

# Motion

01.2024  
Das Kundenmagazin der  
UNITED GRINDING Group

**INTERVIEW**

**IDEAS**

**INTERNATIONAL**

Der Wettstreit um die besten Talente

Keine Angst vor der Gen Z

Tschechien, Land der Fachkräfte und der Industrieproduktion



*Roger Leuenberger (rechts), Leiter der Berufsbildung bei STUDER, trainiert das Nachwuchstalents Luis Salzmann (19) für die Teilnahme an den WorldSkills 2024 in Lyon. An Ehrgeiz und Leidenschaft mangelt es nicht*

## WO BEGEISTERUNG ZÄHLT

Hochleistung in der Präzisionsfertigung, echtes Teamwork, die Internationalität und die Vernetzung des Unternehmens mit vielen Branchen – die UNITED GRINDING Group bietet ein ideales Umfeld für alle, die mehr wollen als einen Job



## IN DIESER „MOTION“ FINDEN SIE:

- 3 **WELCOME**  
CEO Stephan Nell über die Bedeutung von guten Ausbildungsprogrammen und attraktiven Arbeitsbedingungen
- 4 **NEWS**  
Neuigkeiten aus der UNITED GRINDING Group
- 6 **INNOVATION**  
Karrieren mit Leidenschaft zeigen die vielfältigen Möglichkeiten bei der UNITED GRINDING Group
- 14 **IN DEPTH**  
So bereitet sich das Ausbildungsteam bei STUDER auf die WorldSkills 2024 in Lyon vor
- 18 **INSIDE**  
Vom Azubi zur Führungskraft: Vier Mitarbeitende berichten
- 20 **INTERVIEW**  
Wie kommen Industrieunternehmen heute an Nachwuchs? Stephan Nell im Gespräch mit Fachleuten
- 28 **IDEAS**  
Stellt die Generation Z im Beruf zu hohe Ansprüche?
- 30 **A DAY WITH...**  
... Lars Streit, Geschäftsführer des WALTER-Standorts im tschechischen Kuřim
- 33 **TOOLS & TECHNOLOGY**  
Eine neue HSG-Option für die S36, modernisierte Spindelprüfung bei STUDER, die neue Softwareplattform von BLOHM JUNG, innovative Beladeroboter, eine besonders große Schleifmaschine für Industriegasturbinen, „Laser Contour Check“ von WALTER vermisst komplexe Formwerkzeuge und die innovative Automationslösung Automated Tool Production
- 40 **INTERNATIONAL**  
Warum die Tschechische Republik über sehr viele Fachkräfte mit großem Know-how im Maschinenbau verfügt
- 43 **IN TOUCH**  
Der „Motion“-Kalender: Wichtige Messen und Termine

### IMPRESSUM

**HERAUSGEBER** UNITED GRINDING Group Management AG, Wankdorffallee 5, 3014 Bern **VERANTWORTLICH** Michèle Fahrni  
**CHEFREDAKTION** Michael Hopp (V.i.S.d.P.) **ART DIRECTION** Dirk Linke **ACCOUNT MANAGER** Jutta Groen **BILDREDAKTION** Thomas Balke  
**PROJEKTMANAGEMENT / TEXTCHEF** Markus Huth **AUTOREN** Stefan Grötzschel, Michael Hopp, Markus Huth, Ira Schroers  
**LAYOUT** Claudia Knye **HERSTELLUNG** Wym Korff **KONZEPT UND REALISATION** Storyboard GmbH München/Hamburg  
**LESERSERVICE** hamburg@storyboard.de **GESCHÄFTSFÜHRUNG** Marie Bressemer, Christine Fehenberger, Dr. Markus Schönmann  
**LITHO** EINSATZ Creative Production GmbH & Co. KG, Hamburg **DRUCK** Walstead Kraków, Polen  
 Alle mit ® gekennzeichneten Marken sind mindestens in der Schweiz oder in Deutschland als Basismarke registriert und somit berechtigt, das Zeichen zu führen.



## „WIR KÖNNEN STOLZ SEIN AUF UNSERE ANGEBOTE FÜR DEN NACHWUCHS.“

LIEBE LESERINNEN UND LESER,

auf dem Titelbild dieser „Motion“ mit dem **Schwerpunkt Recruiting, Employer Branding und Nachwuchs** sehen Sie, wie sich das Ausbildungsteam bei STUDER auf die internationale Berufsmeisterschaft WorldSkills 2024 im französischen Lyon vorbereitet.

Entstanden ist das Motiv während der Trainings bei STUDER im schweizerischen Thun, in einem der modernsten Ausbildungs-Maschinenparks des Landes. STUDER-Lernende belegen regelmäßig vordere Plätze bei nationalen und internationalen Wettbewerben und zeigen damit, dass ihre Ausbildung zu den besten der Welt gehört und dass sie **mit viel Freude bei der Sache sind**.

Oft gibt es heutzutage Klagen, wie schwer es für herstellende Industriebetriebe sei, gut motivierten Nachwuchs zu finden. Wir bei der UNITED GRINDING Group können dies nur bedingt bestätigen. Wir suchen für unsere Firmen auf drei Kontinenten nach Mitarbeitenden und Fachkräften und finden jeweils sehr unterschiedliche Bedingungen vor.

Natürlich stehen auch wir in einem Wettbewerb um die besten Talente. Aber wir verfügen über die gesicherte Erfahrung, **dass die hohe Qualität der Ausbildung, die wir anbieten, bei der erfolgreichen Nachwuchsgewinnung eine große Rolle spielt**.

Um junge Bewerber zu überzeugen, ist es für unsere Industrie wichtig zu zeigen, wie und woran bei uns überhaupt gearbeitet wird, denn darüber bestehen oft unzeitgemäße Vorstellungen. **Wir haben keinen Lärm und keine ölverschmierten Werkbänke mehr, sondern unsere Fabriken sind hochrein, hell und leise**. Wir beschäftigen Hunderte Softwareingenieure. Was wir machen, ist Präzisionstechnologie, oft im physikalischen Grenzbereich, die viele Industrieprodukte überhaupt erst ermöglicht. Ich denke, das ist eines der besten Angebote an junge Leute, die mit ihrem Beruf etwas bewegen wollen.

In dieser „Motion“ zeigen wir in einer Reihe von Berichten unter den verschiedensten Blickwinkeln, wie attraktiv die UNITED GRINDING Group als Arbeitgeber ist. Unsere Kunden können sich damit auch in Zukunft darauf verlassen, dass sich bei uns die besten Fachkräfte darüber den Kopf zerbrechen, wie wir mit optimalen Lösungen zu ihrem Erfolg beitragen können.



*Stephan Nell,  
CEO, UNITED GRINDING Group*

**Stephan Nell,**  
CEO, UNITED GRINDING Group



USA

## GRINDING ACADEMY MIT MASCHINENREKORD

Das Team von TITANS of CNC verfügt jetzt über eine Rekordzahl von Maschinen der UNITED GRINDING Group in seiner Werkstatt im US-Bundesstaat Texas. Es sind fünf Maschinen installiert: eine STUDER S31, eine STUDER favoritCNC, eine WALTER HELITRONIC POWER 400, eine WALTER HELICHECK 3D und die BLOHM PROFIMAT XT mit Werkzeugwechsler. Mithilfe dieser Anlagen werden Lernvideos für die Grinding Academy produziert sowie Inhalte für die Social-Media-Kanäle von TITANS of CNC, die mehrere Millionen Follower haben. Die Grinding Academy ist ein Gemeinschaftsprojekt der UNITED GRINDING Group und von TITANS of CNC. Sie stellt online hochwertige CNC-Schleifschulungen bereit. „Mit der bei TITANS of CNC installierten Technologie haben wir die Möglichkeit, mehr Bildungsinhalte als je zuvor zu erstellen“, sagte Markus Stolmar, CEO und Präsident von UNITED GRINDING North America.



SCHWEIZ

## GOLD UND SILBER BEI DEN SWISSSKILLS

Der STUDER-Auszubildende Luis Salzmänn hat bei den SwissSkills 2023 die Goldmedaille in der Kategorie „Konstrukteur/-in EFZ“ gewonnen. Die Schweizer Berufsmeisterschaften fanden während der Fachmesse Sindex in Bern statt. „Ich bedanke mich für die Unterstützung bei meinen Lehrmeistern, den Arbeitskollegen, meinen Freunden und meiner Familie“, sagte der 18-Jährige, der sich damit für die internationalen Berufsmeisterschaften WorldSkills 2024 im französischen Lyon qualifiziert hat. Dort wird er sich vom 10. bis 15. September in der Disziplin „Mechanical Engineering CAD“ mit jungen Fachleuten aus rund 30 Ländern messen. Darüber hinaus konnte sich STUDER bei den SwissSkills über einen weiteren Erfolg freuen: In der Kategorie „Automatiker/in EFZ“ holte Noah Rossel die Silbermedaille.

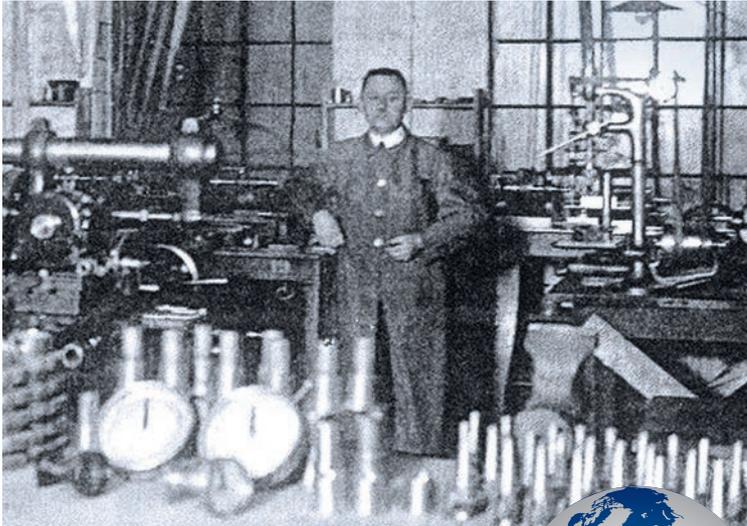


SCHWEIZ

## „FRITZ STUDER AWARD“ VERLIEHEN

Emil Sauter vom Institut für Werkzeugmaschinen und Fertigung der ETH Zürich ist Preisträger des „Fritz Studer Award 2023“. Seine Forschungsarbeit zur Entwicklung eines neuartigen Zustandsüberwachungssystems für das Außenrundscheifen mit metallisch gebundenen CBN-Werkzeugen habe die gesamte Jury überzeugt, sagte Frank Fiebelkorn, Leiter Forschung und Technologie bei STUDER. Die neue Methode kann thermische Schäden in situ erkennen und die verbleibende Nutzungsdauer von Schleifwerkzeugen relativ genau vorhersagen. Dafür misst die von Sauter entwickelte Methodik zahlreiche Prozessgrößen wie Körperschall, Spindelstrom oder Kraftkenngrößen. Über die Nutzung von Zeit-Frequenz-Transformationen werden die Prozessmerkmale eines Schleifprozesses für die Vorhersagen generiert. Generell zeigt die Arbeit, dass Methoden des maschinellen Lernens auch in der Schleiftechnik zu einer höheren Produktivität und verbesserten Bauteilqualität führen, wie es in der Begründung der Jury heißt. Der „Fritz Studer Award“ ist mit einem Preisgeld in Höhe von 10.000 Schweizer Franken verbunden.

