WIRTSCHAFT REGIONAL

SIEGERLAND-OLPE-WITTGENSTEIN

1/2021

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

Alles „Lean” bei Bäumer

Seite 4

Inhalt

Alles „Lean" bei Bäumer
Seite 4

SMS group: Weltweite Anpassung der Unternehmensstruktur
Seite 7

GEORG: Neues Maschinenkonzept bietet Vorteile
Seite 8

Strukturierter Wissenstransfer bei SIEGENIA
Seite 10

Fischer Profil glänzt mit neuem Internetauftritt
Seite 12

Zwei Richtpressen von Röcher für LIEBHERR
Seite 13

Digital Exit-Game für MINTees
Seite 14

VdSM: Forderung der IG Metall „nicht verkraftbar"
Seite 16

Unser Titelbild zeigt einen Blick in die Fertigung der Albrecht Bäumer GmbH & Co. KG in Freudenberg.

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.
Julia Förster M.A.
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

Schon über 5.000 Bäume gepflanzt

Nach Iserlohn und Osterholz-Scharmbeck fand am 21. November in Attendorn die dritte KIRCHHOFF Culture Life Baumpflanzaktion statt. Ursprünglich war das Event als Mitarbeiteraktion geplant. Wegen des Corona-Teillockdowns hatte die örtliche Baumschule Küch jedoch das Setzen von 1.785 Forstpflanzen in Stadtwald Attendorn übernommen.

Im Beisein von Christian Pospischil, Bürgermeister der Stadt Attendorn, dem Vorsitzenden des Beirats der KIRCHHOFF Gruppe Arndt G. Kirchhoff, dem Geschäftsführer der KIRCHHOFF Automotive Deutschland GmbH Thorsten Cramer und dem Initiator des Projekts Thomas Kirchhoff (Kulturbeauftragter

Bäume für die Zukunft

der KIRCHHOFF Gruppe) wurden Bäume für die Zukunft gepflanzt, die gut für die veränderten klimatischen Bedingungen geeignet sind. Darunter sind 800 Rotbuchen, 200 Stieleichen, 200 Hainbuchen, 100 Winterlinden, 400 Bergahorn und 50 kalifornische Mammutbäume. Gepflanzt wurde an der L697 von Attendorn nach Helden, Abzweig Berlinghausen.

Bürgermeister Christian Pospischil und Amtsleiter Ludger Gabriel von der Stadtverwaltung Attendorn zeigten sich begeistert von dieser nachhaltigen Idee und freuten sich über den Zuwachs von 1785 Bäumen im Attendorner Stadtwald: „Vor allem für die Kommunen sind die Auswirkungen des Klimawandels wie auch die Ergebnisse erfolgreicher Schutzmaßnahmen und zukunftsgerichteter Investitionen direkt spürbar und erlebbar. Wir bedanken uns bei der KIRCHHOFF Gruppe für diesen wertvollen Beitrag in Sachen Klima- und Umweltschutz."

An jedem Standort pflanzt das Unternehmen 1.785 Bäume. (Foto: Kirchhoff Gruppe).

Nach und nach werden an nahezu allen Standorten der KIRCHHOFF Gruppe weltweit 1.785 Bäume gepflanzt. Die Zahl ist angelehnt an das Gründungsjahr der Iserlohner Firma Stephan Witte & Comp., die das Stammhaus der KIRCHHOFF Gruppe ist. Bereits 5.355 Bäume wurden in Iserlohn (07. November), Osterholz-Scharmbeck (14. November) und nun Attendorn (21. November) gepflanzt. Weitere Pflanzungen folgen am 28. November in Mainz und 2021 an Standorten in Polen, Frankreich, Italien, Ungarn, Portugal und Rumänien. □

Wir gratulieren

BS Nova Apparatebau GmbH, Siegen
Sabine Gerstmann.....25 Jahre

Dometic GmbH, Siegen
Martin Stein.....25 Jahre

E. W. Menn GmbH & Co. KG, Hilchenbach
Jutta Hammerschmidt....25 Jahre

Gontermann-Peipers GmbH, Siegen
Gunter Schöler.....25 Jahre

GSD Verpackungen Gerhard Schürholz GmbH, Drolshagen
Karl-Josef Clemens .....40 Jahre

IBF GmbH, Freudenberg
Wolfgang Klein .....25 Jahre

Kirchhoff Automotive Deutschland GmbH, Attendorn
Dieter Rosenthal .....25 Jahre
Jürgen Tillmann.....25 Jahre

SCHÄFER Ausstattungssysteme GmbH, Neunkirchen
Detlef Schäfer.....40 Jahre

SCHRAG Ingenieurbüro für Metallleichtbau GmbH, Netphen
Frank Hartmann.....25 Jahre

SCHRAG Kantprofile GmbH, Hilchenbach
Thomas Karstens .....25 Jahre

Siegthalerfabrik GmbH, Siegen
Angel Castrillon Dominguez .....25 Jahre

SMS group GmbH, Hilchenbach
Mustafa Sahan .....40 Jahre
Steffen Frank .....25 Jahre
Ferdinand Klaus .....25 Jahre

VETTER Kranservice GmbH, Haiger
Oliver Breider.....25 Jahre

Wilhelm Flender GmbH & Co. KG, Netphen
Andreas Bösel.....25 Jahre

WaldrichSiegen, Burbach
Andreas Schuß.....25 Jahre

„Preis Soziale Marktwirtschaft" verliehen

Der „Preis Soziale Marktwirtschaft" der Konrad-Adenauer-Stiftung geht 2021 an Axel E. Barten, André E. Barten und Daniel Wollny von Achenbach Buschhütten. Mit den Geschäftsführern und dem Betriebsratsvorsitzenden der Achenbach Buschhütten GmbH & Co. KG zeichnet die Konrad-Adenauer-Stiftung „vorbildliche Sozialpartner" aus, die „die Digitalisierungsprozesse in der Industrie gemeinsam und zukunftsfähig gestalten. Geschäftsführung und Belegschaft von Achenbach Buschhütten beweisen beispielhaft, wie gelebte Sozialpartnerschaft im digitalen Industriezeitalter Innovation, Verantwortung und Zukunftsfähigkeit verbindet", heißt es

Im Bild (von links): Axel E. Barten, André E. Barten und Daniel Wollny von Achenbach Buschhütten. (Foto: Achenbach Buschhütten)

Gelebte Sozialpartnerschaft

in der Begründung der Jury unter Vorsitz von Hildegard Müller. Gemeinsam mit der Belegschaft und dem Betriebsratsvorsitzenden Daniel Wollny haben Axel E. und André E. Barten das traditionsreiche Familienunternehmen mit Gründungsdatum 1492 in siebter und achter Generation in direkter Linie nach den Brüdern Achenbach (1846) modern und zukunftssicher aufgestellt. Es befindet sich bis heute zu 100 Prozent in Familienbesitz.

Der Vorsitzende der Konrad-Adenauer-Stiftung, Prof. Dr. Norbert Lammert, würdigt den diesjährigen Preisträger: „Die Soziale Marktwirtschaft ist das am besten geeignete Wirtschafts- und Gesellschaftsmodell, um die Herausforderungen unserer Zeit zu bewältigen. Das zeigt sich in der Corona-Pandemie wie bei der Digitalisierung. Die Preisträger Axel E. Barten, André E. Barten und Daniel Wollny von Achenbach Buschhütten leben die Sozialpartnerschaft in der Digitalisierung der Industrie beispielhaft vor."

Den undotierten Ehrenpreis verleiht die Konrad-Adenauer-Stiftung 2021 zum 18. Mal an Persönlichkeiten und Institutionen, die sich mit ihrer Arbeit um die Soziale Marktwirtschaft verdient gemacht haben. Im vergangenen Jahr wurde Gunter Heise, Gesellschafter und Vorsitzender des Beirats der Rotkäppchen-Mumm Sektkellereien GmbH, mit dem „Preis Soziale Marktwirtschaft" ausgezeichnet. Weitere Informationen zum Preis und den bisherigen Preisträgern finden sich im Internet unter www.kas.de/psm. Die Preisverleihung wird nach derzeitigem Planungsstand 2021 in Berlin stattfinden.

Dipl.-Ing. ETH Axel E. Barten, geboren am 2. Dezember 1949 in Siegen, übernahm die Geschäftsführung des eigentümergeführten Familienunternehmens 1981 in siebter Generation. Unter seiner Führung leitete er wegweisende technische Entwicklungen und den Aufbau internationaler Märkte ein, die zum heutigen Status des Unternehmens als „Hidden Champion" und Weltmarktführer für Folienwalzwerke, Walzwerkautomatisierung, Walzölfeinstfiltrations- und Abluftreinigungsanlagen sowie Folienschneidmaschinen beigetragen haben.

