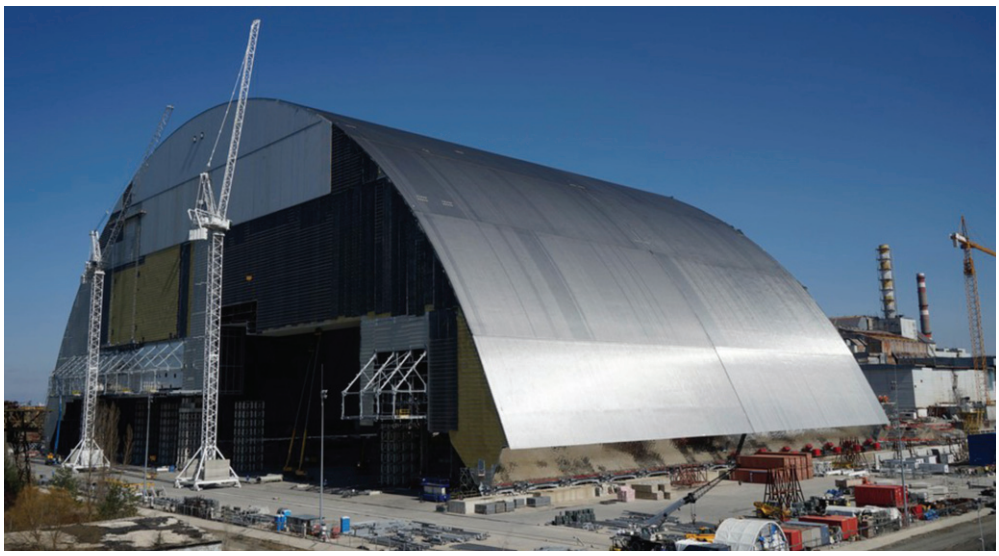
So ist die Ausbildungsquote unverändert hoch, immerhin 66 Auszubildende und acht duale Studenten sind der-

Starke Ausbildung

zeit bei GEDIA in Attendorn im Einsatz. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels kommt der vorausschauenden Nachwuchskräfte-Entwicklung am Stammsitz eine ganz entscheidende Bedeutung zu. Ebenso wichtig ist es für GEDIA, seine Mitarbeiter möglichst langfristig bis ins hohe Alter an das Unternehmen zu binden, um wertvolles Wissen und Know-How möglichst lange zu erhalten. In diesem Sinne wurde auch im Namen des Betriebsrates und der Belegschaft ein großer Dank an die zahlreichen Jubilare und Rentner ausgesprochen. □

Schrauben aus Wittgenstein sichern Schutzhülle

Für den Bau der neuen Schutzhülle um den zerstörten Reaktor vier des Atomkraftwerkes Tschernobyl in der Ukraine hat die EJOT Baubefestigungen GmbH aus Bad Laasphe über drei Millionen Spezialschrauben geliefert. Am 14. November 2016 wurde mit dem Verschieben der Schutzhülle in Richtung des alten Sarkophags begonnen. Ihre finale Position erreichte sie am 29. November. 2017 soll sie in Betrieb genommen werden. Die Schutzhülle gilt als derzeit größtes mobiles Bauwerk der Welt.



Die neue Schutzhülle für den Atomreaktor in Tschernobyl wird von über drei Millionen EJOT Spezialschrauben zusammengehalten. (Foto: EBRD)

Am 26. April 1986 ereignete sich im Reaktor vier des Atomkraftwerkes Tschernobyl der Super-GAU. Rund ein halbes Jahr später, am 15. November, wurde ein als Provisorium gedachter Beton-Sarkophag fertig gestellt, der den offenen Reaktor bis heute umgibt und einen Teil der Strahlung zurückhält. Allerdings ist die Schutzhülle baufällig und musste in den letzten Jahren immer wieder repariert werden. Die löcherige Konstruktion lässt Wasser eindringen und Staub austreten. Ihre Haltbarkeit wurde auf etwa 20 bis 30 Jahre geschätzt.

Langfristiger Schutz

Ein neuer, gigantischer Sarkophag soll deshalb langfristig Schutz bieten. Auf einer internationalen Geberkonferenz wurde die Finanzierung des Mega-Projekts beschlossen. 2007 erhielt das europäische Konsortium „Novarka“ den Bauauftrag. Die neue Schutzhülle ist ein Bau geworden, wie ihn die Welt zuvor noch nicht gesehen hat: 110 Meter hoch, 257 Meter Spannweite, 165 Meter breit und mit einem Gewicht von rund 36.000 Tonnen. Über 100 Jahre soll das Bauwerk halten und den Verantwortlichen Gelegenheit geben, eine abschließende Lösung für die strahlende Ruine zu finden. Deshalb sind in der Konstruktion auch Spezialschrauben der EJOT Baubefestigungen GmbH aus Bad Laasphe zum Einsatz gekommen.

Im April 2012 begannen die Baumaßnahmen, geplanter Fertigstellungstermin war Sommer 2015. Mit zwei Jahren Verzögerung erfolgte jetzt die Fertigstellung. Wegen der hohen Strahlenbelastung vor Ort war der Aufbau direkt über dem alten Sarkophag nicht möglich. Deshalb wurde die Schutzhülle auf einem Nachbargelände gefertigt und dann über den bestehenden Sarkophag geschoben.

„Für dieses Projekt werden allerhöchste Ansprüche an die Sicherheit und Haltbarkeit der verwendeten Baumaterialien gestellt. Das gilt selbstverständlich auch für die Schraubverbindungen, mit denen das Dach der gewaltigen Stahlkonstruktion montiert wird“, erläuterte EJOT Geschäftsführer Michael Hofmann 2012 kurz nach der Auftragserteilung. „Bei der Auswahl der Zulieferfirmen konnten wir bereits im Vorfeld umfangreiche technische Fragen detailliert beantworten. Darüber hinaus garantieren wir eine geschlossene Qualitätsleistung“, ergänzte EJOT Projektmanager Mark Althaus.

Qualität vom Marktführer

Das bedeutet, dass sämtliche Fertigungs- und Prozessschritte durchgängig überwacht wurden, angefangen von der Wareneingangsprüfung des Rohmaterials bis hin zur Endprüfung – dem Identity Check. Dafür standen standardisierte Fertigungsverfahren sowie interne Prüfungen nach Vorgaben der EOTA (European Organisation for Technical Approvals).

Insgesamt hat EJOT über drei Millionen Schrauben für dieses Projekt geliefert. Das entspricht etwa drei voll beladenen 40-Tonnern. Konkret handelte es sich nach Angaben von EJOT Geschäftsführer Winfried Schwarz um die „Super-Saphir Bohrschraube JT3“ in verschiedenen Abmessungen. Diese Spezialschraube besteht aus zwei Werkstoffen, nämlich aus Edelstahl mit einer Bohrspitze aus gehärtetem Stahl. Hinzu kommt ein Dichtring aus Gummi. Aufgrund dieser Konstruktion können bei der Verarbeitung der Schraube gleich drei Arbeitsgänge in einem durchgeführt werden: Bohren, Gewinden und Abdichten. Diese Art von Zweistahlschrauben gehören zu den Spezialitäten von EJOT. Damit ist das Unternehmen Marktführer in Europa. Hinzu kommen langjährige Erfahrungen in der Anwendung. Das hat mit den Ausschlag gegeben, für einen der bislang größten Einzelaufträge, den die EJOT Baubefestigungen GmbH erhalten hat. □