Foto: SwissSkills; Illustration: iStockphoto/jack0m



## DEUTSCHLAND

## BLOHM FEIERT 100. GEBURTSTAG

Der Traditionshersteller BLOHM wird in diesem Jahr 100 Jahre alt. 1924 hatte Robert Blohm in Hamburg eine Fabrik für Messinstrumente und Apparatebau gegründet, wo unter anderem die legendäre Werkzeugmaschine WURI II gebaut wurde. In den folgenden Jahrzehnten entwickelte sich der Name BLOHM international zum Synonym für hochqualitative Flach- und Profilschleifmaschinen mit bester Präzision, Leistung und Produktivität. Heute ist BLOHM in Fusion mit dem ebenfalls über 100 Jahre alten Unternehmen JUNG Teil der UNITED GRINDING Group. Zur Feier des Jubiläums fand auf dem Betriebsgelände in Hamburg ein Jahrmarkt für die Mitarbeitenden, deren Familien sowie Kunden und weitere Besuchende statt. Die Feierenden erfreuten sich an Livemusik, Spaß und Spiel sowie an regionaler Kulinarik wie Fischbrötchen und Schmalzgebäck.



## SINGAPUR

## UNITED GRINDING GROUP GRÜNDET NIEDERLASSUNG IN SÜDOSTASIEN



Mit einer eigenen Niederlassung intensiviert die UNITED GRINDING Group ihre Geschäftstätigkeit in Südostasien. „Für uns ist Südostasien eine strategisch sehr bedeutende Region. Die Gründung einer Niederlassung ist der logische Schritt, um unsere Aktivitäten hier weiter zu stärken“, sagte Stephan Nell, CEO der UNITED GRINDING Group. Bereits seit vielen Jahren ist die Gruppe in der Region durch die WALTER EWAG Asia Pacific präsent. Diese fließt nun in die neue Niederlassung in Singapur mit ein. „Die Stärke unseres schlagkräftigen Teams können wir in der gemeinsamen Gruppenniederlassung bündeln und so unsere Kunden noch besser betreuen. Künftig werden wir alle drei Technologien der Gruppe – Flach- und Profilschleifen, Rundschleifen und Werkzeugbearbeitung – unter einem Dach anbieten“, sagte Michael Schmid, der das Südostasien-Geschäft von WALTER EWAG seit mehr als 20 Jahren verantwortet und die neue Niederlassung als Geschäftsführer leitet.

## DEUTSCHLAND

## 20 JAHRE HELITRONIC VISION



WALTER feiert das 20-jährige Jubiläum seiner erfolgreichen Baureihe HELITRONIC VISION. Diese wurde erstmals auf der Fachmesse EMO 2003 präsentiert und war damals eine Weltneuheit: die erste Werkzeugschleifmaschine mit einem Maschinenbett aus Mineralguss und einer auf drei Achsen basierenden Linearantriebstechnologie. „Das war ein technologischer Meilenstein für Präzision und Oberflächenqualität und ein neuer Benchmark in der gesamten Werkzeugfertigungsindustrie“, sagte Siegfried Hegele, Head of Strategic Product Management bei WALTER. Seitdem wurden die nachfolgenden Maschinen Generationen stetig verbessert und mit innovativen Features wie laserbasiertem Messen oder umfangreichen Automatisierungsoptionen ausgestattet. Das aktuelle Modell ist die hochpräzise HELITRONIC VISION 400 L für rotationssymmetrische Werkzeuge und Produktionsteile mit komplexen Geometrien. Sie verfügt unter anderem über C.O.R.E., die revolutionäre Hard- und Softwarearchitektur der UNITED GRINDING Group. „Dank der konsequenten Weiterentwicklung ist die HELITRONIC VISION auch 20 Jahre später unsere High-End-Lösung für hochpräzises Werkzeugschleifen“, betonte Hegele.



# KARRIERE IST NUR EIN WORT

Viele wissen nicht genau, was bei der Herstellung hochpräziser Werkzeugmaschinen geschieht, und haben daher auch keine Vorstellung von den Jobs und Karrierechancen für junge Menschen und Berufseinsteiger.

Auf den folgenden Seiten zeigt „Motion“ Karrieren in der UNITED GRINDING Group, die ein konkretes Bild vermitteln von der Vielfalt an Jobs und Chancen, von der Internationalität des Unternehmens und seiner Vernetzung mit anderen Industriezweigen. Beispiele, die Mut machen, in eine Branche einzusteigen, in der Leidenschaft eine viel größere Rolle spielt, als auf den ersten Blick zu erkennen ist

Text: Michael Hopp

## TAO ZHANG

### UNITED GRINDING CHINA, CTO

#### „OKAY, ICH WERDE MICH KURZ VORSTELLEN.“

Tao Zhang macht es sichtlich Spaß, mit „Motion“ in einem Video-Interview über seine Karriere bei UNITED GRINDING China zu sprechen. „Ich wurde in Xinjiang, Uigurien, geboren. Sie wissen, dass Xinjiang sehr weit von Shanghai entfernt ist.“ Zum Studieren verlässt Tao seine Heimat und geht nach Xi'an, die über 3000 Jahre alte Stadt in der Mitte Chinas, die von der Terrakotta-Armee bewacht wird und deren Universität ein vierjähriges Studium im Maschinenbau anbietet. Von dort aus zieht er mit 25 Jahren 1996 als Masterstudent nach Shanghai, um beim staatlichen Getriebehersteller SAIC zu arbeiten. Fünf Jahre später steigt er als Service Manager in der chinesischen Firma des deutschen Automobilzulieferers ZF Friedrichshafen ein. „Ich blieb dann etwa fünf Jahre als Serviceleiter – und machte erste Erfahrungen mit der europäischen Kultur. Sie gefällt mir sehr. Die Menschen respektieren einander und sind freundlich.“

Die nächsten freundlichen Europäer, mit denen es Tao 2008 zu tun bekam, waren von der UNITED GRINDING Group. „Ich hatte Glück“, lacht Tao, nachdem im Video kurz der Ton ausgefallen war, „denn kaum hatte ich angefangen, wuchs die Abteilung auf fast 70 Leute, wurde in Customer Care umbenannt und um neue Bereiche ergänzt. 2021 brauchte mein Chef jemanden, der in der Lage war, sich um mehr Bereiche zu kümmern. Am Ende bedeutete das, dass weitere technische Bereiche in meine Verantwortung fielen.“ Heute ist Tao Chief Technology Officer (CTO) und sieht es als

wichtiges Ziel, den technischen Fachleuten aus verschiedenen Abteilungen eine enge Zusammenarbeit zu ermöglichen. „Sie kennen jetzt die Strategien, die unserem Geschäft weiterhelfen, und können mich in meiner Position unterstützen.“

#### KARRIERE-CHART

- 2005 **Einstieg bei UNITED GRINDING China in Shanghai als Service Manager, verantwortlich für Maschinenabnahme, Service und Ersatzteile**
- 2011 **Direktor Customer Care, verantwortlich für die gesamten Dienstleistungen in diesem Bereich**
- 2021 **Chief Technology Officer (CTO), verantwortlich für Customer Care, Technik, Anwendung und Produktqualitätsmanagement**

Tao, der in seiner Managementphilosophie zwischen Management, Führung und Lehre unterscheidet, sieht die Entwicklung der Mitarbeitenden als wichtigste Voraussetzung für den Erfolg in der Spitzentechnologie. „Der Kern von allem ist nach meinem Gefühl die Schleiferfahrung“, erklärt Tao. „Wir müssen Mitarbeitenden vermitteln, jeden Tag mehr Informationen und Erfahrungen zu sammeln – und dass sie Geduld brauchen, um voranzukommen.“ Nur wer Herausforderungen annimmt, kann in der Entwicklung von High-End-Technologie auf lange Sicht einen wertvollen Beitrag leisten, davon ist Tao überzeugt. „Am Ende wird man bemerken, dass diese Mitarbeitenden sich weiterentwickelt haben.“ Diese Unternehmenskultur sei auch für neue junge Mitarbeitende sehr attraktiv. „Die Mitarbeitenden entwickeln einen Stolz darauf, in einem Unternehmen zu arbeiten, das durch seine Innovationen führend ist. Dieses positive Gefühl verbreitet sich unter ihren Freunden, in ihrem Umfeld. Das ist das beste Employer Branding.“ Sieht ganz so aus, als hätte Tao recht damit.

**„NUR WER HERAUSFORDERUNGEN  
ANNIMMT, WIRD AM ENDE ERFOLGREICH  
SEIN. ICH DENKE, DAS IST  
EINE KULTUR, DIE FÜR JUNGE LEUTE  
SEHR INTERESSANT IST.“**

Tao Zhang

# JASON BARBER

UNITED GRINDING NORTH AMERICA, VICE PRESIDENT FINANCE AND IT

---

## KARRIERE-CHART

- 2010 Einstieg bei UNITED GRINDING North America als Business Unit Accountant für den Geschäftsbereich Surface & Profile
  - 2013 Manager für die IT-Infrastruktur im Unternehmen in Zusammenarbeit mit dem Anbieter SAP
  - 2022 Beförderung zum Director of Finance
  - 2023 Vice President Finance and IT
- 



„IM JULI DIESES JAHRES WIRD ES 14 JAHRE HER SEIN, dass ich das Angebot, bei der UNITED GRINDING Group zu arbeiten, angenommen habe“, erinnert sich Jason Barber, Vice President of Finance and IT bei UNITED GRINDING North America, in seinem Interview mit „Motion“. Er fährt fort: „Nach meinem Bachelor-Abschluss in Rechnungswesen arbeitete ich im Debitorenbuchhaltungsteam einer nationalen Hotelkette und war auf der Suche nach etwas weniger Monotonem.“ Wie sich herausstellte, war es diese Entscheidung, die den Weg für fast anderthalb Jahrzehnte kontinuierlicher beruflicher Entwicklung ebnete – und ein Ende ist nicht in Sicht.