Digitalisierung voran treiben

Sein Sohn André E. Barten, geboren am 23. Oktober 1981, leitet das Unternehmen seit 2012 in achter Generation und treibt mit seinem Vater sowie dem Betriebsratsvorsitzenden Daniel Wollny, geboren am 21. Februar 1984 in Kreuztal, die Digitalisierungsprozesse des Unternehmens gemeinsam voran. Achenbach Buschhütten steht für Innovation und übernimmt Verantwortung für Belegschaft, die Region und zukünftige Generationen. □

Schlaglicht

Bereits zum vierten Mal hat sich das Wirtschaftsmagazin CAPITAL zusammen mit der Talentplattform Ausbildung.de und den Personalmarketing-Experten von TERRITORY EMBRACE auf die Suche nach Deutschlands besten Ausbildern gemacht. Mit dem Ergebnis 5 von 5 möglichen Sternen in der Kategorie Ausbildung und 4 von 5 möglichen Sternen in der Kategorie Duales Studium zählt die GEDIA Gebrüder Dingerkus GmbH aus Attendorn zu den ausgezeichneten Unternehmen.

Von den 666 teilnehmenden Unternehmen schnitten im Bereich Ausbildung 495 mit guten oder sehr guten Ergebnissen ab, die von CAPITAL als „Beste Ausbilder" ausgezeichnet werden. Von denen qualifizierten sich 171 mit dem Spitzenergebnis von fünf Sternen, weitere 324 Unternehmen erhielten vier Sterne. Im Bereich Duales Studium wurden 342 Unternehmen ausgezeichnet, 101 davon mit fünf Sternen und 241 – mit vier Sternen.

Für die Montage wurden innovative Lösungen erarbeitet. Heute arbeiten die Monteure in dieser Halle mit Bodenmarkierungen und bedienen sich an arbeitsplatzbezogenen Bereitstellungswagen, sowie einem Zwei-Behälter-System für C-Teile. (Titelbild, Fotos: Bäumer)

Alles „Lean" bei Bäumer

Erfolgreiche Unternehmen arbeiten jeden Tag hart daran, den eigenen Qualitätsstandard zu veredeln und die Qualität, Kosten und Lieferzeit für ihre Kunden zu verbessern. Das gilt auch für die Albrecht Bäumer GmbH & Co. KG in Freudenberg. Um dieser Herausforderung tagtäglich begegnen zu können, müssen alle Zahnräder des Produktionsprozesses stets im Einklang ineinandergreifen. Diese reibungslosen Abläufe sind das Herzstück und die maßgebliche Voraussetzung zur Entstehung einer herausragenden Produktpalette.

Bereits in den 1970er Jahren stach ein Unternehmen der Automobilbranche mit einem scheinbar unschlagbaren Konzept zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit heraus: Toyota. Über Jahre hinweg war der Automobilproduzent bekannt für seine innovative Arbeitsweise und wurde zum Vorbild diverser anderer Produzenten seiner Branche. Taiichi Ohno, Begründer des Toyota-Produktions-Systems, fasste das Geheimnis des Unternehmenserfolgs folgendermaßen zusammen: „Alles, was wir tun, ist auf die Durchlaufzeit zu achten von dem Moment, in dem wir einen Kundenauftrag erhalten bis zu dem Moment, in dem wir das Geld in Empfang nehmen. Wir verkürzen die Durchlaufzeit, indem wir alle Bestandteile eliminieren, die keinen Mehrwert für den Kunden erzeugen." In dieser Zeit wurde mit dem entscheidenden Blick auf den Mehrwert des Kunden eine revolutionäre Idee geboren: heute sprechen wir vom „Lean Management".

Das Lean Management bezeichnet eine bereichsübergreifende Optimierung, die auf die Effizienz von Arbeitsprozessen abzielt. Sie beginnt dort, wo der Kunde seinen Auftrag an das Unternehmen übermittelt und endet beim Zahlungseingang. Aber wie gestaltet sich dieser Optimierungsprozess? Und auf welche Kriterien muss ein Unternehmen achten, wenn es alle Bestandteile eliminieren möchte, die laut Ohno „keinen Mehrwert für den Kunden" erzeugen? Dazu spaltet das Lean Management die Produktionsprozesse in zwei Kategorien auf: Wertschöpfung und Verschwendung. Hierbei bezeichnet die Wertschöpfung all das, was wertvoll für den Kunden und sein Endprodukt ist. Ziel ist es also, die Verschwendung eines Unternehmens zu minimieren und dabei gleichzeitig mehr Kapazitäten für Wertschöpfung zu schaffen. Ein verdeutlichendes Beispiel hierfür wäre die Reduktion von organisatorisch bedingter Warte- und Liegezeit. Durch mangelhafte Planung von Arbeitsabläufen können Produktionsprozesse immer wieder ins Stocken geraten. Oftmals liegen Teile des Endprodukts einige Tage oder Wochen an einem Ort und warten auf die Weiterverarbeitung. Die Zeit, in der diese Produkte unbearbeitet liegen, wird als Verschwendung eingestuft. Das Idealbild ist also eine Produktionskette, bei der jedes Teil sofort be- oder weiterverarbeitet wird und es keine Liegezeiten gibt: 100% Wertschöpfung – der Kunde bekommt sein Produkt schneller und das Produkt nimmt

Optimierung gestalten

weniger Ressourcen in Anspruch.

Das ist nun alles sehr theoretisch. Seit einigen Jahren übt sich auch die Albrecht Bäumer GmbH & Co. KG in Freudenberg in einer „leanen“ Arbeitsweise. Das erfolgreiche mittelständische Familienunternehmen möchte seine Produktion noch stärker auf die Belange des Kunden ausrichten und dabei auch die eigenen Ressourcen schonen, beziehungsweise bestmöglich einsetzen.

Prozesse effizient gestalten

Bereits vor vier Jahren wurde Peter Paetzold, Referent für Lean Management, eigens für diese Tätigkeit im Bereich des leanen Arbeitens eingestellt. Gemeinsam mit Akteuren aus unterschiedlichsten Abteilungen des Unternehmens arbeitet er seither daran, die Arbeits- und Produktionsprozesse effizienter zu gestalten. Dabei muss als erster Schritt der Weg eines Produkts durch die Konstruktion und die Fertigung bis hin zur Montage analysiert werden. Diese Analyse beginnt meist am Ende der Produktionskette: bei der Endmontage der Maschine in unseren Werkshallen. „Die Montage ist ein Sammelbekken aller organisatorischen Probleme, die ihr im Produktionsprozess vorgelagert sind“, so Paetzold. Viele unentdeckte Fehler, egal ob organisatorischer, terminlicher oder qualitativer Natur, werden hier transparent.

In dem Moment, in dem alles zusammengefügt wird, wird sichtbar, ob alle Maschinenteile und Prozessschritte im Vorfeld der Montage exakt aufeinander abgestimmt waren. Fehlende Teile oder mangelnde Präzision, die im letzten Schritt händisch nachgearbeitet werden muss – all das sind Zwischenfälle, die zuweilen den ein oder anderen Monteur regelmäßig um den Verstand bringen. Zwar kann eine Analyse des Status Quo an diesem entscheidenden Punkt der Produktion beginnen, allerdings darf dabei der Rundumblick auf das gesamte Unternehmen nicht außer Acht gelassen werden. Jedes Rädchen, an dem gedreht wird, muss an seine Nachbarrädchen angepasst werden.

Die Analyse findet ihren Anfang am Ort der Wertschöpfung, in der Montage, greift aber im Anschluss global auf die vorgelagerten Bereiche über, weil nur so ein Gesamtoptimum erreicht werden kann. Während also alles mit einer Analyse beginnt, die sich gewissermaßen von hinten nach vorne am Weg eines Produkts durch die verschiedenen Abteilungen des Unternehmens orientiert, hört das Lean Management danach keineswegs auf. Hier finden die ganz konkreten Maßnahmen ihren Startpunkt.

„Die Qualität des Produkts auf einem optimalen Level halten. Eigene Ressourcen effizient einsetzen. Die Wertschöpfung der eigenen Produktion steigern.“ All das sind Ziele, die mit Hilfe des Lean Managements umgesetzt werden sollen. Auf die Frage „Wie lean sind wir eigentlich?“ muss Paetzold ein wenig schmunzeln. Denn: besser werden kann ein Unternehmen immer.

Peter Paetzold, Referent für Lean Management bei Bäumer.

Neues Montagekonzept

Im Jahr 2018 nahm sich Bäumer einer Herausforderung an, die alles andere als „minimal“ war. Mit der Erstellung eines neuen Montagekonzepts für eine der Werkshallen nahm sich das Team um Paetzold den erkannten Schwachstellen der Endmontage an und entwickelte innovative Lösungen. In der Vergangenheit sahen sich die Mitarbeiter oftmals mit einem nicht optimalen Arbeitsumfeld konfrontiert. Vollgestellte Montageplätze, überfüllte Kommissionswagen und viel zu wenig Platz erschwerten die Fertigstellung einer Maschine massiv. Durch provisorische Absperrbänder und eine unübersichtliche Einteilung von Arbeit und Arbeitsplatz gefährdeten man zeitweise die Sicherheit der Mitarbeiter, sowie auch die gewohnte Qualität und die Zuverlässigkeit der Produktion.

