



IHK-JAHRESTHEMA 2014
Deutschland im Wettbewerb
Gutes sichern · Neues wagen

Innovation als Gratwanderung

JAHRESTHEMA Gutes sichern, Neues wagen: Das IHK-Jahresthema 2014 will auf die Stärken des Wirtschaftsstandorts Deutschlands ebenso aufmerksam machen wie auf nötige Reformen, mit denen seine Wettbewerbsfähigkeit erhalten und ausgebaut werden kann.

Wo die Stärken eines innovationswilligen mittelständischen Unternehmens liegen und welche Erfolge es erreichen kann, zeigt das Beispiel der Schönborner Armaturen GmbH – aber auch, welche Hürden die Firmen dabei nehmen müssen. Innovation und Entwicklung sind hier kein Selbstläufer, sondern müssen immer wieder hart erarbeitet werden.

Die Schönborner Armaturen GmbH gibt es seit 21 Jahren, wovon das Unternehmen aber die vergangenen acht Jahre nicht mehr im namensgebenden Schönborn (Elbe-Elster), sondern im unweit gelegenen Doberlug-Kirchhainer Ortsteil Hennersdorf verbracht hat. „Wir sind ein klassischer Familienbetrieb“, sagt Geschäftsführer Thomas Ebert. Gemeinsam mit seiner Frau Liane und mittlerweile auch mit den Kindern Lisa und Michael führt er ein über 40 Mitarbeiter starkes Unternehmen, das Betätigungselemente für die kommunale Gas-, Wasser- und Abwasserwirtschaft herstellt.

Begonnen hat die Unternehmensgeschichte mit der Erkenntnis des damaligen Handelsvertreters Thomas Ebert, dass er selber produzieren muss, um weiter zu bestehen. „Ich habe ich nach der Wende komplette Ortschaften in Ostdeutschland mit Kommunalarmaturen versorgt“, so Ebert,

„ich kannte das Geschäft also sehr gut.“ In kürzester Zeit rüstete er eine Kalthalle in Schönborn zur Produktionsstätte um und begann dort, Wasserzählerbügel herzustellen. Das war allerdings ein Reifall, weil der Bedarf just zu diesem Zeitpunkt gesättigt war. Ebert zog zwei Lehren: „Kenne deinen Markt genau, und sei bereit, Lehrgeld zu zahlen.“ Mit dem nächsten Produkt, dem Betätigungselement für Kommunalarmaturen, lag er dann genau richtig. Es ist heute noch das Hauptprodukt der Schönborner Armaturen GmbH.

Von zwei auf 40 Mitarbeiter

Das Unternehmen wuchs danach stetig vom Zwei-Mann-Betrieb zu einer Belegschaft von über 40 Schlossern, Anlagenfahrern, Kunststoffverarbeitern und CNC-Anlagenfahrern an. „Wir entwickeln und fertigen Zuschnitt-, Dreh- und Frästeile ebenso wie Extrusions- und Spritzgussteile und tätigen erste Schritte im Spritzguss-Werkzeugbau“, erklärt Thomas Ebert. Die dafür nötige, umfangreiche CNC- und Kunststoff-Fertigungstechnik führte 2001 zu einem Neubau in Schönborn, der 2006 schon wieder zu klein war: Man zog nach Hennersdorf um. Heute versorgt das

Unternehmen nicht nur deutsche Kunden, sondern exportiert in die Schweiz, nach Skandinavien und nach Frankreich sowie über Industriekunden nach Osteuropa und



Mitarbeiter Reiner Tanneberger an einem Arbeitsplatz in der CNC-Abteilung. FOTO: WEBER

Anzeige

Alles aus einer Hand – Lokale Suche und mehr

Online-Branchenbuch, Telefon- und Branchenbuchanzeigen,
Google-Adwords, Homepages, Shops, Flyer, Visitenkarten & Briefpapier



TELEMEDIA
Lausitzer Rundschau

D E R M I X M A C H T ' S !

Interesse? Wir freuen uns auf Sie! Tel.: 0355-481-470 E-Mail: telemedia@sz-sb.de



Die Kunststoffmontage der Schönborner Armaturen GmbH, im Bild Mitarbeiter Niko Müller. FOTO: WEBER

Afrika. Außerdem ist das Produktfeld mit Wasserwerkzeugen ergänzt worden.

