




Stuttgart - Böblingen - Esslingen-Nürtingen - Göppingen - Ludwigsburg - Rems-Murr

Magazin **Wirtschaft**

Ein Service der IHK für Unternehmen in der Region Stuttgart

A photograph showing three young men in a workshop setting. They are all wearing safety glasses and smiling. They are gathered around a piece of industrial machinery, possibly a lathe or mill, and appear to be engaged in a hands-on learning activity. The man on the left is adjusting a component on the machine. The man in the middle is looking on with interest. The man on the right is also looking at the machine. The background shows a window with some outdoor equipment visible.

Nachwuchs
aus der
Lehrwerkstatt

Seite 8



Spinner Automation leitet sich seine eigene Lehrwerkstatt. „Wir sind auf die künftigen Fachkräfte einfach angewiesen“, sagt Dominik Jauch (rechts hinten), Geschäftsführer des Unternehmens mit 70 Mitarbeitern in Markgröningen.

Foto: Bernhard Widmann

Neue Mitarbeiter – frisch aus der Lehrwerkstatt

Azubis werden knapp. Und qualifizierte Mitarbeiter ebenso. Das betonen die Spitzenverbände der Wirtschaft, das beklagen auch viele Unternehmen. Deshalb sorgen viele Firmen schon heute durch eine eigene Ausbildung für die Fachkräfte von morgen. Und wenn dies gut gemacht wird, spricht es sich herum. So manches Unternehmen bekommt dann mehr Bewerbungen als es Ausbildungsplätze hat. Magazin Wirtschaft zeigt Beispiele.

Dominik Jauch trägt Jeans und Turnschuhe, wippt auf seinem elastischen Sitztrainer hin und her. Im Halbkreis haben sich seine Mitarbeiter platziert: Ausbilder und die fünf Azubis des Unternehmens. Dass Geschäftsführer Jauch nicht streng mit Krawatte zwischen seinen Beschäftigten sitzt, hat durchaus Symbolcharakter: Der Umgang bei der Spinner Automation GmbH in Markgröningen ist locker, man arbeitet aber dennoch zielbewusst. Das Unternehmen mit seinen 70 Mitarbeitern und einem Umsatz von 15 Millionen Euro im Jahr ist in der Automatisierungstechnik tätig, rüstet beispielsweise Werkzeugmaschinen mit Robotern von Fanuc oder Kuka aus.

Seit 2007 bildet das 2002 gegründete Unternehmen eigene Lehrlinge aus: „Wir sind auf die künftigen Fachkräfte einfach angewiesen“, sagt der jugendlich wirkende Geschäftsführer. Natürlich können nicht alle Mitarbeiter aus der eigenen Lehrwerkstatt kommen – aber dass man selbst schon heute einige der Fachkräfte von morgen ausbildet, ist dem Geschäftsführer auch angesichts des demografischen Wandels wichtig. Doch nicht nur dies: „Es ist auch eine gesellschaftliche Aufgabe, jungen Menschen eine Chance zu geben.“ Die Lehrlinge lächeln zufrieden, wenn sie solches hören. Sie wissen: Es geht um die Firma, aber auch um sie selbst. Nadine Hestner wird gerade im zweiten Lehrjahr zur Industriekauffrau ausgebildet. Michael Zander, ebenfalls zweites Lehrjahr, macht etwas ganz anderes: Eine Ausbildung im technischen Produktdesign. Seine Zeichnungen, die er nach den Entwürfen von Ingenieuren bearbeitet, werden direkt an die Maschine gesendet – vom Computer Aided Design (CAD) zum Computer Aided Manufacturing (CAM). Autobauer und ihre Zulieferer sind Kunden des Unternehmens aus Markgröningen, andere kommen aus der Medizintechnik. Zander hat sich schon am

technischen Gymnasium für die Arbeit am Computer interessiert, jetzt kann er dies zu seinem Beruf machen.

„Hier kommt man gerne her, das macht Spaß“, meint Michael Blacha, im zweiten Lehrjahr als Mechatroniker. Auch Tobias Steyer, der ebenfalls Mechatroniker werden möchte, hat im Unternehmen die Erfahrung gemacht, wie sehr es eben doch aufs Detail ankommt: „Hier lernt man, dass man eine Sache auch gerade feilen kann, nicht nur krumm, wie in der Schule.“

Für Jauch gibt es auch einen wirtschaftspo-

Wir müssen Wissen und Wertschöpfung im Land behalten. Das geht nur, wenn wir etwas produzieren.