Um die Montage signifikant verbessern zu können, feilte man zuerst an ihrer grundlegenden Konzeption. Mit der Berechnung des Kundentakts wurde es möglich, benötigte Zykluszeiten und Pufferbestände sowie den Personalbedarf genau zu erheben. So konnten all diese Einflussgrößen aufeinander abgestimmt und miteinander in Einklang gebracht werden. Heute arbeiten die Monteure in dieser Halle mit Bodenmarkierungen und bedienen sich an arbeitsplatzbezogenen Bereitstellungswagen, sowie einem Zwei-Behälter-System für C-Teile. Bei der Erneuerung der Montage orientierte sich Bäumer an vier Grundsätzen, nach denen das Lean Management arbeitet: Störungsfreiheit, Fluss, Rhythmus und Sog.

Eine Produktion kann nur zum Fließen gebracht werden, wenn störungsfreie Abläufe gewährleistet sind. Daher ist die Sicherstellung der Störungsfreiheit der Grundstein des leanen Arbeitens. Die Montage muss Fehlteil-frei sein, darf keine falschen Zeichnungen erhalten und sollte durch eine vorausschauende Kapazitätsplanung unterstützt werden. Bei der Verkettung der Arbeitsprozesse ist darauf zu achten, dass sie materialflussgerecht sind. Das bedeutet, dass die einzelnen Stationen der Prozesskette im Layout (Fluss) sinnvoll abgebildet sein müssen: die Wege des Produkts sind kurz und kreuzen sich nicht. Das dritte Prinzip bildet der Rhythmus. Er wird durch den Kunden und sein Nachfrageverhalten bestimmt. Nach ihm können die Zykluszeiten der Stationen aufeinander abgestimmt und somit Warte- und Liegezeiten minimiert werden. Können diese drei Prinzipien

Weiter auf Seite 6

Hensel Challenge: Sport und Spenden

Da Firmenläufe und Gruppen-Events jeglicher Art aufgrund von Corona im vergangenen Jahr nicht stattfinden konnten, wurde die Firma Hensel erfinderisch. Statt direkter Wettkämpfe konnten sich die Hensel-Mitarbeiter aller deutschen Standorte einen Monat lang individuell für den guten Zweck sportlich betätigen. So wurden in ganz Deutschland die Inliner angeschnallt, sich auf den Fahrradsattel geschwungen sowie die Wander- oder Laufschuhe angezogen.

„Die Idee der Challenge ist aufgegangen“, so Geschäftsführer Philipp C. Hensel. „Aufgrund der Covid-19-Pandemie muss auf viele gemeinsame Aktivitäten verzichtet werden. Aber auch in diesen besonderen Zeiten kann gemeinsam viel erreicht werden, wenn auch nicht unmittelbar gemeinsam an einem Ort.“ Und auch Personalleiter Holger Grafe versichert, „Sport mit sozialem Engagement verbinden, was will man mehr? Die Hensel-Challenge kommt auch im nächsten Jahr wieder – gern mit noch mehr Teilnehmern.“

Im Rahmen der Hensel-Challenge spendete Hensel 2.000 Euro an das Josefshaus in Olpe. Zusätzlich gingen 1.150 Euro an 10 weitere Vereine und Einrichtungen. Das Foto zeigt (v.l.): Einrichtungsleiterin Eva Maubach-Maiworm, Personalleiter Holger Grafe und Philipp C. Hensel. (Foto: Hensel)

Nach dem Zusammenzählen aller getrackten Strecken kamen im Laufe des August beeindruckende 15.300 Kilometer zusammen, was einer Strecke von Lennestadt über den Atlantik quer durch Kanada über den Pazifik bis zum Baikalsee in Russland entspricht. Für die insgesamt erlaufenen und erfahrenen Kilometer hatte Hensel eine Prämie ausgesetzt. So kam eine Spendensumme von 2.000 Euro zusammen, die am 02. Dezember 2020 an das Josefshaus in Olpe überreicht wurde.

Die Top 10 der Hensel-Sportler durften sich ein zusätzliches Spendenziel aussuchen, wodurch insgesamt weitere 1.150 € an zehn Vereine und Einrichtungen als Spende ausgezahlt wurden. Den ersten Platz der Hensel-Challenge 2020 belegte Martina Kathol. Die von ihr erlaufene Prämie in Höhe von 350€ ging an den „Freizeit- und Bildungsstätte Serkenrode e.V.“. Das Fazit der Belegschaft ist klar: Eine tolle Aktion, die Spaß macht und in der jeder noch so kleine Beitrag zählt. □

Alles „Lean” bei Bäumer

in der unternehmerischen Praxis nicht umgesetzt werden, tritt der Sog in Kraft. Wer mit dem Sog arbeitet, produziert nur dann, wenn und das, was benötigt wird. Ein Beispiel hierfür bildet das Kanban.

Wie bereits eingangs erwähnt: Leaner geht immer. „Der aktuelle Stand innerhalb des Prozesses in Richtung Lean ist immer die ‚schlechteste anzunehmende‘ Situation, auch nach erfolgter Verbesserung“ so Bäumers Lean Manager Peter Paetzold. „Wir arbeiten kontinuierlich daran, unsere Prozesse verschwendungsfreier zu gestalten. Auch in Zukunft wird für uns dabei der Mehrwert des Kunden im Mittelpunkt stehen. Durch leanes Arbeiten optimieren wir unsere strategische Bedarfsplanung und verkürzen unsere Lieferzeiten. Wir entwikkeln Produkte zur Echtzeitüberwachung der vom Kunden gekauften Maschine, sodass wir unsere Kunden nicht nur in der Produktion und Lieferung, sondern auch im Betrieb mit unserer Maschine bestmöglich zufriedenstellen können.“

Lean Management ist spannend und bietet einem Unternehmen große Chancen, stellt es aber zugleich auch vor große Herausforderung. Aber genau diese Herausforderung ist für Paetzold jeden Tag auch Inspiration: „Mich begeistert vor allem die fachliche Vielschichtigkeit, die mein Beruf mit sich bringt. Ich muss alle Bereiche des Unternehmens kennen und arbeite jeden Tag mit anderen Menschen zusammen. Meine Kollegen muss ich auch oftmals davon überzeugen, dass die Schritte, die wir mit dem Lean Management machen, sich lohnen und auszahlen werden.“ Auch die komplette Reorganisation des Warenausgangs stellte die Mitarbeiterschaft im Jahr 2017 vor eine große Herausforderung. Sie und die im Jahr darauffolgende Einführung von Microsoft Navision und die Erweiterung seiner Funktionen waren wichtige Schritte in Richtung einer leanen Arbeitsweise. Gemeinsam konnte unser Team sich diesen Veränderungen stellen und sie kollektiv meistern. Und so heißt es auch in Zukunft weiterhin bei Bäumer: Step by step in Richtung Lean. Und gleichzeitig noch mehr in Richtung Kunde, weiter in Richtung Perfektion. □

Weltweite Anpassung der Unternehmensstruktur

Die Covid-19-Pandemie führt auch im Stahlmarkt zu reduzierten Prognosen und Auftragseingängen. Nach dem Geschäftsjahr 2019, in dem sowohl das Auftragseingangsvolumen (EUR 3,15 Mrd.) als auch der Umsatz (EUR 2,94 Mrd.) erneut gestiegen sind, reduziert die SMS group ihren Ausblick für die kommenden Jahre. Der Weltmarktführer im metallurgischen Anlagenbau rechnet für das Geschäftsjahr 2020 mit einem Auftragseingang, der circa ein Drittel unter dem ursprünglichen Plan liegt, bekräftigt jedoch seine Wachstumsstrategie und Neuausrichtung auf Zukunftsthemen. Das gab das Unternehmen Ende 2020 im Rahmen seiner Bilanzpressekonferenz bekannt. Aufgrund der Einschränkungen durch die Corona-Pandemie fand die Veranstaltung als Videokonferenz statt.

Auftragsrückgang im Anlagenbau

Vom aktuellen Rückgang am stärksten betroffen ist der Anlagenbau, bei dem ein langfristig reduzierter Auftragseingang erwartet wird. Das Service- und Digitalisierungsgeschäft zeigt sich deutlich stabiler und wird weiterhin wachsen, dank einer Kombination aus Big-Data-Technologien und neuen Geschäftsmodellen wie Equipment as a Service, bei dem die Kunden ihre Investitionen (Capex) in Betriebskosten (Opex) umwandeln können.

Die Wachstumsstrategie der SMS baut neben der Stärkung der Wachstumsfelder Service, Digital und Elektrik/Automation auf einer weltweiten Führungsposition bei der Dekarbonisierung der Industrie auf. Kernbestandteile formen den Einsatz von Wasserstoff im Rahmen der CO2-freien Stahlerzeugung (Green Steelmaking) und eine Projektoffensive im Bereich des Batterie- und Elektroschrott-Recyclings. Ein profitables Kerngeschäft bildet die Basis für sämtliche Wachstumsbereiche.

Zusätzlich zur Einführung neuer Technologien in der Metallindustrie – wie zum Beispiel 3D-Metall-Druck oder die Rückgewinnung von Edelmetallen aus Elektroschrott – überträgt SMS group ihre Expertise in andere Industrien – wie beispielsweise die Produktion von umweltfreundlichen Synthesegasen zur Herstellung von z. B. Treibstoffen oder Energie aus Klärschlamm. Mittels dieser „New Horizon"-Strategie diversifiziert SMS group das Produktportfolio außerhalb des Kerngeschäfts.