Barber war zunächst als Buchhalter der Geschäftseinheit für das Verkaufsteam der Technologiegruppe „Flach- und Profilschleifen“ ins Unternehmen gekommen. „Es war meine Aufgabe, mich um alle buchhalterischen Aufgaben für diese Technologiegruppe zu kümmern, einschließlich der jährlichen Budgetierung, Debitoren- und Kreditorenbuchhaltung und der monatlichen Berichtspflichten.“ Während dieser Zeit zeichnete

sich Barber bei der Einführung des globalen Enterprise-Resource-Planning-Systems (ERP) von SAP aus. Diese Erfahrung und seine Studienkenntnisse aus der Wirtschaftsinformatik befähigten ihn für seine nächste Aufgabe als Manager of Information Systems. „In meinem ersten Jahr im IT-Bereich hatte ich eine steile Lernkurve zu bewältigen. Ich bin dankbar, dass mein Arbeitgeber in die Entwicklung des Teams investiert und mir geholfen hat, die nötigen Qualifikationen zu erwerben, um in dieser neuen Rolle erfolgreich zu sein“, sagt er. In den folgenden acht Jahren erwarb Barber berufsbegleitend ein halbes Dutzend IT-Zertifizierungen und einen Master of Business Administration (MBA).

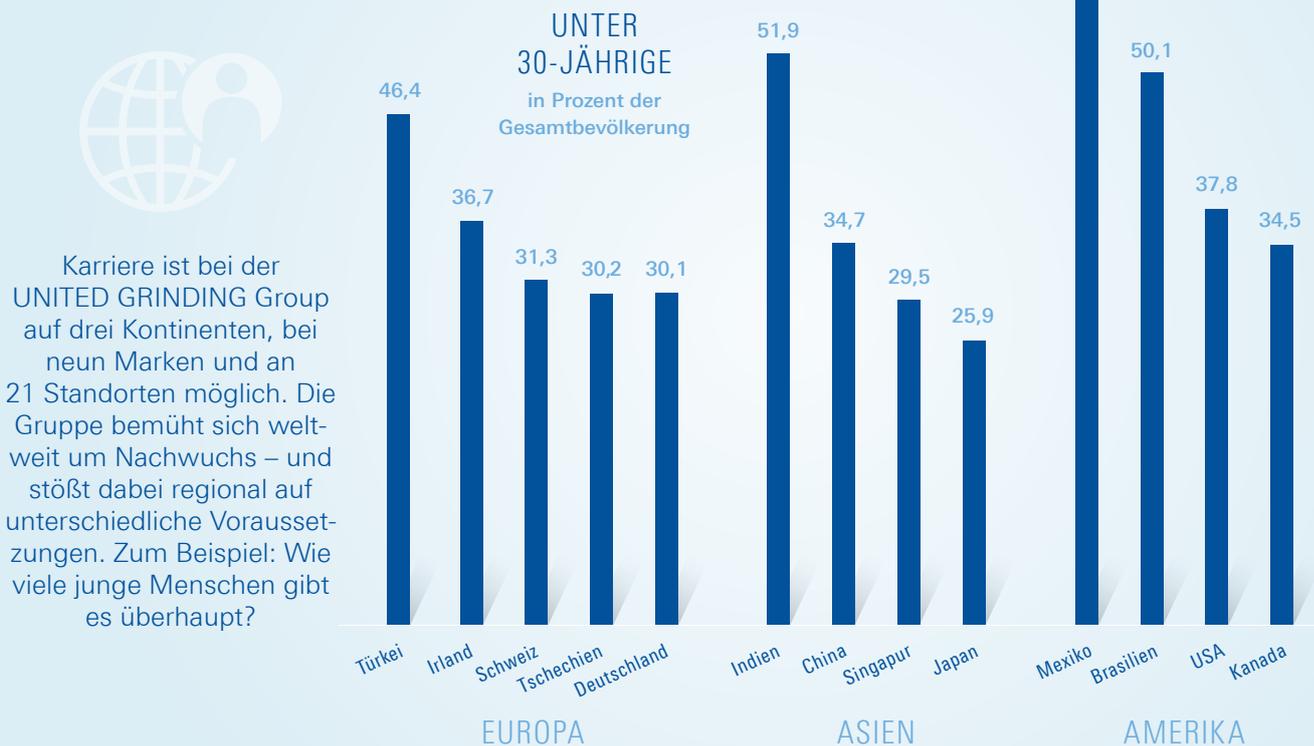
Im Jahr 2022 bat ihn Markus Stolmar, Präsident und CEO von UNITED GRINDING North America, neben der IT- die Finanzabteilung zu leiten. „Angesichts seiner Erfahrung in vielen Bereichen des Unternehmens und seiner großen Leistungsfähigkeit schien Jason wie geschaffen für die Leitung beider Teams“, so Stolmar über die Entscheidung, ihm die Doppelrolle anzubieten.

Auf die Frage von „Motion“, was ihn an der Entwicklung seiner Karriere am meisten überrasche, sagt Barber: „Ich hätte nicht vorhersagen können, wie viel ich in jeder Phase meiner Karriere lernen und wachsen würde. Aber für mich war es das Wichtigste, immer bereit zu sein, etwas Neues zu lernen und zusätzliche Herausforderungen anzunehmen.“

## „MIR WURDE ERMÖGLICHT, VERSCHIEDENE WEGE ZU GEHEN, UM DAS ZIEL ZU ERREICHEN. HEUTE BIN ICH SICHER IN MEINER ROLLE UND GENIESSE DAS SEHR.“

Jason Barber

### HER MIT DEN JUNGEN INGENIEURS- UND MECHATRONIKFACHLEUTEN!



## SANDRA SCHIESS MÄGERLE, HEAD OF HUMAN RESOURCES

Für das „Motion“-Interview bringt Schiess ideale Voraussetzungen mit. Die ursprünglich im Einkauf tätige kaufmännische Mitarbeiterin ist für sie persönlich überraschend zur Head of HR berufen worden und ist damit selbst ein beeindruckendes Karrierebeispiel. Schiess hat aber auch Erfahrung mit denen, die eine Karriere noch vor sich haben: mit Bewerbern auf freie Stellen bei MÄGERLE. „Heute ist es so“, sagt die HR-Chefin, „dass sich Unternehmen dem Bewerber verkaufen müssen – und nicht umge-

kehrt.“ Gelernte Polymechaniker seien vergleichsweise leicht zu finden, da ist MÄGERLE bekannt. „Die haben in einem Lehrbetrieb oder in einem Betrieb, in welchem sie angestellt waren oder sind, vielleicht schon auf einer unserer Maschinen gearbeitet“, sagt Schiess. „Branchenunwissende beziehungsweise Menschen, die unsere Branche nicht kennen, bewerben sich weniger bei uns.“ Oft fehle ihnen das Wissen darüber, wie vielfältig und spannend die Branche ist. Und das Besetzen mit außereuropäischen Talenten sei nicht einfach, wegen der Bestimmungen in der Schweiz.

Durchaus attraktiv sei die Branche dagegen für Frauen. „Wir haben Polymechanikerinnen, Konstrukteurinnen und Einkäuferinnen. Und im HR, klar ...“, lacht Schiess. Ihre Überzeugung: „Das Ziel muss sein, die richtige Person zu finden. Ob männlich, weiblich oder divers – das spielt keine Rolle.“

### „HEUTE BEWERBEN SICH DIE UNTERNEHMEN BEI DEN KANDIDATEN – UND NICHT UMGEKEHRT.“

*Sandra Schiess*

## DANIEL RENFER, STUDER, HAUPTABTEILUNGSLEITER QUALITÄTSMANAGEMENT

„Ich habe mit einer Lehre angefangen – obwohl, mit 15,16 kann man ja noch nicht abschließend beurteilen, was einem wirklich gefällt im Leben.“ Wenn Daniel Renfer von seiner Karriere erzählt, macht es Freude zuzuhören. „Ich hatte Glück, dass mir der Beruf, von dem ich als Jugendlicher schon begeistert war, noch heute super gefällt: nämlich der des Konstrukteurs. Es war Glück, dass ich bei STUDER Bedingungen vorgefunden habe, die großartig waren, es heute noch sind und die das innere Feuer bei mir noch immer entfachen. Klingt jetzt alles ein bisschen nach Bilderbuch – aber so war es.“

Weitere Kapitel des Bilderbuchs waren das Maschinenbaustudium, das Renfer berufsbegleitend absolvierte, das eine Jahr Unterbrechung bei einer anderen Firma und die Heimkehr zu STUDER. „Ich habe mich damals für einen kleinen Daniel Düsentrrieb gehalten“, lacht Renfer, „bis ich 2017 am Talentprogramm PULS teilnehmen konnte, das meinen

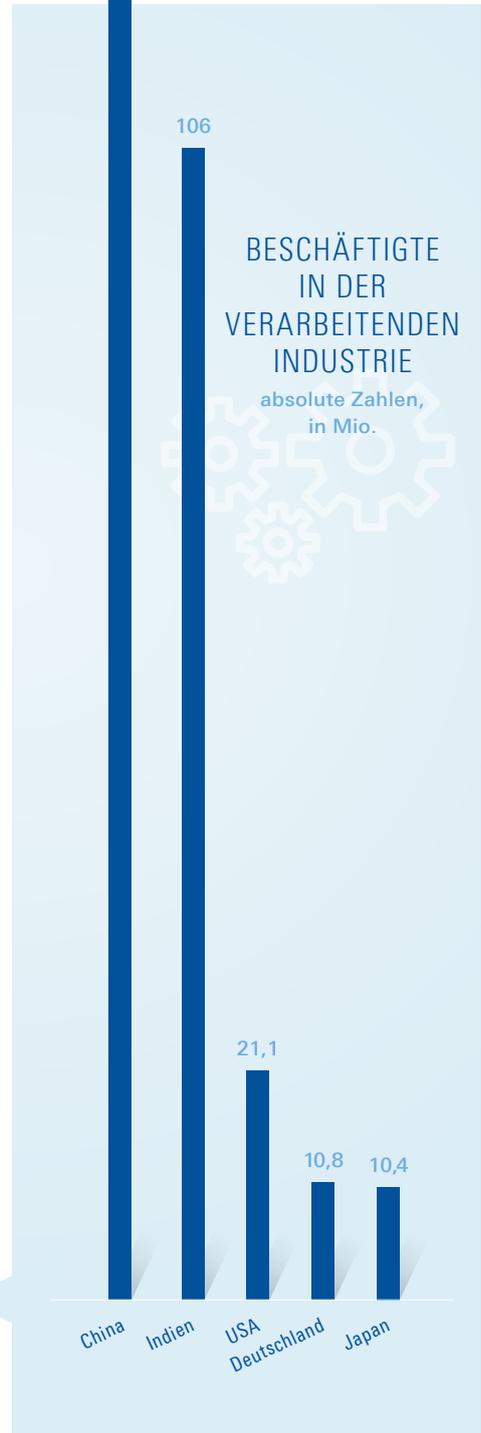
Horizont für den Bereich Operations öffnete. Das Verlassen der Komfortzone für den harten Alltag der Operations, das war ein Wendepunkt in meiner Karriere.“

### „FÜHRUNG BEDEUTET BEI UNS INSPIRATION UND NICHT ANWEISUNG. DAVON HABE AUCH ICH IMMER SEHR PROFITIERT.“

*Daniel Renfer*

Vor drei Jahren ergab sich schließlich die Möglichkeit, noch einen weiteren Schritt zu machen: als Hauptabteilungsleiter Qualitätsmanagement bei STUDER und als Organisator des Arbeitskreises Qualitätsmanagement bei der UNITED GRINDING Group.