Besonders stolz ist Thomas Ebert auf die dabei erreichte Fertigungstiefe. „Wir stellen viel selber her“, konstatiert er. „Die daraus resultierende Flexibilität gibt es im Wettbewerb so nicht noch einmal.“ Erreicht hat er sie nicht nur mit Investitionen in Fertigungstechnik und einem Personal, dessen Qualifikation deutlich höher liegt als das, was für eine monotone Fertigungsstrecke benötigt wird. Für die Schönborner Armaturen GmbH waren Innovation und die Entwicklung innovativer Produkte immer überaus wichtig. Das Unternehmen hält bereits über 50 Patente und Gebrauchsmuster; pro Jahr kommen drei bis fünf neue hinzu. 08/15-Teile könnten andere besser und billiger, meint Ebert, und setzt auf das Alleinstellungsmerkmal innovativer Produkte. Das Thema ist im Unternehmen Chefsache, außerdem hat man sich einen Innovationspartner gesucht. „Wir pflegen seit Jahren eine sehr intensive Zusammenarbeit mit der TU Chemnitz“, so Ebert. Eine Kooperation, die er auch in der Region

gesucht, so aber nicht gefunden hat. „Bemerkenswert fand ich die Motivation der Chemnitzer, FuE mit einem mittelständischen Unternehmen zu betreiben“, erinnert er sich. „Man will an der TU nicht nur für Großunternehmen der Autoindustrie ausbilden, sondern auch für kleine und mittelständische Betriebe in strukturschwächeren Regionen Ostdeutschlands.“ Die beiden Partner verbinden mittlerweile viele gemeinsame Forschungsprojekte; jüngstes Beispiel ist die Untersuchung von Schweißverbindungen bei naturfaserverstärkten Kunststoffen. Stetige Innovation ist aber auch ein Kraftakt für das Unternehmen. Es nimmt zum Beispiel Innovationshilfen in Anspruch, etwa in Form von Innovationsgutscheinen oder über die Arbeitsgemeinschaft industrieller Forschungsvereinigungen (AIF).

Unterstützung durch TU Chemnitz

Müsste es aber die umfangreichen Anträge auf Förderung größerer Innovationsprojekte selber stellen und die Fördermittel danach abrechnen, hätte es schnell personelle und

Anzeige

Kompetenzwerkstatt zur beruflichen Frühorientierung in Finsterwalde

Mit einem Projekt der „Initiative Oberschule“ werden in Finsterwalde 10 Schüler/-innen der Oscar-Kjellberg-Oberschule Finsterwalde der Klassenstufen 7 - 9 dabei unterstützt, eine möglichst passgenaue Berufsorientierung für sich selbst zu erreichen. Das soll der in vielen Fällen vorherrschenden beruflichen Orientierungslosigkeit der Jugendlichen entgegenwirken und einen Beitrag zur Fachkräftesicherung der Region leisten.

Das betreuende Fachpersonal lässt eigene langjährige Erfahrungen aus der Arbeit mit Schülern und Jugendlichen am Übergang Schule - Wirtschaft sowie die vorhandenen Netzwerkkontakte zu Unternehmen und Institutionen in der Region in das Projekt einfließen. Nachdem die Teilnehmenden individuell und strikt stärkenorientiert ihre Kompetenzen ermittelt haben, erarbeiten

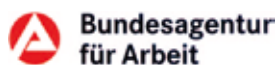
sie eigene kleine Projekte (Aufgaben), um diese Stärken zu erproben. Zur Stärkenermittlung wird ein erprobtes System angewandt.

Die daraus entstandenen, individuellen kleinen Projekte (Aufgaben) werden in den Werkstätten des Kompetenzzentrum TFO umgesetzt und können die Bereiche Metall, Holz, Farbe, Hauswirtschaft bzw. Kreativität umfassen.

Um die Motivation zum Lernen und des Anwendens des erworbenen Wissens der Schüler und Schülerinnen zu stärken, erfolgt nach 3 Wochen theoretischer Wissensvermittlung in der Schule ein Lernortwechsel hin zum Kompetenzzentrum TFO in der 4. Woche. Dort wird auch der Praxisbezug zu den theoretisch erworbenen Wissensinhalten

verstärkt hergestellt. Alle erhalten Gelegenheit, den Zusammenhang selbst zu erfahren, um so den praktischen Sinn des Lernens für sich neu zu definieren. Die gewonnenen Erkenntnisse versuchen wir so zu kanalisieren, dass diese in die Berufswahlentscheidung einfließen können.