Das aktuellste Beispiel ist die Inbetriebnahme eines Hochregallagers für Schiffscontainer in Dubai. Diese Anlage des SMS-Joint-Ventures BOXBAY bietet nicht nur auf gleicher Fläche die dreifache Kapazität einer typischen Containerlagerung, sondern realisiert dabei auch eine deutlich höhere Umschlagsgeschwindigkeit, mehr Sicherheit für die Arbeiter und einen CO2-neutralen Fußabdruck.

Um noch schneller und besser im Markt agieren zu können, wird organisches Wachstum auch weiterhin durch Übernahmen von passenden Start-ups oder etablierten Spezialisten ergänzt.

Um die optimalen Voraussetzungen für eine Steigerung des Markterfolges zu schaffen, wird SMS group ihre Unternehmensstruktur anpassen. Zentrale Bestandteile der geplanten neuen Organisationsstruktur sind eine bereichsübergreifende und internationale Ausrichtung auf Kundenprojekte. Dazu wird die Projektverantwortung in Vertrieb und Abwicklung anders als heute zukünftig in sechs Regionen liegen. Anstelle der derzeitigen Geschäftsbereiche werden Centers of Excellence (CoEs) entstehen, die ihre Leistungen und Technologien in die Projekte liefern. Die gesamte Organisation wird von weltweiten Global Support Functions unterstützt. Über die neue Struktur, die ab Frühjahr 2021 weltweit umgesetzt wird, gibt es in den kommenden Wochen Gespräche mit den Gremien. □

Der neue SMS Campus am Sramdort Mönchengladbach. (Foto: SMS group GmbH)

Schlaglicht

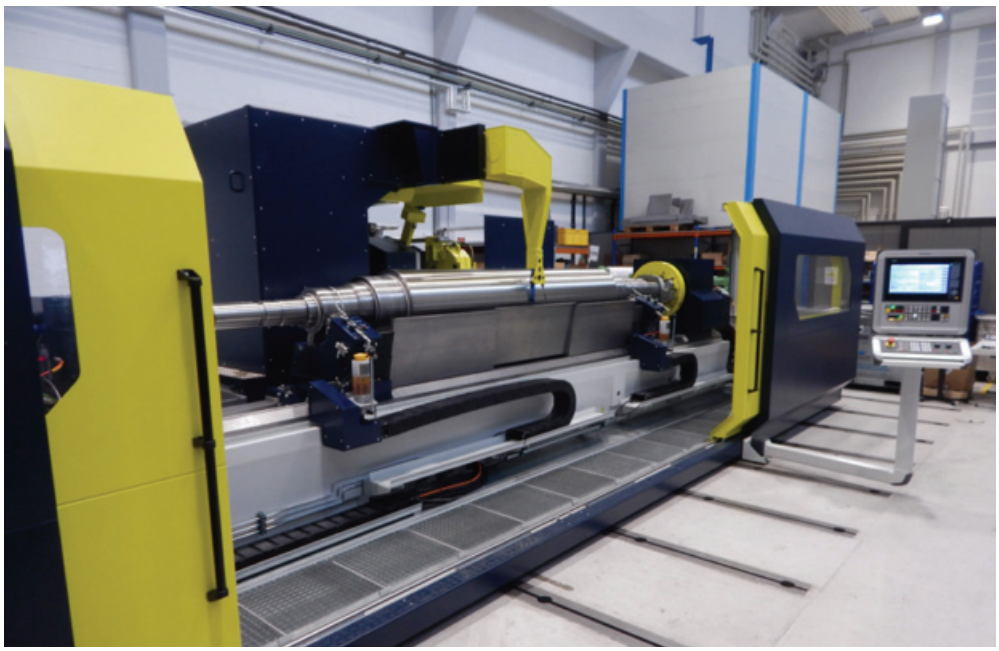
Die Volksbank in Südwestfalen ist für ihre betriebliche Ausbildung mit dem Gütesiegel „BEST PLACE TO LEARN" und damit als Top-Ausbilder ausgezeichnet worden. Das Ausbildungssiegel BEST PLACE TO LEARN wird vom Nachwuchsrecruiter AUBI-plus vergeben und steht für ein Versprechen auf eine überdurchschnittlich gute betriebliche Ausbildung. „Die Auszeichnung beweist, wie intensiv sich die Volksbank in Südwestfalen für die Belange ihrer Auszubildenden einsetzt", sagt Vorstandssprecher Karl Michael Dommes.

Neues Maschinenkonzept bietet Vorteile

Die Heinrich Georg Maschinenfabrik hat kürzlich bei AMAG in Ranshofen/Österreich die erste Walzenschleifmaschine mit dem neuem GEORG ultrablock-Maschinenbettdesign in Betrieb genommen. Es verkürzt die Dauer der Montage beim Kunden deutlich. Gleichzeitig erzielt die Anlage eine so hohe Präzision beim Schleifen, dass die hohen Anforderungen der AMAG an die Oberflächenqualität der Bänder erfüllt werden.

Da die Ansprüche an die Oberflächenqualität der Coils beständig steigen, plante AMAG die Investition in eine neue Walzenschleifmaschine. Beim Schleifen der Arbeitswalzen für das Kaltwalzen muss deren Oberfläche extrem gleichmäßig sein: Das Schleifbild darf keinerlei Schattierungen, Spiralen, Rattermarken oder sonstige Spuren des Schleifprozesses aufweisen. Ebenso muss die Genauigkeit der Geometrie im Hinblick auf Profiltreue und Rundheit höchsten Ansprüchen genügen.

Während einer Testbearbeitung mit Walzen aus dem Werk Ranshofen bei GEORG in Kreuztal erzielte die GEORG ultragrind SG2 auf Anhieb die geforderte Qualität, ohne dass sie an die besonderen Erfordernisse des Kaltwalzens von Aluminiumcoils angepasst werden musste. Ein zweiter ausschlaggebender Aspekt für die Erteilung des Auftrages war, dass das neue GEORG ultrablock-Design der Maschine die Dauer der Montage deutlich verkürzt: Schon sechs Wochen nach Beginn der Montage ging die neue Schleifmaschine im Werk Ranshofen in Betrieb.



Die ultragrind SG2 bei den Tests mit Walzen von AMAG im Werk Kreuztal. (Foto: GEORG)

Im September 2020 erteilte AMAG die finale Abnahme.

Bisher war es bei Walzenschleifmaschinen üblich, das Maschinenbett aus je einem Stahl-Gussbett für die Werkstück- und die Supportseite herzustellen, welche dann auf einen gemeinsamen Fundamentblock montiert wurden. Im Gegensatz dazu besteht das Maschinenbett der GEORG ultragrind SG2 aus UHPC (ultra high performance concrete), in den die Führungsschienen direkt beim Betonieren eingelassen werden. Das so entstehende Maschinenbett ist eigenstabil und ermöglicht höchste Präzision beim Schleifen. Darüber hinaus verkürzt diese Bauweise die Montage und Inbetriebnahme der Maschine deutlich.

Aufgrund ihrer Konstruktion ist die Maschine extrem wartungsarm: Die speziellen, selbstreinigenden Führungsbahnen zum Beispiel garantieren einen wartungsarmen Betrieb über viele Jahre hinweg. Die Verwendung von Direktantrieben anstelle von Kugelrollspindeln reduziert die Anzahl wartungsrelevanter Baugruppen weiter. Herbert Geier, Projektmanager bei AMAG: „Das GEORG ultrablock-Konzept kam uns sehr entgegen, denn der Aufwand für die Fundamentierung ist deutlich geringer als für andere Anlagen. Da keinerlei Modifikationen an der serienmäßigen Maschine erforderlich waren, haben wir darüber hinaus von der kurzen Lieferzeit profitiert."

Dr.-Ing. Wieland Klein, Leiter des Ressorts Technologie & Produktion bei GEORG, sieht die Philosophie des Unternehmens, höchste Qualität zu liefern, bestätigt: „Bei der Herstellung von Blech für die Automobil-Außenhaut entscheidet die Oberfläche der Arbeitswalzen über Gewinn und Verlust … ganz besonders, weil das Kaltwalzen der letzte Umformschritt vor dem Versand ist. Mit dem Projekt „AMAG" haben wir erneut bewiesen, dass nicht nur unsere individualisierten Highend-Lösungen, sondern auch unsere für das Mediumsegment standardisierten Maschinen die jeweiligen Anforderungen auf Anhieb bestens erfüllen."