*Das Wachstum von Industriearbeitsplätzen hat sich in den vergangenen zehn Jahren weltweit verlangsamt, zugunsten von Handel und Dienstleistung. Der Vorsprung der „Werkbank“ China und Indien ergibt sich aus den hohen Einwohnerzahlen. In Indien steigt weiterhin die Beschäftigung in der Landwirtschaft, die 40 Prozent der Arbeitsplätze bietet*



Daten: 2022-23, statistische Ämter der Länder, Statista, alle Daten inklusive Baugewerbe

## KARRIERE-CHART

- 1974 Ausbildung bei Montanwerke Walter GmbH als Industriemechaniker
- 1978 Vorrichtungsbauer Sondermaschinenbau
- 1983 Technischer Vorführer
- 1988 Versuchstechniker
- 1989 Sachbearbeiter Angebote
- 1989 Technischer Verkäufer
- 1996 Produkt-Manager Sägeblattschleifmaschinen bei Walter AG Tübingen
- 2000 Engineering Manager Operations bei Walter Grinders INC. Fredericksburg, USA
- 2002 Vice President Operations bei Walter Grinders INC. Fredericksburg, USA
- 2004 Rückkehr nach Deutschland zu Walter Maschinenbau GmbH, Leiter Produktlinie HELITRONIC, Bereichsleiter Marketing und Vertrieb
- 2008 Bereichsleiter Anwendungstechnologie, Technik
- 2013 Geschäftsführer Technik CTO
- 2021 Geschäftsführer (Vorsitz) CEO



## HARRI REIN WALTER, CEO

„WAS HEUTE KI IST, WAR DAMALS CNC.“ Harri Rein, „Urgestein“ bei WALTER und damit der UNITED GRINDING Group, erinnert sich an eine wichtige Etappe seiner Karriere. „Da waren wir als Maschinenbauer die Vorreiter, weil wir eine komplett neue Technologie einführten.“ Und erzeugte dies auch Ängste, wie heute die KI?

„Eigentlich haben wir uns damals mehr gefreut, dass wir jetzt Sachen machen konnten, die händisch wahnsinnig kompliziert waren.“

Es begann vor 50 Jahren: Harri Rein lernte Industriemechaniker und kam nach ersten Erfahrungen im Sondermaschinenbau zu den Maschinenbauern bei WALTER, nebenbei machte er in der Abendschule seinen Meisterabschluss. Anfang der Achtzigerjahre wechselt er in die Anwendungstechnik und von da aus in die Versuchsabteilung. Bei der Technik hatte er jetzt das Gefühl zu wissen, worauf es ankommt – ihm fehlte aber

noch das Verkaufswissen. Mit seinen Soft Skills („auf Menschen zugehen und sie überzeugen“) wechselte er in den Vertrieb. Dort wurde er Teil eines historischen Projekts, um

**„ALS BRANCHE SIND  
WIR INTERESSANT,  
WEIL WIR IMMER  
VORREITER SIND. ES  
WILL KEINER MEHR  
DIE SCHMUTZIGE  
ARBEIT MACHEN.  
DAFÜR HABEN WIR  
LÖSUNGEN.“**

*Harri Rein*

CNC-Maschinen für die Kunden einfacher und wirtschaftlicher zu machen: die Entwicklung der HELITRONIC POWER, einer vielfältig einsetzbaren 5-Achs-Maschine, wie es seinerzeit noch nicht gab. „Wir haben die Maschine nicht verkauft, sondern verteilt. Denn die wollte jeder“, sagt er.

Damals war Harri Rein gerade erst in der Mitte seines Berufswegs – und wollte doch schon wieder Veränderung. Die fand er als Produkt-Manager „Woodtronic“ und beim Einsatz in den USA als Engineering- und Operations-Manager. 2004 wechselte er wieder nach Tübingen, um die Position als Bereichsleiter im Vertrieb zu übernehmen. 2008 dann die Rückkehr zur Technik als Bereichsleiter, danach die Geschäftsführung Technik (CTO) und schließlich wurde er zum CEO bestellt. Jetzt hat Harri Rein anderthalb Jahre Zeit, um seine Nachfolger einzuarbeiten und sich dann in den wohlverdienten Ruhestand zu verabschieden.

## FABIAN LEUTENEGER, STUDER, REGIONALVERKAUFSLEITER DEUTSCHLAND

„Ich ging auf dem Land zur Schule, eine Dreiviertelstunde von STUDER entfernt.“

Fabian Leutenegger möchte zu Beginn des „Motion“-Gesprächs eine Anekdote loswerden: „Wir waren 23 Schüler in der Klasse. Und am Schluss, als es um Ausbildung ging, war ich der Einzige, der in die Industrie gegangen ist.“ Mit Blick auf die Karriere von Leutenegger muss man sagen: 22 haben sich geirrt.

An der Familie Leutenegger hat es nicht gelegen: Handwerker, Kaufleute. Aber dann gab es da die Schnupperlehre. „Ein kleiner Job-Shop, ein paar CNC-Maschinen standen da“, erzählt Leutenegger, „aber das hat gereicht für mich, um zu spüren: Das ist was für mich. Ohne noch genau zu wissen, wie meine Zukunft aussehen wird.“ Klarheit brachte das vielfältige Berufsbild des Polymechniklers: „Ich habe gesehen, da habe ich eine Grundausbildung in Hydraulik, Pneumatik, Fräsen, CNC, Steuerungstechnik, Elektrotechnik. Die Welt steht einem danach offen.“

Nach der Lehre bekommt Leutenegger eine Anstellung in der Prototypen-Abteilung bei STUDER im TechCenter: „Während dieser Zeit wurde ich für drei Aufenthalte in China eingesetzt. Ich kam das

erste Mal nach Shanghai. Ich kam aus einem 2000-Seelen-Dorf – und war jetzt in der 21-Millionen-Metropole.“ Nach unterschiedlichen technischen Einsätzen als Techniker in China wechselte Leutenegger in den Vertrieb und war, zurück in der Schweiz, als Gebietsverkaufsleiter für China tätig.

**„MIT EINER LEHRE ANFANGEN UND KURZ DARAUF IN CHINA LEBEN UND ARBEITEN – DAS IST SCHON UNGLAUBLICH.“**

*Fabian Leutenegger*

Jetzt ist er für ein Gebiet in Deutschland als Gebietsverkaufsleiter zuständig. Und je besser er die Unterschiede kennt, desto kleiner findet er sie: „Ob Amerikaner, Europäer oder Asiaten, alle haben eines gemeinsam: Menschen kaufen von Menschen. Alle wollen durch richtige Entscheidungen erfolgreicher werden. Egal ob man in China die Visitenkarte mit zwei Händen überreicht oder ob man das Weizenbier in Bayern anders zapft. Es ist schön, Menschen zu unterstützen und von uns zu überzeugen.“

### HOCHSCHULABSCHLUSS

der Bevölkerung zwischen 25 und 64 Jahren, in Prozent



Der Anteil der Bevölkerung mit Hochschulabschluss steigt weltweit. Deutschland und die Schweiz haben aufgrund des Dualen Systems für die Qualifizierung von Fachkräften einen niedrigeren Anteil an Studierenden als etwa die USA, wo primär an Hochschulen ausgebildet wird

### ANTEIL INGENIEURSWISSENSCHAFTEN

an eingeschriebenen Studierenden, in Prozent



Ingenieurwissenschaften wie Maschinenbau, Elektrotechnik und andere gewinnen in verschiedenem Ausmaß weltweit an Bedeutung. Sie fordern ein breites Grundlagenwissen in Naturwissenschaften und Technik. China und Deutschland liegen bei den Ingenieurwissenschaften deutlich vorne



Die UNITED GRINDING Group bietet weltweit erstklassige Aus- und Weiterbildungen an



## DER PERFEKTE KARRIERESTART

Mit ihren weltweiten Ausbildungsprogrammen ermöglicht die UNITED GRINDING Group jungen Talenten einen optimalen Start ins Berufsleben und vielfältige Entwicklungsmöglichkeiten

### ERSTKLASSIG UND ZUKUNFTSSICHER

Die UNITED GRINDING Group bietet jungen Menschen eine hochklassige Ausbildung in zukunftssicheren Berufen und zudem Möglichkeiten, sich in verschiedenen Fachrichtungen zu spezialisieren

- Automatiker/-in (MÄGERLE, STUDER)
- Automatik-Monteur/-in (STUDER)
- (Industrie-)Kaufmann und -frau (BLOHM JUNG, STUDER, WALTER)
- Konstrukteur/-in (MÄGERLE, STUDER)
- Logistiker/-in (STUDER)
- Mechatroniker/-in (BLOHM JUNG, WALTER)
- Polymechaniker/-in (MÄGERLE, STUDER)
- Produktionsmechaniker/-in (STUDER)
- Schleiftechnologe/-in (einzigartiger Abschluss bei STUDER)
- Zerspanungsmechaniker/-in (BLOHM JUNG)

### STARKE PARTNER

Eine erstklassige Ausbildung braucht beste Partnerschaften: Die UNITED GRINDING Group arbeitet hier mit renommierten Organisationen aus Wissenschaft und Industrie zusammen

- Duale Hochschule Baden-Württemberg: Duales Studium mit WALTER (B. Eng. Maschinenbau, Mechatronik oder Elektrotechnik/ B.A. BWL Digital Business Management)
- Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg: Duales Studium mit BLOHM JUNG (B.Sc. Mechatroniker/-in)
- Nordakademie Hamburg/Elmshorn: Duales Studium mit BLOHM JUNG (B. Eng. Wirtschaftsingenieur/-in)
- Master of Science and Bachelor of Science für Ingenieure/-innen sowie Techniker/-in HF (berufsbegleitendes Studium bei STUDER)
- Ausbildungspartnerschaft zwischen BLOHM JUNG und der Aurubis AG in Hamburg
- Unterstützung bei der Erstellung von Bachelor- und Masterarbeiten, Werkstudententätigkeiten, Technikerarbeiten und Praxissemester
- Praktikaprogramme für Lernende bei renommierten Industrieunternehmen
- Die gemeinsame Grinding Academy mit TITANS of CNC ist eine frei zugängliche, multimediale Onlineplattform, die praxisnahe Schleifskills an Maschinen der UNITED GRINDING Group vermittelt

### OPTIMALES LERNEN MIT MENTORING

Theoretisches Wissen ist wichtig, aber nichts kann langjährige Erfahrung ersetzen. Mentoring-Programme sorgen dafür, dass junge Menschen von dem Wissen einer erfahrenen Mitarbeiterschaft profitieren