litischen Grund für die Ausbildung: „Wir müssen Wissen und Wertschöpfung im Land behalten. Das geht aber nur, wenn wir etwas produzieren. Und damit wir dies auch in Zukunft können, müssen wir in Deutschland auch ausbilden.“

Stanzan, Lasern, Abkanten, Fräsen, Schweißen – bei der BVS Blechtechnik GmbH in Böblingen ist all dies gefragt. Zu den Kunden des Unternehmens mit seinen 170 Mitarbeitern und einem Umsatz von 25 Millionen Euro gehören Firmen aus der elektrotechnischen Industrie ebenso wie etwa aus der Medizintechnik oder Hersteller von Flugzeugsitzen. „Wir sind ein Systemlieferant, wir liefern einzelne Komponenten und komplette Endgeräte“, sagt die im Unternehmen tätige Gesellschafterin Silvia Steiner. Die Blechteile für die Kunden sind sehr vielfältig, gerade deshalb müssen die Azubis die unterschiedlichsten Prozesse beherrschen. „Wichtig bei uns ist das

prozessübergreifende Denken“, meint Markus Secci, zuständig für das Qualitätsmanagement und für die Ausbildung. „Wir sichern uns mit der Ausbildung den eigenen Nachwuchs“, erklärt Silvia Steiner. Ausgebildet wird in dem 1989 gegründeten Unternehmen seit 1999, pro Lehrjahr werden drei Azubis eingestellt. Dafür, dass die Ausbildung dem Unternehmen nützt, gibt es mindestens zwei Beispiele: Die ersten beiden Lehrlinge sind der BVS Blechtechnik bis heute treu geblieben: Einer der ersten Auszubildenden ist als Springer in der Produktion tätig und beherrscht alle Maschinen, der andere ehemalige Azubi ist heute Teamleiter. Die Azubis werden als Konstruktionsmechaniker in der Feinblechbautechnik ausgebildet, Feilen gehört ebenso zum Handwerk wie Informationstechnologie, Messtechnik oder die Bedienung von CNC-gesteuerten Lasermaschinen.

Dass die Ausbildung der Firma nützt, wird nicht nur an den beiden Beschäftigten aus dem ersten Ausbildungsjahrgang deutlich. „Wir versuchen, frei werdende Stellen mit unseren Azubis zu besetzen“, berichtet Secci. „Und auch später werden sie nicht vergessen“, sagt Silvia Steiner – wenn es um Veränderungen und Neuerungen geht, denkt sie ebenfalls zuerst einmal an die ehemaligen Azubis. Und natürlich mache es auch „Spaß, zu sehen, was aus den jungen Leuten wird, was für Persönlichkeiten sich entwickeln“. Um den Nachwuchs braucht sich das Unternehmen, obwohl im Dunstkreis von Daimler, offenbar keine großen Sorgen zu machen: „Auf unsere drei Stellen bekommen wir jedes Jahr 40 bis 45 Bewerbungen“, berichtet die ebenfalls bereits im Unternehmen tätige Tochter Julia Steiner. Auch bei Betriebsbesichtigungen junger Leute, die von der IHK organisiert werden, war BVS Blechtechnik schon das Ziel.

Einer der mit seiner Bewerbung bei den Böblingern Erfolg hatte, ist Sven Steiner, mit der Unternehmerfamilie weder verwandt noch verschwägert. „Die technischen Dinge haben mich schon immer interessiert“, sagt er. Das glaubt man ihm gerne, wenn man ihn an seiner großen CNC-Lasermaschine hantieren sieht. Die Steiners und ihre BVS Blechtechnik brauchen Leute wie ihn.

„Durch die Ausbildung bekommen wir qualifizierte Nachwuchskräfte, die das Unternehmen bereits kennen“, berichtet Robin Hartmann. Hartmann ist Ausbildungsmeister beim Elektrowerkzeughersteller Festool, einem Unternehmen mit weltweit 2700 Mitarbeitern und einem Umsatz von zuletzt



Foto: Bernhard Widmann

Bei BVS Blechtechnik in Böblingen versucht man, frei werdende Stellen grundsätzlich mit eigenen Nachwuchskräften zu besetzen. Herangezogen werden sie in der eigenen Ausbildungswerkstatt.



IHK-TIPP Hilfe für Betriebe bei der Ausbildung

Die **IHK-Ausbildungsberater** in Stuttgart sowie in den Bezirkskammern Böblingen, Esslingen-Nürtingen, Göppingen, Ludwigsburg und Rems-Murr, kommen direkt zu Ihnen in den Betrieb. Sie beraten sowohl die Unternehmen als auch deren Azubis. Kontakt über das **Service Center Berufsbildung** Tel. 0711 2005-1111.