Die GEORG ultragrind SG 2 schleift Walzen mit einem maximalen Durchmesser von 500 mm und einem Gewicht von 5 t. Die Spitzenweite beträgt 5.000 mm. Außerdem bearbeitet sie unterschiedliche Typen von Kreismessern für die Längsteilanlagen. Das integrierte Dreipunkt- Messsystem erfasst die Geometrie und die Lage der Walzen mit höchster Präzision. Softloader unterstützen den sicheren Betrieb der Maschine und verhindern mögliche Beschädigungen beim Be- und Entladen. Der reguläre Betrieb der Maschine wird von einem Kontrollraum heraus überwacht, hierfür wurde eine vollständige Satelliten Bedienstation installiert. □

Krombacher ehrt gesellschaftliches Engagement

Einmal mehr auf das Ehrenamt als essentiellen Anker der Gesellschaft hinweisen – das war das Ziel des internationalen Tag des Ehrenamts am 5. Dezember 2020. Auch die Krombacher Brauerei hat sich angeschlossen und richtete ein Dankeschön an jene, die in ihrer Freizeit auf verschiedenste Weise zur Gemeinschaft beitragen und sich für die Gesellschaft engagieren. Denn insbesondere in den letzten Monaten ist einmal mehr deutlich geworden, wie wichtig die vielen freiwilligen Helferinnen und Helfer für das gemeinschaftliche Leben sind.

Foto: Krombacher)

Bereits im August hatte die Brauerei dazu aufgerufen verschiedenste gemeinnützige Einrichtungen und Vereine, die sich durch ihr gesellschaftliches Engagement auszeichnen, für eine Spende vorzuschlagen. „Die Menge an Vorschlägen, die uns in den letzten Monaten erreicht hat, hat uns überwältigt und gezeigt, wie sehr die finanzielle Unterstützung insbesondere in diesem Jahr gebraucht wird“, so Peter Lemm, Leiter Unternehmenskommunikation der Krombacher Brauerei. Zudem wurde besonders deutlich, wie vielseitig das Ehrenamt sich gestalte. „Unter den Einreichungen waren viele spannende, unterstützenswerte Vereine und Projekte, sodass eine Auswahl alles andere als leicht gefallen ist.“ Letztendlich stand eine Auswahl von 100 Spendenempfängern fest, die sich über eine Spende in Höhe von je 2.500 Euro freuen konnten. Eine Übersicht der Spendenempfänger ist online abrufbar unter https://nachhaltigkeit.krombacher.de/gesellschaft/spende-uebersicht-2021.

Seit 2003 ruft die Krombacher Brauerei traditionell zur Weihnachtszeit unter dem Motto „Sie schlagen vor – wir spenden“ dazu auf, gemeinnützige Institutionen und Organisationen sowie Vereine mit den unterschiedlichsten Zwecken für eine Spende vorzuschlagen. Aufgrund der für alle herausfordernden Situation hatte sich die Krombacher Brauerei dazu entschieden, die Spendenaktion 2020 in den Sommer vorzuziehen, um schnell und unbürokratisch zu helfen.

Damit ergänzt die Krombacher Brauerei ihr Engagement im Zeichen der Corona-Krise. Bereits im letzten Frühjahr stellte das Familienunternehmen 16.000 Liter Ethanol zur Herstellung von Desinfektionsmitteln zur Verfügung und spendete 1 Mio. Euro an den Corona-Nothilfefonds des Deutschen Roten Kreuzes. □

GEORG erneut mit Best-Platzierung

Das Wirtschaftsmagazin Focus-Business hat in Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber-Bewertungsportal kununu.com seine aktuelle Studie über die Top-Arbeitgeber Mittelstand 2021 veröffentlicht (Heft Nr. 04/2020). Das Ergebnis: Die Heinrich Georg GmbH Maschinenfabrik aus Kreuztal landet auf Platz 2 der beliebtesten Maschinen- und Anlagenbauer in Deutschland. Der gesamten Untersuchung lagen mehr als 950.000 Unternehmen zugrunde. Bereits 2019 erreichte der Kreuztaler Maschinenbauer und Prozessoptimierer Platz 5 (Heft Nr. 04/2018) und zählte damit bereits zur Spitzengruppe.

GEORG landet in der aktuellen Studie über die Top-Arbeitgeber Mittelstand 2021 auf Platz 2 der beliebtesten Maschinen- und Anlagenbauer in Deutschland. Darüber freut sich auch Mark Georg, Geschäftsführender Gesellschafter des Familienunternehmens (rechts im Bild). (Foto: GEORG)

Beliebter Maschinen- und Anlagenbauer

Auch in der DACH-Region, zu der neben Deutschland Österreich und die Schweiz zählen, liegt GEORG ganz vorne mit dabei. Hier erzielte GEORG Platz 3 im Maschinen- und Anlagenbau, so das Ergebnis der Untersuchung unter den 1.300 beliebtesten mittelständischen Arbeitgebern im deutschsprachigen Raum, die Focus-Business in Zusammenarbeit mit kununu.com erstmals in 2018 durchgeführt hatte.

Für das Kreuztaler Unternehmen ist das aktuelle Ranking der erneute Beweis, dass sich eine offene und mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur auszahlt. Mark Georg, Geschäftsführender Gesellschafter und in dritter Generation für das Familienunternehmens verantwortlich, freut sich: „Diese erneute Auszeichnung bestärkt uns, dass der von uns eingeschlagene Weg der aktiven Mitarbeiter- und Leistungsförderung richtig ist. Bei uns werden Leistungen gefordert und gefördert und eben auch honoriert. Die über Jahre hinweg guten Bewertungsergebnisse weisen eine Konstanz auf, die mich zwar stolz macht, die aber auch tagtäglich neu erarbeitet werden muss.“

Strukturierter Wissenstransfer bei SIEGENIA

Ab 2020 gehen in Deutschland jährlich ungefähr eine Million Menschen in den Ruhestand. Die Anzahl der zukünftigen Ruheständler ergibt sich aus den geburtenstarken Jahrgängen von Mitte 1950 bis Ende der 1960er Jahre – den sogenannten Babyboomern. Im Rahmen des demografischen Wandels müssen sich Unternehmen verstärkt mit der Frage auseinandersetzen, wie sie das umfangreiche Erfahrungswissen ihrer Mitarbeitenden sichern können, insbesondere, wenn diese das Unternehmen verlassen. Aber auch Stellenwechsel gehen meist einher mit dem Verlust von fachlicher Expertise, Effizienz und Qualität. Mit einem systematischen Wissenstransfer können Unternehmen dem entgegenwirken.

Den im Workshop durch das Team erarbeiteten „Wissensbaum“ hält Michael Benner (Mitte) in den Händen. Dabei sind Igor Chernysh (links) und Nachfolger Robin Isenberg (rechts). (Foto: SIEGENIA)

Strukturierte Ünergabe

Zum Ende des Jahres 2020 ging Michael Benner als langjähriger Mitarbeiter mit 31 Jahren Firmenzugehörigkeit bei der SIEGENIA GRUPPE in Wilnsdorf in den wohlverdienten Ruhestand. Bereits im September 2019 wurde sein Nachfolger eingestellt, um genug Vorlauf zur umfangreichen Einarbeitung zu haben. Gemeinsam mit der Personalentwicklung hat der Leiter Controlling & Berichtswesen das Projekt „Wissenstransfer“ ins Leben gerufen.

„Um eine strukturierte Übergabe des umfangreichen Wissens zu gewährleisten, haben wir uns für diese Option entschieden. Außerdem galt es, dem Nachfolger Robin Isenberg eine detaillierte Aufgabendokumentation mit an die Hand zu geben. Das hat sehr gut funktioniert“, so Igor Chernysh.

Unterstützt wurde das Team von dem externen Experten Jürgen Büscher von der Nova.PE, der in insgesamt fünf Terminen navigiert und Hilfestellung bei möglichen Fragen geleistet hat.

Das Projekt wurde Ende September 2020 erfolgreich abgeschlossen. Alle Beteiligten ziehen ein positives Fazit. Hans-Georg Kämpfer, Leiter Personalmanagement der SIEGENIA GRUPPE ist überzeugt.

„Wir sind uns sicher, dass ein strukturierter Wissenstransfer mittelfristig ein fester Bestandteil in der Personalentwicklung der SIEGENIA GRUPPE sein wird.“ □

Je 1.000 Schutzmasken gespendet

Am Mittwoch, den 2.12.2020, in der Früh waren der Vorsitzende der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) und der Betriebsratsvorsitzende der GEDIA Automotive Gruppe unterwegs in Olpe, um Einwegmasken an die Olper Tafel zu überreichen. Am Nachmittag wurde auch an die Attendorner Tafel Einwegmasken gespendet.

Der Attendorner Automobilzulieferer hat eine Tochtergesellschaft in China, welche rechtzeitig genügend Einwegmasken während der Corona-Pandemie beschaffen konnte. Mit diesen Einwegmasken werden die Mitarbeiter von GEDIA regelmäßig ausgestattet. Da die Maskenmenge ausreichend ist, entschied sich das Unternehmen dazu, jeweils 1.000 Masken an die Attendorner und Olper Tafel zu spenden und somit die Hilfsbedürftigen zu unterstützen.