- UNITED GRINDING North America nimmt junge Menschen nach dem Schulabschluss in das vierjährige „Apprenticeship Program“ auf. Dabei erwerben die Lernenden neben zahlreichen Zertifikaten einen Associate's Degree in Automatisierungs- und Steuerungstechnik mit Robotik am Sinclair Community College im US-Bundesstaat Ohio. Das Besondere: Sie bekommen nicht nur ein Gehalt, sondern profitieren auch vom On-the-Job-Training am Standort in Miamisburg mit Mentorinnen und Mentoren aus der erfahrenen Mitarbeiterschaft
- Auch das Future-Programm von WALTER am tschechischen Standort in Kuřim setzt auf Mentoring. Es richtet sich an junge Absolvierende technischer Fachschulen, die noch keine praktische Berufserfahrung haben. Sie erhalten ein Gehalt und lernen durch erfahrene Mitarbeitende in den ersten sechs Monaten schrittweise alle Abteilungen des Unternehmens kennen. Im zweiten Teil des einjährigen Programms vertiefen sie ihr Wissen an einem ausgewählten Arbeitsplatz. Mit dem erfolgreichen Abschluss des Future-Programms gibt es nicht nur ein Zertifikat, sondern auch das Angebot einer Festanstellung und der beruflichen Weiterentwicklung

# AUF NACH LYON

Text: Markus Huth — Fotografie: Thomas Eugster



*Ausbildungsleiter Roger Leuenberger (l.) und WorldSkills-Teilnehmer Luis Salzmann begutachten während des Trainings ein Bauteil*

Bei renommierten  
Berufsmeisterschaften  
belegen STUDER-Lernende  
regelmäßig vordere  
Plätze und zeigen damit,  
dass ihre Ausbildung  
zu den besten der Welt  
gehört. „Motion“ war beim  
Training für die  
WorldSkills 2024 dabei

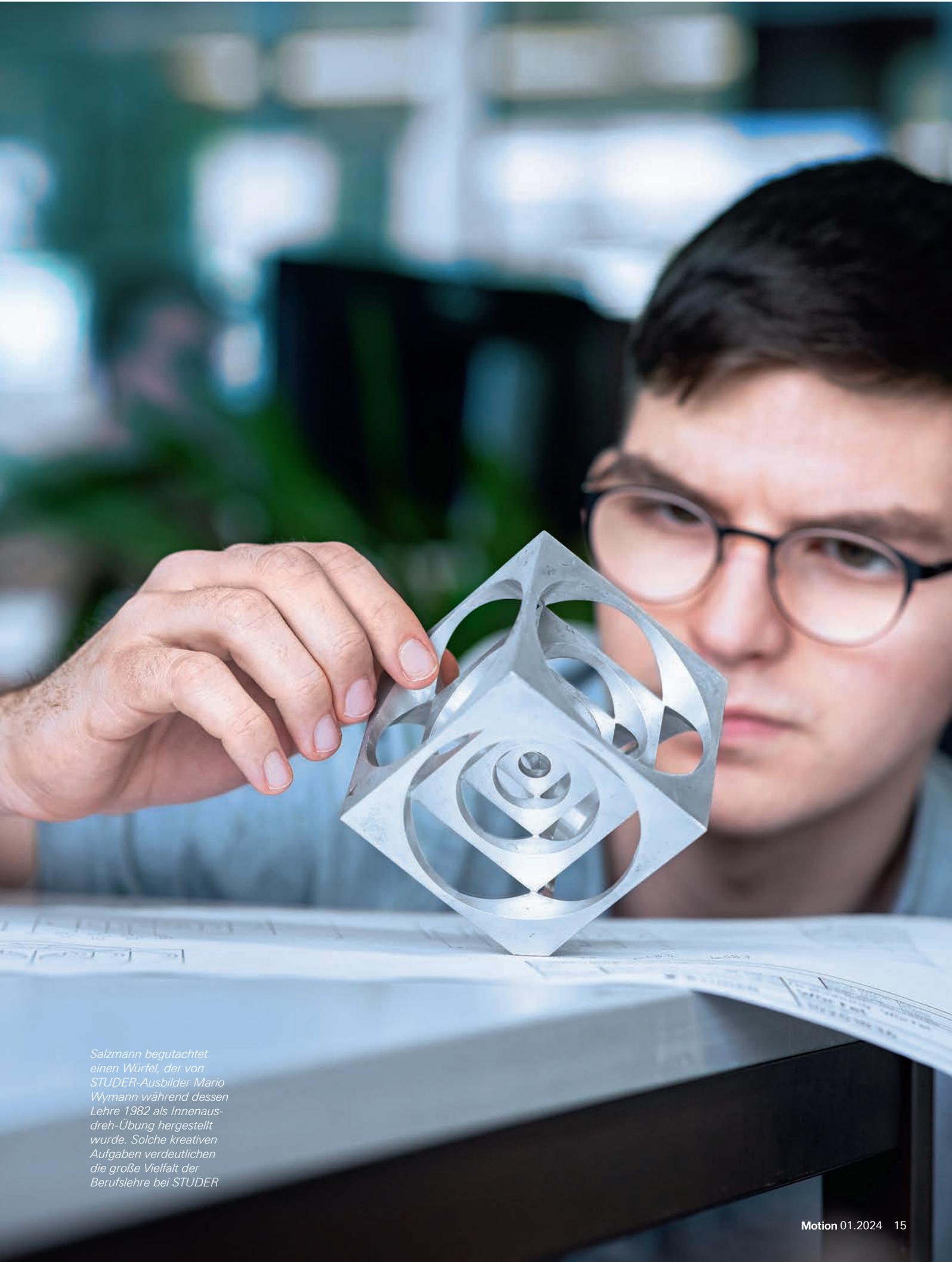
**WIE MITTEN IN EINEM BIENENSCHWARM** habe er sich gefühlt, sagt Luis Salzmann. „In der Halle herrschte ein unglaublicher Lärm, von den Maschinen und dem großen Publikum“, erinnert sich der 19-Jährige an jenen Tag, an dem er die Goldmedaille holte. Dabei musste er sich hochgradig auf seine Aufgabe konzentrieren, um unter Wettkampfbedingungen die maximale Punktzahl zu holen. „Meine Geheimwaffe waren Kopfhörer mit Noise-Cancelling“, lacht der junge Mann. Das war im vergangenen Herbst während der „IndustrySkills|SwissSkills Championship 2023“ auf dem Expo-Gelände in Bern, bei der die Tech- und Maschinenindustrie der Schweiz ihre besten Nachwuchstalente ermittelte.

Und Salzmann, der bei STUDER im vierten Lehrjahr ist, schaffte es in der Disziplin „Konstrukteur/-in EFZ“ ganz oben aufs Treppchen. Damit qualifizierte er sich automatisch für die WorldSkills 2024, die vom 10. bis zum 15. September im französischen Lyon stattfinden. Dort werden sich laut Veranstalter auf dem Euroexpo-Gelände rund 1500 junge Fachkräfte aus mehr als 65 Ländern messen – das erwartete Publikum schätzen sie auf eine Viertelmillion Menschen. Die über 50 Wettkampfdisziplinen reichen von „Aircraft Maintenance“ über „Mobile Robotik“ bis „Webtechnologie“ – und die jeweils Besten erhalten bei der Abschlusszeremonie im drittgrößten Fußballstadion Frankreichs, dem Groupama Stadium, eine Medaille vor Tausenden Zuschauenden.

## MIT CAD-SOFTWARE UND BLEISTIFT

Aber daran möchte Salzmann noch nicht denken. Er ist gerade mitten in der Trainingsphase und braucht einen klaren Kopf. Er sitzt jetzt konzentriert vor einem Computerbildschirm in der Lehrwerkstatt von STUDER im schweizerischen Thun. Der Ausbildungsmaschinenpark hier gehört zu den modernsten des Landes. Neben konventionellen Maschinen für die Grundausbildung stehen spezialisierte Geräte für die Schwerpunktausbildung und die Produktion. Salzmann erlernt den Beruf des Konstrukteurs EFZ und tritt damit bei den WorldSkills in der Disziplin „Mechanical Engineering CAD“ an. Sein wichtigstes Werkzeug ist ein Computer mit moderner 3D-CAD-Software.

„Aber auch auf das saubere Arbeiten mit Papier, Bleistift, Lineal, Zirkel und Messschieber legen wir in unserer Ausbildung Wert“,



*Salzmann begutachtet einen Würfel, der von STUDER-Ausbilder Mario Wymann während dessen Lehre 1982 als Innenausschneid-Übung hergestellt wurde. Solche kreativen Aufgaben verdeutlichen die große Vielfalt der Berufslehre bei STUDER*