Die Mitarbeiter des **IHK-Service „Azubi gesucht?“** unterstützen Unternehmen durch passgenaue Vermittlung von Auszubildenden. www.stuttgart.ihk.de, Such-Nr. 1461854

Eine Zusammenfassung der IHK-Leistungen finden Sie im **Flyer IHK-Angebote zur Nachwuchsgewinnung**, den Sie unter ausbildung@stuttgart.ihk.de bestellen können.

547 Millionen Euro. Das Unternehmen mit Sitz in Wendlingen und dem Produktions- und Ausbildungszentrum im nahegelegenen Neidlingen sieht sich als „der Premiumhersteller“ in seinem Metier, verkauft wird nur über den Fachhandel.

„Wir möchten, dass sich „unsere Auszubildenden schon früh im Unternehmen integrieren und sich mit der Marke identifizieren“, sagt Hartmann. Das Unternehmen holt sich seine Mitarbeiter über den Arbeitsmarkt, aber auch intern über Ausbildung und Weiterqualifizierungen. „Der Vorteil bei Auszubildenden ist, dass sie eine geringere Einarbeitungszeit benötigen, da sie das Unternehmen bereits kennen“, meint der Ausbildungsmeister. Erklärtes Ziel ist, die Auszubildenden später in der jeweiligen Fachabteilung zu übernehmen.

Eine der aktuellen Auszubildenden ist Nadine Bachofer. „Während der Ausbildung kann ich mir praktische Erfahrungen aneignen, die ich vielseitig einsetzen kann“, sagt die 19-jährige. Am meisten Spaß macht ihr

die Elektronik – keine schlechte Voraussetzung für die angehende Mechatronikerin. Das Unternehmen ist davon überzeugt, dass sich Ausbildung lohnt. Bestes Beispiel dafür ist Robin Hartmann selbst. Er startete 2006 mit seiner Ausbildung zum Mechatroniker – seit 2013 ist er Ausbildungsmeister.

Die Anlage kann bis zu 60 Metern lang werden, wenn ein Ofen zum Trocknen der Farbe angebaut wird. Sie steht bei KBA Metal Print in Stuttgart-Zuffenhausen, einem Unternehmen der Koenig & Bauer Gruppe. Der Würzburger Konzern kommt mit 5200 Mitarbeitern auf einen Jahresumsatz von 1,2 Milliarden Euro. Rund 300 seiner Beschäftigten arbeiten bei KBA Metal Print. Diese Tochtergesellschaft bezeichnet sich als Markt- und Technologieführer bei der Herstellung von Maschinen und Anlagen für das Bedrucken Lackieren und Trocknen von Metall – etwa von Schmuckdosen, Lebensmitteldosen, Bierfässchen, Farben- und Lackdosen, Deckeln oder Kronkorken.

KBA Metal Print ist mit einem zunehmenden Mangel an Fachkräften konfrontiert. „Der Bedarf an unseren Maschinen steigt, aber der Markt für Facharbeiter ist regelrecht leergefegt“, sagt Herbert Roth, Abteilungsleiter in der Ausbildungswerkstatt, zu den Motiven für das Engagement seines Unternehmens, „und außerdem haben wir bei uns eine sehr hohe Spezialisierung“. Große Unternehmen aus Stuttgart „sitzen uns beim Bemühen um Nachwuchs im Nacken“, meint der Abteilungsleiter. Deshalb müsse das Unternehmen sich seine künftigen Facharbeiter „selbst heranziehen“. Verlangt wird vieles: Verständnis für Mechanik, aber auch für Elektronik – Mechatroniker ist denn auch ein wichtiger Ausbildungsberuf. „Die Mitarbeiter müssen nicht nur eine Maschine in der Fabrik zusammenmontieren, sie müssen sie auch bei den Kunden zum Laufen bringen“, sagt Roth. „Die meisten Auszubildenden kommen über unsere Anzeigen bei der Arbeitsagentur, auch die Lehrstellenbörse der IHK hat schon geholfen.“ Pro Ausbildungsjahr werden vier gewerbliche Azubis eingestellt, dazu kommt ein Student von der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (DHBW), Fachrichtung Maschinenbau. „Diese Zahl reicht für uns, um den Nachwuchs zu sichern“, erklärt Roth. „Wer bei uns eine Ausbildung macht, wird in aller Regel auch übernommen, meint sein Kollege Sven Müller, der auch das „familiäre Verhältnis“ in Zuffenhausen betont. Für David Rutsch war entscheidend, was er von einer Bekannten seines Vaters hörte: „Die hat mir