Thorsten Wottrich, Betriebsratsvorsitzender bei GEDIA, hatte die Idee während eines Meetings. Nach einem kurzen Gespräch mit der Geschäftsleitung wurden ein paar Telefonate geführt und eine spontane Übergabe der Masken vereinbart. „Besonders in Corona-Zeiten haben es viele Menschen noch schwerer. Wir möchten mit den Masken die Menschen schützen, die sich finanziell vielleicht keine leisten können. Wir haben zur Zeit ausreichend Einwegmasken für unsere Mitarbeiter und setzen täglich alles daran, um die Gesundheit der Kolleginnen und Kollegen so gut es geht zu schützen. Es ist uns eine Freude, eine große Anzahl an Masken zu spenden. In der Hoffnung, dass wir dadurch die Gesundheit von weiteren Menschen unterstützend schützen können“, so der Betriebsratsvorsitzende. Die Freude der Vertreterinnen der Tafeln war groß. □

Pandemie kennt keinen Verteilungsspielraum

Die IG Metall geht mit einem Forderungsvolumen von vier Prozent in die anstehende Tarifrunde der Metall- und Elektroindustrie. Sie begründet ihre Forderung mit dem Inflationsausgleich, einer Umverteilungskomponente und einer Teilhabe am wirtschaftlichen Fortschritt. Doch angesichts der hohen Unsicherheit in der Coronakrise ist diese Lohnformel unangebracht. Stattdessen müssen die Betriebe entlastet werden, um möglichst viele Beschäftigte halten zu können.

Die Tarifrunde 2021 in der Metall- und Elektroindustrie muß zu einem Abschluss mit Augenmaß führen, sonst sind Unternehmen und Arbeitsplätze gefährdet. (Foto: Shutterstock)

Betriebe entlasten

Vier Prozent bei einer Laufzeit von zwölf Monaten – die IG Metall schlägt vor, dieses Volumen entweder in höhere Tariflöhne zu stecken oder eine Vier-Tage-Woche mit Teillohnausgleich zu finanzieren. Es stimmt, dass eine Vier-Tage-Woche notleidenden Betrieben helfen kann, um auf leere Auftragsbücher zu reagieren. Für diese Option wurden schon 1994 Tarifverträge zur Beschäftigungssicherung vereinbart, die keinen Lohnausgleich vorsehen. Doch die IG Metall hat diese Verträge gekündigt, weil sie einen Teillohnausgleich durchsetzen will. Ein solcher würde allerdings nur die Arbeitskosten je Stunde verteuern und Liquidität kosten. Viele Betriebe würden auf das flexible Instrument dann eher ganz verzichten. Damit würden Arbeitsplätze gefährdet.

Das geforderte Volumen von vier Prozent wirkt angesichts der derzeitigen Lage der Metall- und Elektroindustrie in der Pandemie weltfremd. Zwar liegt die Forderung unter dem sonst üblichen Korridor von fünf bis acht Prozent. Die Begründung weckt allerdings starke Zweifel, ob die IG Metall ökonomisch gut beraten war. Denn die geforderten vier Prozent begründet die Gewerkschaft so: Zwei Prozent müssten die Löhne steigen, um die Inflation auszugleichen, die gemäß des Inflationsziels der Europäischen Zentralbank (EZB) bei zwei Prozent lägen. Jeweils ein Prozent müssten obendrauf kommen für die gestiegene Produktivität und für die sogenannte Umverteilungskomponente, also als Ausgleich dafür, dass die letzte Tabellenanhebung aus 2018 datiert.

Forderung zu optimistisch

Abgesehen davon, dass die Inflation derzeit und auch in den Prognosen für 2021 klar unter dem EZB-Zielwert liegt und die Preisüberwälzungsmöglichkeiten der Betriebe auf den lebensnotwendigen Exportmärkten außer Acht lässt, mutet auch die geforderte Produktivitätskomponente optimistisch an. Tatsächlich stagniert die Stundenproduktivität seit 2018. Wie stark die Erholung 2021 ausfallen wird, ist derzeit unsicher.

Abschluss mit Augenmaß

Angesichts der Tatsache, dass ein Drittel der Firmen in der Metall- und Elektroindustrie rote Zahlen schreibt, ist ein Abschluss mit Augenmaß angebracht. Dabei geht es vor allem darum, Insolvenzen zu vermeiden und Beschäftigung zu sichern. Selbst eine Nullrunde würde vielen Betrieben in der aktuellen Krise kaum helfen. Sie brauchen finanzielle Entlastungen. Dazu reicht es nicht, im Wege von Ergänzungstarifverträgen langwierig nach Einzellösungen zu suchen. In der derzeitigen Situation wären tarifvertragliche Rahmenbedingungen hilfreich, die den Betrieben schnell und unbürokratisch helfen, ihre Lohnkosten im Krisenfall abzusenken. Es mag bitter klingen, aber die Pandemie kennt keinen Verteilungsspielraum. □

Ein Beitrag von Dr. Hagen Lesch, Leiter des Kompetenzfelds Tarifpolitik und Arbeitsbeziehungen beim Institut der deutschen Wirtschaft in Köln.

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 finden Sie bei Google Play und im Apple App Store.

Fischer Profil glänzt mit neuen Internetauftritt

Die Website von Fischer Profil aus Netphen-Deuz hat ein neues Gesicht: Nach einem umfangreichen Relaunch überzeugt der Internetauftritt nun mit modernem Design und hoher Nutzerfreundlichkeit. Dazu zählt auch die Optimierung für Smartphones und Tablets. Durch das flexible Layout passen sich Seitenaufbau und

Flexibles Layout

Inhalte automatisch dem Displayformat an.

Ziel des neuen Looks ist es, Websitebesucher schon auf der Startseite erfolgreich abzuholen. Hochwertiges Bildmaterial, klare Schriftarten sowie mit einem Fischer Profil-blauen Button gekennzeichnete Verlinkungen versprechen eine hohe Übersichtlichkeit und Ästhetik.

Auch auf der Suche nach relevanten Produkt- und Serviceinformationen werden Partner, Kunden sowie Mitarbeiter schnell fündig – eine intuitive Navigation macht es möglich. Zudem sorgen kompakte, übersichtliche Texte für eine verbesserte Effizienz, denn die Nutzer können die für sie wichtigen Informationen ab sofort mit wenigen Blicken filtern. Inhaltlich und optisch zieht sich demnach ein roter Faden durch die neue Website, der einen hohen Widererkennungswert ermöglicht und das Zurechtfinden stark vereinfacht.

„Ich freue mich sehr, dass Fischer Profil wieder eine Website hat, die zeitgemäß ist und den Ansprüchen unserer digitalen Zeit gerecht wird.

Die Fischer Profil GmbH in Netphen-Deuz hat ihren Internetauftritt grundlegend überarbeitet und modernisiert. (Foto: Fischer Profil GmbH)

Endlich können wir unsere neuen, differenzierenden Produkte und Dienstleistungen wieder effektiv platzieren und uns als modernes und innovatives Unternehmen präsentieren. Mein Dank geht an das Team von Mitarbeitern, die hierzu beigetragen haben“, so Dr.- Ing. Horst Dieter Schulz, Geschäftsführer bei Fischer Profil.Ein Highlight der Website ist der neu angelegte Service-Bereich, der stetig aus-

Neu angelegter Service-Bereich

gebaut wird. Fischer Profil stellt hier verschiedenen Zielgruppen die für sie relevanten Dokumente, z.B. Produktbroschüren, direkt zum Download bereit, ohne dass Nutzer lange suchen müssen. Auch Hintergrundinformationen und den passenden Ansprechpartner für ihre Fragen finden Besucher mit nur einem Klick. Speziell für die wichtige Zielgruppe der Architekten und Planer hat Fischer Profil den „Architects Corner” entwikkelt, der auf deren ganz besondere Anforderungen zugeschnitten ist und beispielsweise die Möglichkeit zur Kontaktaufnahme für eine Produktberatung bietet.Trotz der hohen Komplexität der Produktpalette von Fischer Profil können detaillierte Informationen zu jedem Produkt übersichtlich abgerufen und Montageanleitungen, Zertifikate sowie Zulassungen im neuen Download-Bereich unkompliziert heruntergeladen werden.

Besonders beliebte Schlüsselprodukte des Unternehmens werden zudem im Menüpunkt „Produkte“ gelistet und sind so mit nur einem Klick erreichbar. Ist sich der Kunde also nicht sicher, welches das passende Produkt für sein Bauvorhaben ist, kann er sich von den Key Products – den Schlüsselprodukten – inspirieren lassen. Aktuelle Informationen zum Unternehmen finden Websitebesucher unter „News“. Über bereits abgeschlossene Projekte, bei denen Produkte von Fischer Profil

Projektberichte online

verwendet wurden, können sich Nutzer im Menüpunkt „Projektberichte“ informieren. Außerdem kann im Karriereportal nach passenden Jobangeboten gesucht und gefiltert werden.

Als Teil der Tata Steel Europe Gruppe hat Fischer Profil die Website an das Corporate Design des Stahlherstellers angepasst. Mit seiner neuen Internetpräsenz fügt sich der Hersteller für Bauelemente somit nun auch optisch in den Konzern ein, ohne die eigene Identität aus den Augen zu verlieren. □

Zwei Richtpressen von Röcher für LIEBHERR

Zum Richten von Schweißbaugruppen, Blechen und anderen Bauteilen wurden bei Liebherr Ehingen im Sommer 2020 zwei neue Portal-Richtpressen mit energieoptimierten Servo-Direktantrieb installiert, die nun Ihren Betrieb aufgenommen haben. Nach Spezifizierung der Anforderungen durch Liebherr und intensiven Gesprächen mit verschiedenen Anbietern erhielt die Firma Röcher Maschinenbau aus Netphen den Zuschlag. Bei der Auslegung wurden Erfahrungen, Wünsche und Spezifikationen von Liebherr mit dem Know-how von Röcher

Spezialist für Sondermaschinen

ergänzt. Die Firma Röcher ist Spezialist für hydraulische Pressen und Sondermaschinen. Das Unternehmen hat in der Vergangenheit bereits ähnliche Pressen bis zu einer Presskraft von 3.500 to. (35.000 kN) hergestellt.