**„UNSERE  
AUSBILDUNG  
GEHÖRT  
ZU DEN BESTEN  
DER WELT.“**

*Roger Leuenberger,  
Leiter der Berufsbildung  
bei STUDER*

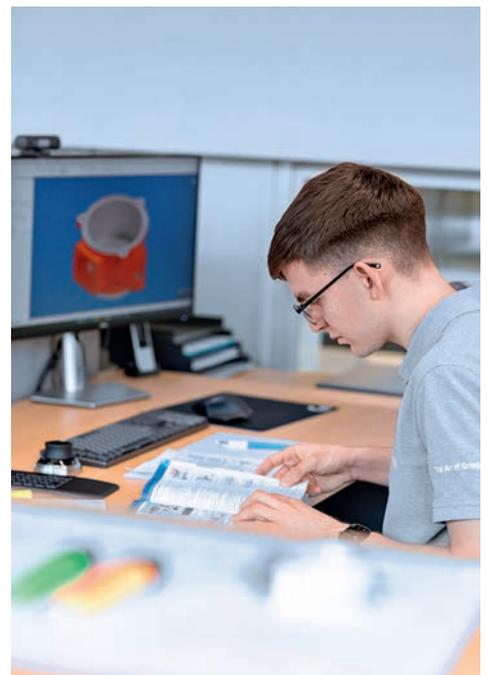
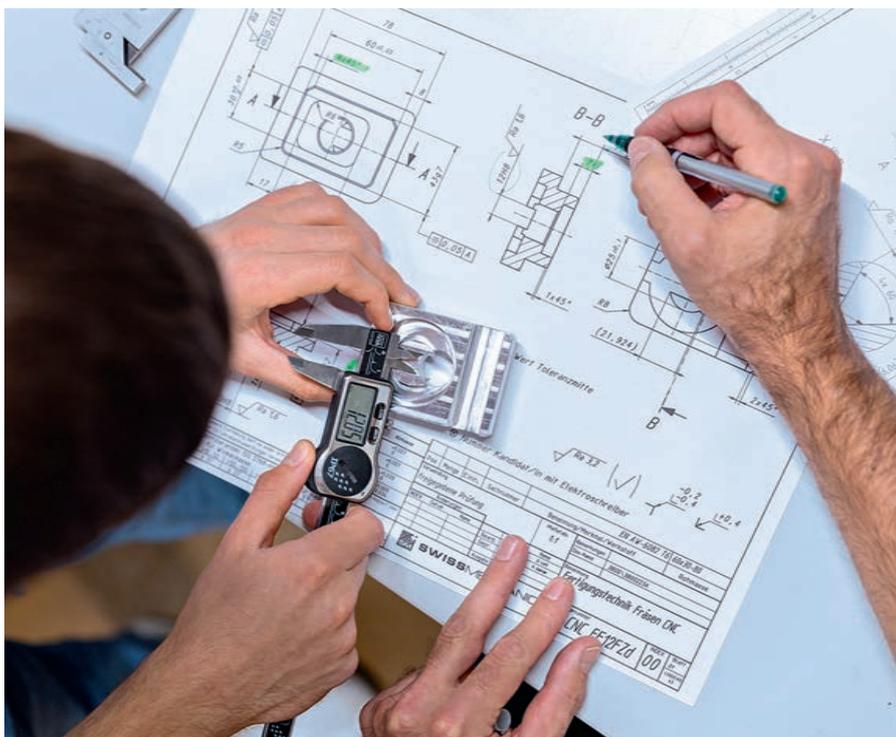
sagt Roger Leuenberger, Leiter der Berufsbildung bei STUDER. Das auf die Herstellung von hochpräzisen Hightech-Rundschleifmaschinen spezialisierte Unternehmen hat mit rund zehn Prozent einen hohen Anteil von Lernenden unter der Mitarbeiterschaft. „Weil wir einen Großteil des von uns benötigten Personals selbst ausbilden, sind wir auch in Zeiten des Fachkräftemangels gut aufgestellt“, erläutert Leuenberger. Die Konstruktionsfachleute entwerfen bei STUDER zum Beispiel Teile für die eigene Produktion, welche später Mitarbeitende mit einem Abschluss in Polymechnik an den Rundschleifmaschinen herstellen.

Die Erstellung von technischen Plänen und deren präzises Vermessen, die Übertragung in eine 3D-CAD-Software sowie das Erkennen von technischen Zusammenhängen und Funktionsweisen – all das gehört sowohl im Betriebsalltag als auch bei der Meisterschaft zu den typischen Aufgaben dieses Berufs. „Aber der große Unterschied ist, dass es bei den WorldSkills auf die Zeit ankommt“, sagt Salzmann. In der Regel ist nämlich eine bestimmte Stundenzahl vorgegeben, während derer die Teilnehmenden eine bestimmte Aufgabe lösen müssen. Wer genauer arbeitet, schneller fertig ist oder mehr schafft als die Konkurrenz, erhält mehr Punkte.

**INTENSIVES TRAINING**

Beim Training in der Lehrwerkstatt schaut Salzmann vom Computermonitor immer wieder konzentriert auf einen technischen Plan aus Papier, der auf seinem Schreibtisch liegt. Für Laien mag das Labyrinth aus schwarz-weißen Linien, Kreisen, Winkeln und Maßeinheiten nur schwer zu durchschauen sein, doch er erkennt darin schnell einen Druckausgleich-Verschluss für hydraulische Systeme. Diesen muss er nun hochpräzise in 3D in der CAD-Software nachbauen. Ist diese Aufgabe gelöst, folgt das nächste Bauteil. Sei es ein Gokart-Chassis, eine Ventilspindel oder eine Lenkrolle.

Beim Training stehen ihm zwei Coaches zur Seite: Mario Wymann ist bei STUDER Berufsausbilder für den Bereich Konstruktion und bewertet und berät Salzmann vor allem bei den technischen Zeichnungen. Für die Arbeit mit der CAD-Software ist ein Trainer des SwissSkills-Nationalteams mit dem nötigen Wissen über das internationale Bewertungssystem zuständig. „Für die SwissSkills haben wir bislang mit der CAD-Software NX von Siemens gearbeitet. Bei den WorldSkills ist mit Inventor von Autodesk aber ein anderes Programm vorgeschrieben“, sagt Salzmann. Bereits diese Umstellung erfordert von ihm viel Einarbeitung und Trainingszeit.



*Beim WorldSkills-Training vermisst und erstellt Salzmann zahlreiche Konstruktionspläne und modelliert Bauteile in der CAD-Software*

Je näher die WorldSkills rücken, desto mehr Zeit muss Salzmann für die Vorbereitung aufbringen, sich Tag für Tag durch das Jahrzehnte umfassende Archiv an Wettbewerbsaufgaben kämpfen. Waren es zu Beginn noch anderthalb Arbeitstage pro Woche, wandelt sich das Training mit fortschreitender Zeit zu einem echten Vollzeitjob. Auch für STUDER sind die hier gebundenen Personalkosten eine große Investition – warum tut das Unternehmen das? „Wir haben bei uns eine super Ausbildung, und es bringt natürlich viel Renommee, wenn unsere Lernenden Medaillen holen“, sagt Coach Wymann. Auch für die jungen Menschen selbst öffne ein solcher Erfolg viele Karrieretüren.

### VIELE MEDAILLEN FÜR STUDER

Tatsächlich ist STUDER regelmäßig auf den vorderen Plätzen vertreten. Als Salzmann bei den SwissSkills vergangenes Jahr den ersten Platz belegte, holte sein Kollege Noah Rossel in der Kategorie „Automatiker/-in EFZ“ die Silbermedaille. Und dann ist da noch Polymechniker Gil Beutler, der von 2020 an bei den Swiss-, Euro- und WorldSkills mit Gold, Silber und Bronze einen ganzen Satz an Edelmetall für STUDER gewonnen hat. „Unsere Medaillenträger sind Botschafter für die Ausbildung insgesamt“, erklärt Ausbildungsleiter Leuenberger. Denn solche Erfolge machen STUDER als Ausbildungsstätte für junge Talente besonders attraktiv, die ihr Know-how bei den Besten der Welt erlernen wollen. Zudem investiert STUDER laufend in modernste Ausbildungsmaschinen für die Lehrwerkstatt – „wie gerade erst mit zwei neuen CNC-Maschinen“, ergänzt Leuenberger.

Da bleibt zum Schluss nur noch eine Frage: Welche Chancen rechnet sich Salzmann für Lyon aus? „Es wird auf jeden Fall nicht einfach. Die Schweiz hat in meiner Disziplin schon länger keine Medaille mehr geholt, und die Ergebnisse aus der Vergangenheit zeigen, dass nur wenige Punkte den Ausschlag geben werden“, sagt er. Eine etwas besser erstellte CAD-Animation, ein genauer gezeigtes Detail oder ein exakter gesetztes Maß: Solche Dinge entscheiden letztlich über einen Platz auf dem Podest. Dennoch ist er zuversichtlich. „Die Berufsausbildung bei STUDER und in der Schweiz insgesamt legt im Vergleich zu anderen Ländern viel Wert auf ein breiteres Verständnis technischer Zusammenhänge aus verschiedenen Bereichen – das ist sicher ein Vorteil“, sagt er und fügt hinzu: „Aber allein schon Teil des Schweizer Nationalteams zu sein ist für mich eine große Ehre, und ich freue mich bereits sehr auf die Eröffnungszereemonie in Lyon.“



*Luis Salzmann (r.) im Gespräch mit Noah Rossel, der bei den SwissSkills die Silbermedaille in „Automatiker/-in EFZ“ gewann*

**„ICH BIN STOLZ,  
TEIL DES SCHWEIZER  
NATIONALTEAMS  
ZU SEIN.“**

*Luis Salzmann,  
Goldmedaillen-Gewinner der SwissSkills  
und STUDER-Lernender*



# VOM AZUBI ZUR FÜHRUNGSKRAFT

Die UNITED GRINDING Group bietet jungen Talenten nicht nur eine langfristige und attraktive berufliche Heimat, sondern auch zahlreiche Möglichkeiten zur Weiterentwicklung und eine tolle Karriere – vier Mitarbeitende berichten

## „MEIN ARBEITGEBER HAT MICH OPTIMAL UNTERSTÜTZT“

 **DOMINIK REBER**

**POSITION:** Leiter Service Academy, STUDER, Thun

**KONTAKT:** Dominik.Reber@studer.com

„VOR 15 JAHREN begann mein beruflicher Weg mit einer Lehre zum Polymechaniker EFZ bei STUDER, und heute darf ich die Service Academy bei einem der angesehensten Unternehmen unserer Region leiten“, berichtet Dominik Reber stolz. Die STUDER Service Academy bildet die hauseigenen Fachkräfte für den technischen Customer Care aus. Schon früh in seiner Karriere wusste Reber, dass er seine Fähigkeiten ausbauen und sich beruflich weiterentwickeln wollte. „Und mein Arbeitgeber hat mich hier optimal unterstützt“, sagt er. So bekam Reber im Unternehmen immer mehr Verantwortung – zunächst als Schleiftechniker und Instruktor im Customer Center – und konnte später eine Weiterbildung zum Diplom-Maschinenbautechniker HF absolvieren. Schließlich übernahm er im Jahr 2020 die Leitung der Service Academy. Dort plant und koordiniert Reber heute mit seinem Team Fachschulungen und strukturiert die Ausbildungspläne. Besonders wichtige Projekte sind für ihn derzeit die Arbeit an einer digitalen Multimedia-Wissensplattform sowie die Entwicklung einer langfristigen Strategie, damit das im Unternehmen verfügbare Wissen über die Servicefachleute in jeder Situation so schnell wie möglich die Kunden erreicht.