Foto: Festool

Ausbildungsmeister Robin Hartmann mit Azubine Nadine Bachofer im Festool-Ausbildungszentrum Neidlingen.

einiges über die Ausbildung bei KBA Metal Print erzählt, und das hat mir gefallen“, sagt der 18-Jährige, der Industriemechaniker werden möchte. Ähnlich war es auch bei Maik Zipperer. Ihm hat ein Bekannter der Eltern die Firma schmackhaft gemacht: „Kumpels bei Großbetrieben fühlen sich dort eher wie eine Nummer behandelt.“

„Industrie 4.0 ist natürlich ein Thema bei unserer Ausbildung“, sagt Thomas Kaysser, „die Industrie ist im Umbruch, da müssen wir die jungen Leute darauf vorbereiten. Der

geschäftsführende Gesellschafter der H.P. Kaysser GmbH + Co. KG aus Leutenbach (Umsatz etwas mehr als 40 Millionen Euro) bei Winnenden beschäftigt 395 Mitarbeiter, etwa 30 davon sind Auszubildende, davon wiederum zwei Drittel im gewerblichen Bereich. Die Ausbildung soll nicht zuletzt dabei helfen, den späteren Bedarf an Facharbeitern zu sichern. Damit diese sich frühzeitig qualifizieren hat Kaysser „die neuesten Maschinen“ in seiner „Lernfabrik“ aufgestellt, nicht ausgemusterte alte Hobel. Das

Unternehmen hat keine eigenen Produkte im Programm, sondern produziert auf Bestellung: Für Maschinenbauer ebenso wie für Unternehmen aus dem Bereich der Medizintechnik oder der Autoindustrie, „für 30 verschiedene Branchen“, wie der geschäftsführende Gesellschafter erklärt. Auch die Auszubildenden produzieren, weshalb ihr Bereich denn auch nicht einfach „Lehrwerkstatt“ heißt, sondern „Lernfabrik“. Dort entstehen für die Kunden der Lehrlinge die unterschiedlichsten Produkte, immer >



PFERSICH Projektmanagement

Sieglestraße 33H // 70469 Stuttgart

Fon 0711.699 722 8.0

E-Mail info@pfersich-projekt.de

Web www.pfersich-projekt.de

BÜROPLANUNG

Wir realisieren Räume, die berühren statt nur zu funktionieren



Foto: Bernhard Widmann

Ihre „Lernfabrik“ in Leutenbach hat die Firma Kaysser mit den modernsten Maschinen ausstatten lassen. Die rund 20 gewerblichen Auszubildenden produzieren dort auch direkt für Kunden.

Einzelstücke: „Wenn jemand eine Edelstahl-dusche für seinen Garten will, können unsere Azubis das liefern“, sagt Kaysser, der in einer Vitrine auch anderes zeigt: Einen Auspuff für einen Porsche, einen Schriftzug „Alfa Romeo“ im alten Stil: „Wenn die jungen Leute frühzeitig auch etwas herstellen können, das verkauft werden kann, haben sie viel mehr Freude an der Ausbildung“, so die Erfahrung von Kaysser. Dass jemand nach der Ausbildung nicht fest angestellt wird, ist eher die Ausnahme. Probleme mit der Nachwuchssicherung hat das Unternehmen aus Leutenbach offenbar nicht: „Auf eine Stelle kommen mehr als zehn Bewerbungen, wir gehören zu den fünf Top-Ausbildern im Rems-Murr-Kreis“, meint der geschäftsführende Gesellschafter. Schon Zehn- bis Zwölf-jährige werden zu Betriebsbesichtigungen eingeladen. In den letzten Jahren hat Kaysser einen für ihn erfreulichen Trend feststellen können: Ausgebildete gehen nicht nur einfach nach Abschluss der Lehre zu einem Großbetrieb, etliche kommen sogar wieder zurück.

„Die IHK spielt eine zentrale Rolle in unserem Engagement“, sagt Kaysser. Etwa 40 000

Euro kostet das Unternehmen die dreieinhalb Jahre dauernde Ausbildung. Jens Schillingler ist einer der Auszubildenden. „Die Lernfabrik kennt man hier in der Gegend“, sagt der 20-Jährige im zweiten Lehrjahr. Und sie gefällt ihm: „Hier können wir miteinander über Lösungen diskutieren und dann ein

Wenn die jungen Leute frühzeitig etwas herstellen, das verkauft werden kann, haben sie viel mehr Freude an der Ausbildung.