Die an Liebherr gelieferten Pressen sind für maximale Presskräfte von 1.500 kN bzw. 5.000 kN ausgelegt. Beide Pressen verfügen über den patentierten Servo-Direktantrieb von Röcher. Dieser Antrieb spart im Vergleich zu heutigen konventionellen hydraulischen Antrieben je nach Anwendung ca. 70 Prozent Energie ein. Somit leistet Liebherr einen Beitrag zur Schonung von Ressourcen und Reduzierung vom CO2-Ausstoß.

Ein neues innovatives Anhebekonzept unterschiedliche Werkstücke sorgt für ein komfortables Handling der Bauteile. Die Maschinen sind über eine Datenanbindung mit einem kundenseitigen OPC-Server verbunden. Da es nur ein kleines Zeitfenster zum Aufbau der Pressen gab, war seitens Liebherr und Röcher eine genaue und professionelle Planung erforderlich. Nach wenigen Montagetagen konnten die Anlagen termingerecht an Liebherr übergeben werden. □

Im Bild eine der von Röcher an Liebherr gelieferten Richtpressen.
(Foto: Röcher GmbH & Co. KG)

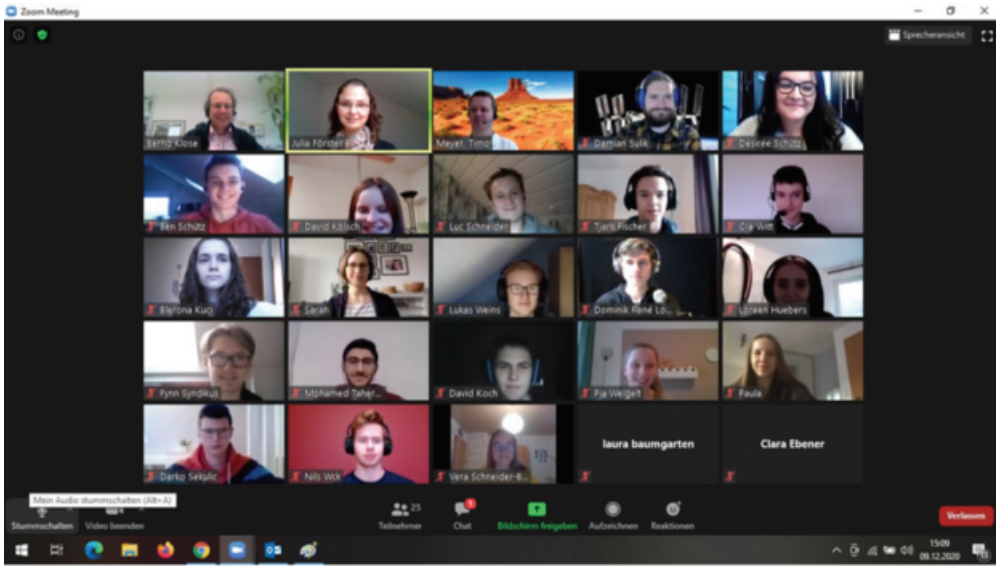
Auszeichnung für die „Energiebeweger“

Im Rahmen der Employer Branding-Kampagne rund um den „Energiebeweger“ positioniert sich TSUBAKI KABELSCHLEPP in der Region als moderner und attraktiver Arbeitgeber. Nun ist das Unternehmen dafür mit dem südwestfälischen Arbeitgebermarketing-Preis ausgezeichnet worden.

Die moderne Bildsprache und der Wortwitz der „Energiebeweger“-Kampagne sind der Jury der Südwestfalen Agentur besonders positiv aufgefallen. In einer ersten erfolgreichen Plakataktion wurde deutlich, welchen Typ Mitarbeiter das Unternehmen beschäftigt: Keine Drehstuhlpiloten oder Erbsenzähler – sondern Energiebeweger, die das Unternehmen mit Motivation und Engagement voran bringen. Die Employer Branding-Kampagne lief unbeirrt von Corona weiter – denn TSUBAKI KABELSCHLEPP möchte bereits jetzt qualifizierte Leute kennenlernen, mit denen sich die Zukunft gestalten lässt. □

Digitales Exit-Game für MINTees

Was macht Emmy N., die in der 7. Klasse die Schule gewechselt hat, am Schlossplatz des Unteren Schlosses in Siegen? Wie wird der mit einem Zahlenschloss versehene Stromkasten mit Hilfe eines Zahlensystems geknackt? Diese und einige weitere Rätsel hatten Anfang Dezember 21 Schülerinnen und Schüler des Programms „MINToringSi – Studierende begleiten Schülerinnen und Schüler auf ihrem Weg in ein MINT-Studium“ zu lösen.



Die Teilnehmenden, die im Januar 2021 offiziell ins Coaching-Programm „MINToringSi“ aufgenommen werden, trafen sich Anfang Dezember mit ihren MINToren und Programmbetreuern zu einem virtuellen Kennenlernen.

Knobeleien zum Kennenlernen

Aufgrund der Corona-bedingten Kontaktbeschränkungen waren sich die vier MINToren sowie die Programmkoordinatoren Dr. Bernd Klose (Naturwissenschaftlich-Technische Fakultät der Universität Siegen) und Julia Förster (Verband der Siegerländer Metallindustriellen e.V.) im Vorfeld der Veranstaltung schnell einig darüber, dass das Kennenlernen im ersten Förderjahr des Coaching-Programms anders stattfinden wird als sonst. Daher wurde eine Schnitzeljagd auf dem Uni-Campus diesmal durch ein MINToringSi-Exit-Game mit weiteren Knobelrätseln ersetzt, zu dem sich die Teilnehmenden von Zuhause aus via Zoom zugeschaltet hatten.

Organisiert hatten das MINToringSi-Exit-Game und die anderen Knobelrätsel die MINToren Sarah Leweke, Désirée Schütz, Timo Meyer und Damian Sulik, die selbst Studierende bzw. Assistenten und Doktoranden der MINT-Disziplinen an der Universität Siegen sind. „Die MINToren haben den Schülerinnen und Schülern diese digitale Veranstaltung angeboten, damit sie sich untereinander kennenlernen können und zudem mit dem MINT-Bereich vertraut gemacht werden“, sagt Julia Förster, Programmkoordinatorin seitens der Arbeitgeberverbände Siegen-Wittgenstein. „Darüber hinaus hatten die MINTees bei dem Kreuzworträtsel schon erste

Vorbereitung durch MINToren

Berührungspunkte mit der Universität und dem MINToringSi-Programm. So wurde im Rätsel u.a. danach gefragt, an welchem Campus sich die Chemie befindet, wofür die Abkürzung ZIMT steht oder womit das letzte MINToringSi-Gewinnerteam überzeugte“, ergänzt Dr. Bernd Klose, der das Programm für die Universität Siegen betreut.

Der erste Teil der digitalen Veranstaltung fand in einem großen Zoom-Meetingraum statt. Nach der Begrüßung sowie einer Vorstellungsrunde wurden die 21 MINTees in vier zufällig erstellte Kleingruppen aufgeteilt, die sich dann – jeweils mit einem MINTor – in verschiedenen Breakout-Rooms zusammengefunden haben. Innerhalb dieser Räume und Gruppen galt es möglichst schnell und vor allem gemeinsam als Gruppe das Exit-Game und die Knobelrätsel zu lösen. Für jeden Hinweis durch die MINToren gab es eine Zeitstrafe. Die Gruppe, die als erste fertig geworden ist, wurde am Ende der Veranstaltung im großen Zoom-Meetingraum als Siegerteam gekürt und mit Geschenk-Gutscheinen belohnt. Gewonnen hat die Gruppe von MINTor Damian Sulik mit den MINTees David Koch, Dominik René Lohse, Lukas Weins, Loreen-Michelle Huebers, Ben Schütz und Pia Weigelt. Zur Stärkung zwischendurch durften sich die Teilnehmenden im Vorfeld ein Gericht aussuchen, das ihnen durch einen bekannten Lieferservice nach Hause gebracht wurde.