## „WIR SIND WIE EINE FAMILIE“

 **SIEGFRIED HEGELE**

**POSITION:** Leiter Strategisches Produktmanagement, WALTER, Tübingen

**KONTAKT:** Siegfried.Hegele@walter-machines.de

„MEIN WERDEGANG BEI WALTER zeigt, dass man Schritt für Schritt vom Azubi zu einer leitenden Position kommen kann“, sagt Siegfried Hegele. Er begann hier seine berufliche Laufbahn im Jahr 2000 mit einer Ausbildung zum Mechatroniker. Nach langjährigen Tätigkeiten in der Fertigung, als Anwendungstechniker für Erodieren und Schleifen sowie als Produktmanager verantwortet er seit vergangenen Jahr das gesamte Strategische Produktmanagement von WALTER. „Durch das abwechslungsreiche Tagesgeschäft und den breiten Themenbereich wird es nie langweilig“, sagt er. Sei es eine Kundenpräsentation in China, Messebesuche in den USA, das Organisieren eines Workshops oder das Erstellen von Strategien als Entscheidungsgrundlage für die Geschäftsführung. Als Schlüssel für seinen Erfolg sieht Hegele die Weiterbildungsmöglichkeiten bei seinem Arbeitgeber, die immer auf die individuellen Fähigkeiten und Wünsche der Beschäftigten ausgerichtet sind. In seinem Fall war es eine zweijährige Weiterbildung zum staatlich geprüften Techniker für Automatisierungstechnik und Mechatronik. Auch die Möglichkeit zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung und die internationalen Erfahrungen machten WALTER zu einem außergewöhnlichen Arbeitgeber, sagt Hegele und fügt hinzu: „Am besten finde ich aber den abteilungsübergreifenden kollegialen, sogar freundschaftlichen Umgang unter den Mitarbeitenden. Neben den offiziellen Veranstaltungen werden viele Events auch privat mit den Kollegen geplant, zum Beispiel ein 100-Kilometer-Staffellauf der WALTER-Laufgruppe. Es ist kein Zufall, dass es viele langjährige Kollegen in der ‚WALTER-Familie‘ gibt.“

## „ICH LEBE MEINEN TRAUM“



### JAN LUKAS BREDEHÖFT

**POSITION:** Service Engineer Surface & Profile,  
WALTER EWAG, Anjō

**KONTAKT:** Jan-Lukas.Bredehoeft@blohmjung.com

EINE TOLLE KARRIERE haben und dabei auch noch die Welt sehen, das war für Jan Lukas Bredehöft ein unschlagbares Angebot. Er hat 2015 bei BLOHM JUNG eine Ausbildung zum Mechatroniker begonnen und war nach dem erfolgreichen Abschluss am Standort Hamburg als Servicetechniker tätig. Doch ein Gedanke ließ Bredehöft nie los: Er wollte unbedingt auch mal außerhalb Europas leben und internationale Erfahrungen sammeln. Was in den meisten anderen Unternehmen notgedrungen das Ende seines Traums oder aber des Arbeitsverhältnisses bedeutet hätte, war in diesem Fall der Beginn eines Dialogs mit der HR-Abteilung. Denn die UNITED GRINDING Group ist global aufgestellt, und die Schwesterunternehmen kooperieren auch beim Personal miteinander. „Nur ein Jahr nachdem ich meinen Wunsch geäußert hatte, bekam ich das Angebot, nach Japan zu gehen“, erinnert sich Bredehöft. Dort ist er nun am Standort von WALTER EWAG in Anjō als Servicetechniker für die Maschinen von BLOHM JUNG zuständig. Mit dem berühmten Schnellzug Shinkansen fährt er ins Büro oder direkt zu Kunden, dann oft auch noch ein Stück mit dem Mietwagen. Bredehöft ist begeistert von dem Hochtechnologieland: „Unsere Maschinen sind universell einsetzbar und werden gerade deshalb für viele Zwischenprodukte hier in der Industrie gebraucht. Durch meine Arbeit bei den Kunden sehe ich viele verschiedene Prozesse und Anwendungsgebiete, zum Beispiel im Automobilbau oder in der Luft- und Raumfahrt.“



## „PERSÖNLICHE WEITERENTWICKLUNG IST WICHTIG“



### SANDRA SCHIESS

**POSITION:** Head of HR, MÄGERLE, Fehrltorf

**KONTAKT:** Sandra.Schiess@maegerle.com

„MIR IST ES WICHTIG, die persönliche Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden zu fördern und hier offen für individuelle Wünsche zu sein“, sagt Sandra Schiess. Sie selbst ist das beste Beispiel für den Erfolg dieser Personalentwicklungsstrategie. Sie ist 2002 mit der Ausbildung zur kaufmännischen Angestellten bei MÄGERLE gestartet und hat sich danach von der Telefonistin über Stationen im Einkauf bis hin zur Personalleiterin entwickelt. „Nach der Geburt meiner beiden Kinder war ich einige Jahre als Familienmanagerin tätig und habe dann zunächst in Teilzeit wieder im Einkauf bei MÄGERLE gearbeitet“, erinnert sie sich. Im Mai 2023 übernahm sie schließlich als Head of HR eine Führungsposition im Unternehmen. Hier ist sie unter anderem für den gesamten HR-Lifecycle, die Beratung der Mitarbeitenden und Führungskräfte in Personalfragen wie auch für die Rekrutierung von neuen Fachkräften verantwortlich. Für Schiess ist MÄGERLE einer der besten Arbeitgeber der Region. Das liegt neben Faktoren wie familienfreundlicher Arbeitszeitgestaltung, attraktiven Konditionen und einem spannenden Produkt auch an dem angenehmen Betriebsklima: „Bei uns gilt der menschliche Grundgedanke, und den Mitarbeitenden ist der nötige Raum gegeben, sich gemäß ihren Fähigkeiten und Wünschen weiterzuentwickeln.“



*Die drei Gesprächsteilnehmer  
Karin Bauder-Zilly, Gero Hesse  
und Stephan Nell (v. l.)  
treffen sich in einem Kölner  
Hotel*

# JÄGER DER VERLORENEN

Wie kommen Industrieunternehmen heute an Nachwuchs? Wie weit hat sich die Einstellung der Bewerber wirklich verändert? Wie sind die regionalen Unterschiede? Welche Chancen liegen im datenbasierten Recruiting, und für welche Unternehmen kommt es infrage?

Und wie positioniert sich die UNITED GRINDING Group in diesem Wettbewerb um die Zukunft?

Die Experten **Karin Bauder-Zilly** und **Gero Hesse** diskutieren mit **Stephan Nell**, CEO der UNITED GRINDING Group

# TALENTE

Ist es schwieriger geworden, Nachwuchs für Industrieunternehmen zu rekrutieren? Und falls ja, woran lassen sich hier Veränderungen festmachen?

**HESSE** Eindeutig, ja. Es ist auch wenig überraschend, wenn man an Themen wie Demografie, Digitalisierung oder Wertewandel denkt. Dies trifft sicherlich nicht in allen Ländern gleichermaßen zu, aber doch in vielen. Die Digitalisierung haben wir überall. Wir erleben seit etwa 2018 einen Paradigmenwechsel auf breiter Front. Ich beschäftige mich seit 25 Jahren mit der Thematik. Und so einen hohen Arbeitskräftemangel habe ich in Deutschland noch nicht erlebt. Das stellt alles auf den Kopf. So rückwärtsgerichtet, wie Unternehmen in den letzten 50, 60 Jahren mit Personal umgegangen sind, das hat einfach keinen Bestand mehr. Wir haben einen Machtverlust auf Arbeitgeberseite und eine deutliche Machtzunahme bei den Arbeitnehmern.



*Im Gespräch geht es darum, wie entscheidend es für die Zukunft eines Unternehmens ist, heute den richtigen Nachwuchs zu gewinnen. Auch das Hotel, das als Location dient, spielt mit dem Thema Zukunft – in der Variante des Retrofuturismus im Design*

## „ES IST HEUTE NACHGEWIESEN, DASS DIE GRÖSSTEN UNTERSCHIEDE VON LEBENSPHASEN ABHÄNGEN UND NICHT VON GENERATIONEN.“

*Karin Bauder-Zilly*

Sie sprechen von Deutschland ...

**BAUDER-ZILLY** Ja, aber auch weltweit gesehen würde ich der Beschreibung zustimmen. Die Robert Bosch GmbH hat beim Hiring global größere Herausforderungen als in Deutschland, weil da die Marke nicht so bekannt ist. In Deutschland haben wir eine Awareness, die bei über 90 Prozent liegt. Aber generell gilt: Der Markt zieht an. Die Unternehmen müssen sich immer mehr einfallen lassen, sodass die Kampagnenbudgets wachsen. Klar gibt es Talente da draußen. Wir müssen nur attraktiv genug für die sein. Das gilt für alle Generationen.

**NELL** Wir finden Nachwuchs, es ist schwieriger geworden, aber wir finden ihn immer noch. Unsere Ausbildungsquote in Europa ist über zehn Prozent, das ist viel. Was Sie beschreiben, gilt für uns in Deutschland und der Schweiz. Zum Beispiel bieten wir in den USA eine Ausbildung, angelehnt an das Duale System der Schweiz oder Deutschlands, an. So sind wir in den USA auch für junge Menschen als Arbeitgeber attraktiv.

**HESSE** Das kann ich mir vorstellen. Aber Sie gehen da ja auch den Weg, etwas Interessantes anzubieten, das die Interessen der Zielgruppe im Auge hat.



**NELL** Ja, klar. Und in China finden wir auch problemlos Leute. Aber in anderen Teilen Europas ist die Situation ebenfalls anders als in Deutschland und der Schweiz. Schauen wir nach Italien, nach Spanien, wie hoch da die Jugendarbeitslosigkeit ist. Ich höre immer: Die Unternehmen müssen ... Die Unternehmen müssen aber auch können. Denn allen werden wir nur gerecht, wenn wir selbst wettbewerbsfähig und erfolgreich sind – und zwar langfristig. Und der globale Wettbewerb, in dem wir stehen, lässt nicht immer alles zu, was Mitarbeitende und wir uns selber wünschen würden.

**HESSE** Da bin ich mir nicht so sicher. Es ist eine Frage des Marktes. Wenn der Arbeitsmarkt gut ist, müssen Sie gar nichts tun. Aber der Markt ist nicht gut. Ich weiß doch, was in den Unternehmen los ist. Heute sitzt man zu dem Thema im Vorstand zusammen, früher war es auf Referentenebene.

**NELL** Wenn es hier gar nicht mehr geht, werden die Unternehmen in die Länder ausweichen müssen, in denen es geht. Und wo die Menschen nicht nur fragen: „Was kann das Unternehmen für mich tun?“, sondern auch: „Was kann ich für das Unternehmen tun?“. Wir versuchen, den Bedürfnissen der Mitarbeitenden, so gut es geht, nachzukommen. Aber nicht alle Wünsche lassen sich erfüllen. Beispielsweise kann man eine Berufsausbildung nicht in Teilzeit absolvieren – diese Frage wurde uns schon gestellt.

**HESSE** Ich sage ja gar nicht, dass wir uns immer komplett nach den Bedürfnissen der Arbeitnehmenden richten müssen. Manchmal muss man erst mal ein Gefühl für Arbeit herstellen. Was bedeutet das eigentlich? Dass es eben kein Wunsch-dir-was ist an allen Stellen. Aber man muss aufpassen, aus welcher Perspektive man argumentiert.

**BAUDER-ZILLY** Ich habe wirklich ganz tolle Leute in meinem Team, die frisch von der Uni kommen, die was wollen und viel Drive haben. Natürlich fordern die auch was von mir, aber das dürfen sie auch. Ich fordere ja auch etwas.