Produkt herstellen.“ 148 junge Leute wurden seit 2003 in der Lernfabrik ausgebildet – 40 Prozent davon sind noch im Unternehmen. Für Kaysser eine gute Quote. Auch diese bestätigt ihn in seiner festen Überzeugung: „Auch wenn es Geld kostet, Ausbildung lohnt sich.“

In ihrem Bildungshaus in Remshalden-Grumbach stellt die IHK ein umfangreiches Aus- und Weiterbildungsangebot bereit. „Viele kleinere Firmen haben keine eigene

Lehrwerkstatt. Deswegen schicken sie ihre Auszubildenden im ersten Lehrjahr oft zu uns, damit sie hier die Grundlagen vermittelt bekommen“, berichtet Markus Schäfer, der Leiter des Referats technische Ausbildung. Im zweiten Lehrjahr sind die jungen Leute dann meist in den Unternehmen, kommen aber weiter auch zu Fachkursen nach Remshalden. „Wir haben jedes Jahr etwa vier neue Firmen, die uns ihre Azubis schicken“, erklärt Schäfer. Gudrun Schürrie, die Leiterin des Bildungshauses, weiß, dass es nicht nur um fachliches Wissen geht: „Für die jungen Leute ist es eine große Umstellung, wenn sie nach der Schule in die Berufsausbildung kommen“, sagt Schürrie, „sie müssen lernen, acht Stunden an einer bestimmten Tätigkeit dran zu bleiben, nicht aufzugeben“ – und manchmal auch früh aufzustehen. Rund 130 Azubis und Umschüler sind in der Ausbildung in Remshalden. Dort beginnt der Arbeitstag früh, kurz nach sieben Uhr. Madlen Künnel aus Welzheim gehört zu den Früh-aufsteherinnen: „Die technische Ausbildung gefällt mir und es ist hier abwechslungsreicher als in der Schule. Eine dreieinhalb Jahre dauernde Ausbildung, so Schürrie, kann

eine Firma durchaus bis zu 87000 Euro kosten. Manche arbeiten im zweiten und dritten Lehrjahr auch schon in der Produktion mit, „das bringt dann etwas von dem rein, was die Ausbildung kostet“, meint Schäfer. Schürle sieht einen weiteren Vorteil für Unternehmen, die ausbilden: „Das Einstiegsgehalt ist günstiger, als wenn ältere Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt angeworben werden müssen.“

„Die Ausbildung muss mit Hirn, Herz und Hand erfolgen“, meint Werner J. Waiblinger. Der Geschäftsführer des Garp Bildungszentrums in Plochingen ist zwar selbst promovierter Ingenieur, meint aber dennoch: „Wir brauchen nicht nur Akademiker, sondern auch Praktiker.“ Eine solche Praktikerin ist Carina Scholz, 18 Jahre alt, im ersten Lehr-



Ulrich Schreyer
Journalist
Heilbronn
schreyer-ulrich@
t-online.de

jahr und mit einer kleinen Blase an der Hand. Die junge Frau feilt gerade an einem Metallstück und sagt „es ist gut, dass man etwas machen kann und sieht, dass es was wird.“ Bei Garp können junge Leute einen Teil ihrer Ausbildung machen, die aus Unternehmen kommen, die entweder nichts oder nicht das Gewünschte im Angebot haben. „Wir müssen nicht nur fachlich etwas bieten“, sagt Waiblinger, „es geht auch um die menschliche Entwicklung“ – etwa darum, bei der Arbeit durchzuhalten oder zu lernen, genau zu arbeiten. „Der Trend geht in Richtung Industrie 4.0“, berichtet der Leiter des



Foto: Bernhard Widmann

„Große Unternehmen sitzen uns beim Bemühen um Nachwuchs im Nacken“, sagt Herbert Roth (li.) von KBA Metal Print. Deshalb müsse das Unternehmen sich seine künftigen Facharbeiter selbst ausbilden.

Bildungszentrums und zeigt auf ein 350 000 Euro teures CNC-Drehzentrum. Oft investiere ein Unternehmen in die Ausbildung junger Leute, „muss aber manchmal zusehen, dass welche danach studieren gehen“, räumt er ein. Dennoch aber lohne sich die Ausbildung. Damit könne ein Unternehmen nicht

nur junge Leute gewinnen, sondern sich auch seine späteren Nachwuchskräfte sichern: „Es spricht sich herum, wo es eine gute Ausbildung gibt, es gibt Firmen, die keine Probleme haben, Lehrlinge zu bekommen.“ Und damit oft auch die späteren Fachkräfte. ◀

Zukunftsweisende Gebäude: schnell, wirtschaftlich und nachhaltig.

Individualität
trifft **System**

deteringdesign.de