Ein weiterer wichtiger Aspekt im Projekt „Kompetenzwerkstatt“ ist die Herstellung des Bezuges zu Unternehmen der Region. Die Teilnehmenden erhalten Einblicke in die Tätigkeitsschwerpunkte und lernen Entscheidungsträger und Mitarbeiter in den Unternehmen kennen. Alle Beteiligten hoffen, eine engere Bindung zwischen ausbildungssuchenden Jugendlichen und potentiellem Ausbildungsbetrieb schon frühzeitig zu erreichen, so dass ein möglicher Einstieg in Ausbildung erleichtert wird.



Weitere Informationen erhalten Sie bei:
Gabi Witschorke, EEPL GmbH, Ltr. Trainingszentrum, Grenzstraße 62, 03238 Finsterwalde
 Tel: 03531 / 717 98 - 0, oder über www.eepl.de

Know-how-Grenzen erreicht. „Glücklicherweise unterstützt uns die TU Chemnitz hier sehr stark“, sagt Thomas Ebert. Dass Innovation zu Mehrkosten führt, die sich nicht sofort amortisieren, ist eine Erkenntnis, die der Unternehmer zurzeit intensiv spürt. „Wir haben in Technik und Qualitätssicherung investiert, um hochwertige Produkte und auf Kundenwünsche zugeschnittene Lösungen anbieten zu können.“ Diese Investition in Umsatz umzusetzen, ist nicht immer einfach. Eberts Endkunde ist oft die öffentliche Hand, und dort spürt er den immer stärker werdenden Kostendruck, sodass ein niedriger Preis oft wichtiger als das Qualitätsbewusstsein wird. „Ich wünsche mir, dass der Kunde im selben Maße bereit ist zu geben, wie er empfängt“, sagt Thomas Ebert. „Wer nur den Preis einkauft und die Regionalität und Innovation der verwendeten Produkte nicht beachtet, kann im Gegenzug nicht erwarten, dass sich die Region wirtschaftlich entwickelt oder die Unternehmen ihrer gesellschaftlichen Aufgabe gerecht werden und Ausbildungs- und Arbeitsplätze sicherstellen können.“

Zurzeit gehören fünf Lehrlinge zu seinem Unternehmen, denen er – ebenso wie der übrigen Belegschaft – ein interessantes Arbeitsfeld bieten möchte. „Wir können nicht im großen Stil automatisieren, da wir keine großen Stückzahlen produzieren“, erklärt Ebert. „Dafür brauchen wir gut qualifizierte und flexibel einsetzbare Mitarbeiter, die sich auf neue Projekte einstellen können.“ Der regionale Stellenpool gibt die nicht immer her, erschwert wird die Suche dadurch, dass Ebert keinen Tarif zahlen kann, obwohl er es gerne würde. „Das gibt die Kostenstruktur einfach nicht her“, sagt er, hat das Thema aber weiter auf seiner Agenda. Personalentwicklung und Innovation bleiben also eine Gratwanderung, die oft von den Kosten ausgebremst wird. Dennoch ist Thomas Ebert überzeugt, den richtigen Weg eingeschlagen zu haben: Ich bin mir ganz sicher: Wir können nur bestehen, wenn wir innovativ bleiben und neue Produkte entwickeln.“

▀ Babette Weber



Schönborner Armaturen GmbH,
Finsterwalder Chaussee 17a, 03253 Doberlug-Kirchhain,
OT Hennersdorf, www.schoenborner-armaturen.de



Informationen

Die deutsche Wirtschaft hat im Jahr 2010 nach aktuellem Stand der Wissenschaftsstatistik des Stifterverbands für die Deutsche Wissenschaft insgesamt knapp 57,8 Milliarden Euro für Forschung und Entwicklung (FuE) ausgegeben. Kleine und mittlere Unternehmen mit bis zu 249 Beschäftigten hielten im Jahr 2010 einen Anteil von 10,3 Prozent an den gesamten FuE-Aufwendungen und einen Anteil von 17,0 Prozent am FuE-Personalbestand.