Positive Bilanz

Am Ende des Tages zogen die beiden Programmbetreuer Dr. Bernd Klose und Julia Förster ein positives Resümee: „Ziel der digitalen Veranstaltung war es, dass sich die Teilnehmenden untereinander kennenlernen, Spaß haben und erste Berührungspunkte mit dem MINT-Bereich bekommen. Die Umsetzung ist den MINToren sehr gut gelungen. Als nächstes steht für die MINTees die offizielle Aufnahmeveranstaltung Ende Januar 2021 auf dem Programm, die nach diesem gelungenen Auftakt wahrscheinlich auch digital stattfinden wird.“ □

REGIONALE 2025: Mathe-Projekt wird umgesetzt

Freude an Schulen in Südwestfalen: Das Projekt „DigiMath4Edu“ wird umgesetzt! Dahinter steckt das Vorhaben der Uni Siegen, den Matheunterricht mit digitalen Medien neu zu gestalten. Schülerinnen und Schüler, Lehrkräfte und Unternehmen sollen davon profitieren. Der zuständige Ausschuss in der REGIONALE 2025 gab dem Vorhaben den dritten Stern. Damit stehen Fördergelder bereit und die Verantwortlichen können bald mit ihrer

Arbeit kann beginnen

Arbeit starten. Unterstützt wird das Projekt unter anderem auch von den Arbeitgeberverbänden Siegen-Wittgenstein. Der REGIONALE-Ausschuss, der über die Umsetzung von Projekten für die Zukunft Südwestfalens entscheidet, zeichnete zudem acht weitere Vorhaben aus Kultur, Ehrenamt, Technologie und Stadtentwicklung aus.

Das frisch ausgezeichnete 3-Sterne-Projekt „DigiMath-4Edu“ kümmert sich um digitale Bildung. An 15 ausgewählten Schulen in Siegen-Wittgenstein und dem Kreis Olpe sollen Unterrichtsinhalte aus dem Matheunterricht mit 3D-Druck, Smart-Boards, VR- und AR-Anwendungen den Schülerinnen und Schülern neu vermittelt werden. Speziell von der Uni ausgebildete Unterrichtsassistentinnen und -assistenten unterstützen die Lehrkräfte über insgesamt drei Jahre konkret dabei. Auch 17 Unternehmen und Verbände sind mit an Bord und zeigen an konkreten Beispielen, wie und wo das erlernte Wissen beispielsweise in der Ausbildungspraxis eine Rolle spielt.

Der REGIONALE-Ausschuss, in dem Vertreterinnen und Vertreter aus ganz Südwestfalen, der Bezirksregierung Arnsberg sowie den Ministerien des Landes NRW sitzen, fand das Vorhaben so überzeugend, dass es nun den dritten Stern erhielt. Ab Februar kann das Projekt dann starten. Nach dem Wirtschaftsprojekt „Blockchain für die Supply Chain“ ist es das zweite Projekte der REGIONALE 2025, das in die Umsetzung geht.

Acht weitere Vorhaben

Der Ausschuss zeichnete in seiner digitalen Sitzung zudem acht weitere Vorhaben aus. Sie sind noch nicht so weit wie das Matheprojekt, befinden sich aber auf einem guten Weg zur Umsetzung – und kümmern sich um komplett unterschiedliche Themen: Wie könnte künstliche Intelligenz bei der Sanierung von historischen Altstädten in Südwestfalen eingesetzt werden? Was können Vereine gegen den Mitgliederschwund tun und welche Anlaufstelle für kulturelle Formate planen junge Menschen in Warstein? All dies steckt in Projektideen der REGIONALE 2025.

„Dass die Menschen in Südwestfalen trotz der Pandemie weiter an ihren Projekten gearbeitet haben und neue kreative Ideen entwickeln, zeigt wie wieviel Potenzial in der REGIONALE 2025 steckt und dass wir weiterhin eine überaus aktive Region sind“, erklärte Dr. Karl Schneider, Landrat des Hochsauerlandkreises und aktuell Vorsitzender des REGIONALE-Ausschusses. „Wir spüren vielleicht mehr als je zuvor die Chancen und Herausforderungen der Digitalisierung. Sich daher mit unserem südwestfälischen DNA-Ansatz – digital, nachhaltig, authentisch – auseinanderzusetzen und Zukunft zu gestalten, macht umso mehr Sinn“, sagte Schneider. □

Freuen sich über den dritten Stern in der REGIONALE 2025: Frederik Dilling (Didaktik der Mathematik, Uni Siegen), Tatjana Visarius (Unterrichtsassistentin "DigiMath4Edu") und Prof. Dr. Ingo Witzke (Projektleiter und Geschäftsführender Direktor Mathematikdidaktik, Uni Siegen). An 15 Schulen werden testweise digitale Medien im Matheunterricht eingesetzt. Schülerinnen, Schüler, Lehrkräfte und Unternehmen sollen davon profitieren. (Foto: Michael Bahr)

Schlaglicht

Das Regionalmarketing Südwestfalen und das Technologie-Start-up ensun aus Siegen kooperieren. Konkret profitieren sollen die aktuell über 360 Mitglieder des Vereins „Wirtschaft für Südwestfalen“. ensun vermittelt Technologie-Dienstleistungen über eine Online-Plattform. Mittels künstlicher Intelligenz finden Unternehmen hier Lösungsanbieter für technologische Fragestellungen. Die Südwestfalen Agentur GmbH und die ensun GmbH unterzeichneten nun eine entsprechende Kooperationsvereinbarung.

Forderung der IG Metall „nicht verkraftbar"

Als „nicht verkraftbar für die Betriebe und unrealistisch in Zeiten der größten Wirtschaftskrise in der Geschichte der Bundesrepublik Deutschland" haben die Metallarbeitgeber in Siegen-Wittgenstein zum Auftakt der Verhandlungen der Tarifrunde 2021 in der Metall- und Elektroindustrie in Nordrhein-Westfalen am 16. Dezember die Forderung der IG Metall zurückgewiesen. „Eine Lohnsteigerung mit einem Volumen von insgesamt vier Prozent geht für die Unternehmen

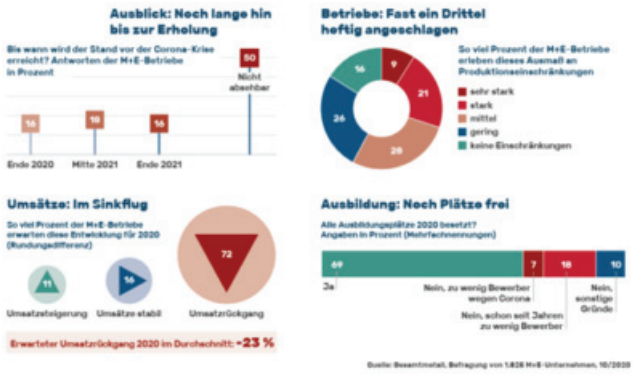
Belastungsgrenze überschritten

in unserer Region über die Belastungsgrenze hinaus", so Dr. Thorsten Doublet, Geschäftsführer des Verbandes der Siegerländer Metallindustriellen e.V. (VdSM). Auch eine Arbeitszeitverkürzung mit teilweisem Lohnausgleich lehnt er ab. „Wenn die Arbeitszeit gesenkt wird, kann man auch nur für die geleistete Arbeit zahlen. Mehr Lohn für weniger Arbeit ist in diesen wirtschaftlichen Krisenzeiten absolut unangemessen."

Die Unternehmen in Siegen-Wittgenstein täten derzeit alles, um ihre Beschäftigten trotz der massiven Einbrüche bei Aufträgen, Produktion und Umsatz in den vergangenen Monaten an Bord zu halten. „Unsere Unternehmen kämpfen gerade um jeden Arbeitsplatz. Deshalb muss es jetzt darum gehen, als Tarifparteien Lösungen zu finden, damit die Arbeitskosten nicht weiter steigen und die Betriebe nicht weiter belastet werden. Dafür müssen auch die Gewerkschaften einen Beitrag leisten", so Dr. Doublet weiter.

Einer Umfrage des Verbandes im Herbst zufolge seien in NRW nach wie vor 85 Prozent der Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie zum Teil massiv von den Auswirkungen der Corona-Pandemie betroffen. Zwar hätten sich die Konjunkturindikatoren zuletzt etwas aufgehellt, dennoch bleibe die wirtschaftliche Lage insgesamt schlecht. Fast zwei Drittel der Betriebe (63 Prozent) hätten gegenwärtig Kurzarbeit. Die Kapazitätsauslastung in der gesamten Industrie liege gerade mal bei 76 Prozent und damit fast zehn Prozentpunkte unter der Normalauslastung. So lange die Situation so angespannt ist, sollten alle Beteiligten in der Tarifrunde Augenmaß bewahren und keine zusätzliche Mehrbelastung draufpacken. Mit dem erst im März vereinbarten Tarifabschluss für das Jahr 2020 sei hierfür ein guter Weg vorgezeichnet.

Die Wirtschaft befindet sich nach wie vor in einer Rezession. Der Internationale Währungsfond (IWF) spricht angesichts eines weltweiten Rückgangs der Wirtschaftsleistung um 4,4 Prozent in diesem Jahr sogar von der schwersten Rezession seit der großen Depression vor 100 Jahren. Die



Die Metall- und Elektro-Industrie steckt wegen Corona in der tiefsten Krise der Nachkriegszeit. (Quelle: Gesamtmetall)

Tragfähige Lösungen nötig

erneut ansteigenden Infektionszahlen und der zweite „Lockdown-Light" machen eine verlässliche Zukunftsplanung noch schwieriger. „Gewerkschaft und Arbeitgeber müssen sich deshalb auch für die kommende Tariflaufzeit unter Krisenbedingungen auf eine gute und tragfähige Lösung verständigen", so der Verbandsbeschäftsführer abschließend. □