QUELLE: IFM BONN

In der Gesamtbetrachtung – hier werden auch nicht-technologische Innovationen berücksichtigt – sind KMU deutlich häufiger innovativ als bislang angenommen. 78 Prozent der Unternehmen mit 10 bis 49 und 84 Prozent der Unternehmen mit 50 bis 249 Beschäftigten beteiligen sich am Innovationsprozess.

QUELLE: MAASS, FÜHRMANN,
INNOVATIONSTÄTIGKEIT IM MITTELSTAND

Anzeige

Projekt Frauenpower – Förderung von Frauenkarrieren in Südbrandenburg

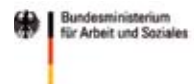
Seit April 2011 führt die WEQUA GmbH in Lauchhammer das Projekt Frauenpower – Förderung von Frauenkarrieren in Südbrandenburg durch, das jetzt zu Ende geht. Ziel war, den Anteil der Frauen in Führungspositionen in den Unternehmen der Region zu erhöhen und sie drei Jahre lang durch Qualifizierung, Vernetzung und Beratung ein Stück auf ihrem Karriereweg zu begleiten und zu unterstützen. 20 Unternehmen beteiligten sich an dem Projekt und ermöglichten, Personalentwicklungsprozesse mit zu gestalten und aufstiegswillige Frauen zu unterstützen. Dazu gehörte auch die Polymertechnik Ortrand GmbH, ein Unternehmen, das von einer Geschäftsführerin geleitet wird und in dem auch viele der mittleren Führungspositionen in der Produktion wie in der Verwaltung durch Frauen besetzt sind, die für ihre Aufgaben gezielt gefördert und entwickelt werden. Auch Familienunternehmen wie die Schlieper für Landmaschinen GmbH in Sonnewalde oder die Holzzentrum Theile GmbH in Elsterwerda unterstützten das Projekt – wie auch sehr kleine Unternehmen wie die Wohnungsbau- und -verwaltungsgesellschaft Drebkau mbH oder die Events Perfekt Veranstaltungsagentur e.K. Cottbus, die ihre weiblichen Mitarbeiter durch zielgerichtete Qualifizierungen in ihrer beruflichen Performance unterstützen und sicherer machen.

Insgesamt haben an dem Projekt 92 Frauen und 33 Männer in Südbrandenburg teilgenommen, wobei 30 % der Frauen in diesem Zeitraum beruflich aufgestiegen

sind. Es wurden 38 Kurse und Qualifizierungen angeboten und gezielte Führungskräfte trainings durchgeführt, um beispielsweise das eigene Führungsverhalten zu spiegeln, verschiedene Führungsstile – auch männlich oder weiblich geprägt – zu erkennen und zu hinterfragen und für sich und die Situation im Unternehmen den eigenen Führungsstil zu entwickeln. Auch Themen wie Zeitmanagement, Strukturierung des Büroalltags und Bewältigung immer komplexer werdender Aufgaben waren unter den teilnehmenden weiblichen Führungskräften sehr gefragt, insbesondere unter dem Eindruck einer ausgeglichenen Work-Life-Balance, die ihnen auch Raum für die Verwirklichung ihrer familiären und privaten Ziele lässt. Unterstützt werden die Frauen in Südbrandenburg dabei durch eine sehr gute Situation bei der Kinderbetreuung und auch bei der Betreuung Älterer oder pflegebedürftiger Familienangehöriger. Dies macht es für die Unternehmen – bei entsprechender Flexibilität in der Personalentwicklungsplanung – sehr leicht, das Fachkräftepotenzial der Frauen in der Region voll zu nutzen und trotz manch anderer Strukturschwächen der Region die Nase hier vorn zu haben!

Das Projekt wurde gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit (BMAS) über die Bundesinitiative „Gleichstellen für Frauen in der Wirtschaft“ und den Europäischen Sozialfonds. Eine Broschüre mit guten Beispielen aus dem Projekt erscheint im April 2014 und ist kostenlos zu beziehen bei der:

Gleichste!!en
Bundesinitiative für Frauen
in der Wirtschaft



ESF
Europäischer Sozialfonds
für Deutschland



EUROPÄISCHE UNION



WEQUA GmbH
Am Werk 8
01979 Lauchhammer