**Können wir die Generation Z mittlerweile nicht schon etwas entmystifizieren? Vielleicht ist sie doch eher ein deutsches Feuilletonthema. Es gibt auch viele Untersuchungen, die zeigen, dass sie in ihren Bedürfnissen gar nicht so anders ist. Ein sicherer Job ist weiterhin der wichtigste Wunsch ...**

**BAUDER-ZILLY** Ja, es ist in der Zwischenzeit nachgewiesen worden, dass die größten Unterschiede von Lebensphasen abhängen und nicht von Generationen. Das kann ich auch aus meinem persönlichen Erleben nachvollziehen, als Mutter von drei Kindern. Menschen sind davon getrieben, dass sie in einer bestimmten Lebensphase sind. Sie geben vielleicht besonders viel, weil sie gerade von der Uni kommen und der Job jetzt ganz viel Raum einnehmen darf. Und in einer anderen Phase, wenn sie sich ein Haus bauen oder Kinder kommen, verändert sich das wieder. Das hat gar nichts damit zu tun, ob ich 1978 oder 1998 geboren bin. Wir haben in einer Umfrage herausgefunden, dass mobiles Arbeiten für die älteren Professionals sogar wichtiger ist als für Studierende. Möglicherweise weil sie mehr Flexibilität brauchen aufgrund ihrer Lebensphase.

**HESSE** Wer heute 16 Jahre alt ist und aufwächst mit Klimawandel und Ukraine-Krieg, wird dabei ein anderes Gefühl haben als jemand, der vor zehn Jahren in dieser Lebensphase war. Ich würde das aber nicht überbewerten. Am Ende ist es so, dass Menschen ihre Bedürfnisse berücksichtigt



**„MENSCHEN WOLLEN IHRE BEDÜRFNISSE BERÜCKSICHTIGT SEHEN – UND DER MARKT VERSCHAFFT IHNEN HEUTE DIE VORAUSSETZUNGEN, DAS AUCH DURCHZUSETZEN.“**

*Gero Hesse*

wissen wollen – und aus dem Markt ergibt sich, dass sie bessere Voraussetzungen denn je haben, das auch durchzusetzen. Das mache ich nicht an Generationen fest. Menschen, die einen Bürojob haben, sagen sich heute einfach: Wieso soll ich jeden Tag ins Büro kommen, wenn ich das von zu Hause aus genauso machen kann? Aber das sagen 50-Jährige ebenso wie 25-Jährige.



*Gero Hesse, Agenturchef im Bereich Recruiting, glaubt, dass sich Unternehmen mehr einfallen lassen müssen, um für Nachwuchs attraktiv zu sein. Karin Bauder-Zilly und Stephan Nell weisen darauf hin, dass die Voraussetzungen international sehr unterschiedlich sind (v. l.)*



**NELL** Viele junge Leute, die heute bei uns sind, sind nicht anders als früher. Und war es nicht immer die Elterngeneration, die eher besorgt in die Zukunft geblickt hat? Und unsere Erfahrung mit dem Thema Homeoffice ist die, dass diese Möglichkeit von vielen Mitarbeitenden gar nicht genutzt wird. Eine Begeisterung für den Job, das Unternehmen und das Team entwickelt sich vor Ort im Betrieb. Über Video allein entsteht keine Beziehung.

**HESSE** Ich bin zögerlich, Ihnen zuzustimmen. Ich erlebe in der Arbeitswelt unserer eigenen Firma mit 550 Menschen, dass extrem viel virtuell und digital läuft, weil das Geschäftsmodell es erlaubt. Und natürlich ist der persönliche Kontakt wichtig. Aber wir überlegen sehr stark, wie wir bestimmte Momente schaffen, die für die Identifikation und Motivation geeignet sind, um die normale Arbeit dann doch in den meisten Fällen digital abzubilden.

**NELL** Bei uns ist der Kreis derer, die im Werk sein müssen, größer, denn die Maschinen muss ja jemand zusammenbauen. Das geht nicht von zu Hause aus. Diese Mitarbeitenden wiederum brauchen Unterstützung von vor- und nachgelagerten Tätigkeiten beziehungsweise Arbeitsstellen. Damit reduziert sich das Homeoffice-Thema bei uns auf wenige, bei denen es überhaupt möglich ist, ohne dass die Effizienz der Arbeitsabläufe darunter leidet.

**HESSE** Jobs sind einfach nicht gleich. Oft wird Homeoffice als ungerecht wahrgenommen. Aber wie war es denn früher, wenn man in der Fabrik gearbeitet hat, von sieben bis drei, und der Verkäufer musste morgens um sieben los und ist erst abends um neun nach Hause gekommen? Das war auch nicht gerecht.

**Der in vielerlei Hinsicht veränderte Personalmarkt hat auch dazu geführt, dass sich die Methoden im Recruiting weiterentwickelt haben. Frau Bauder-Zilly, wie ist die Herangehensweise bei Bosch?**

**BAUDER-ZILLY** Wir sind ein großes Unternehmen. Es geht global gesehen um viele Tausend Stellen, die wir besetzen. Es gibt viele Hunderttausende Bewerbungen, die jedes Jahr reinkommen. Deshalb müssen die Prozesse möglichst effizient sein. Wir analysieren, welche Daten entlang des kompletten Hiring Funnel anfallen – von Attraction bis zu dem Zeitpunkt, wo wir die Zusage aussprechen und den Vertrag rausgeben. So können wir unsere Prozesse optimieren und erkennen, wie und wo sich be-

stimmte Inhalte am besten vermitteln lassen. Zum Beispiel auf einer Veranstaltung vor Ort, mit einer Instagram-Kampagne oder einer Google-Search-Kampagne. Wir können dann ganz genau verfolgen, welche Zielgruppen wir mit der Maßnahme ansprechen oder an welchem Funnel-Schritt wir sie möglicherweise verlieren: Wie ist die Qualität der Bewerbenden, und wo kommt am Schluss eine Besetzung zustande?

**Sie haben den Bewerbungs- und Auswahlprozess sozusagen automatisiert ...**

**BAUDER-ZILLY** Es geht jetzt nicht darum, dass eine Maschine den Besetzungsprozess übernimmt. Davon sind wir weit entfernt, und da möchte ich auch niemals hin. Aber nehmen wir zum Beispiel das Thema „hard to fill“, also eine Stelle, die schwer zu besetzen ist. Aber warum glaubt man eigentlich, dass sie schwer zu besetzen ist? Weil jemand diese Erfahrung gemacht hat. Aber es kann ja ein anderer Recruiter eine ganz andere persönliche Erfahrung gemacht haben. Bei solchen Fragen geben wir uns mit subjektiven Eindrücken nicht mehr zufried-



## „FACHLICHES LÄSST SICH ERLERNEN. WENN DER MENSCH INS TEAM PASST, IST DAS IN DER REGEL KEIN PROBLEM.“

*Stephan Nell*

den, sondern sagen: Okay, da schauen wir in die Zahlen. Wie lange steht die Stelle schon online? Ist sie ausreichend gut beschrieben? Sind zu viele interne Begrifflichkeiten enthalten, die draußen nicht verstanden werden? Ist der Anforderungskatalog viel zu groß und die Menschen fühlen sich überfordert? Ist die Textkomplexität zu hoch? Ist die Anzeige geschlechterspezifisch geschrieben? Wir haben ein Tool, das uns hilft, das zu identifizieren. Wir haben gesehen, dass sich auf Stellen, die komplexer beschrieben sind, mehr Männer bewerben. Wenn wir mehr Frauen einstellen wollen, müssen wir also auf die Formulierungen achten. Und dann sehen wir, wie die Anzeige nach der Optimierung performt. Mit solchen Vorgehensweisen können wir Conversion Rates verdoppeln.

### Über welchen Zeitraum kann sich so ein Recruitingprozess ziehen?

**NELL** Wir müssen die Leute schon im Vorfeld an uns binden. Zum Beispiel können wir jemanden auf einer Veranstaltung kennengelernt haben, oder vielleicht hat die Person sich auch bei uns beworben. Wenn

wir geeigneten Kandidaten in dem Moment keine Stelle anbieten konnten, bauen wir trotzdem einen Kontakt auf. Damit meine ich nicht, Newsletter zu verschicken, sondern persönlich anzurufen. Wie sieht es aus? Wie ist die Lebensphase? Braucht der Partner vielleicht auch einen Job in der Region, damit es klappt? Und wenn wir all die spezifischen Informationen haben, kriegen wir die als „hard to fill“ identifizierte Stelle auch besetzt.

**HESSE** Recruiting Analytics sind auf jeden Fall der Weg, der jetzt eingeschlagen wird. Etwa die Hälfte der Unternehmen mit mehr als 1000 Mitarbeitenden ist da schon dran. Dafür braucht es aber die entsprechende Stabsabteilung oder aber externe Unterstützung.

**BAUDER-ZILLY** Wir hatten schon Phasen, in denen wir viele Externe eingestellt haben. Im Moment sind wir eher in der Phase der Konsolidierung und konzentrieren uns auf echte Hard-to-fill-Positionen. Dazu gehören zum Beispiel Experten im Bereich Cybersecurity, Semiconductor oder künstliche Intelligenz. Das sind Fachkräfte, die wir nach wie vor von außen reinholen müssen.

Ansonsten haben wir einen riesigen internen Arbeitsmarkt mit 130.000 Mitarbeitenden in Deutschland, die sich auch weiterentwickeln wollen. Die von uns gesuchten Profile sind sehr, sehr schwer zu finden. Das ist ein hartes Geschäft, und da spielen wir die komplette Klaviatur der Maßnahmen. Wir machen auch Eignungsdiagnostik – ein Thema, das wir gerade in unserem gebündelten Expertenservice, dem People Acquisition Campus, implementiert haben. Am Ende möchten wir immer stärker wegkommen von Bauchgefühlen und wirklich Entscheidungen treffen, die fundiert sind.

**NELL** Wir haben Mühe, in Deutschland Servicetechniker zu finden. Reisen, unterwegs sein, nicht mehr zu Hause sein, das wollen die meisten nicht. Also haben wir uns entschieden, die Sache selber in die Hand zu nehmen und unsere bestehenden Mitarbeitenden lokal vor Ort aus- beziehungsweise weiterzubilden, in unseren eigenen Service-Akademien.

**HESSE** Ließe sich dieser Job teilweise digitalisieren, etwa mit Fernwartung?

**NELL** In gewissem Umfang, ja. Digitale Lösungen wie Remote-Service sind im Kom-

men, und wir entwickeln auch laufend neue digitale Assistenzsysteme. An unseren C.O.R.E.-Panels lassen sich sogar Videokonferenzen direkt an der Maschine durchführen. Und das System ist intelligent genug, die wichtigsten Daten zu einer schnellen Fehlerbehebung direkt mitzuliefern, sofern der Kunde das zulässt. Auf diese Weise können sich unsere Kunden und unser Customer-Care-Team durchaus einige Reisen sparen. Aber am Ende des Tages ist es Maschinenbau mit tonnenschweren Maschinen, in denen viel Hightech steckt und bei denen sich nicht alle Arbeiten aus der Ferne erledigen lassen.

**HESSE** Das ist ein Problem in vielen Branchen, etwa auch im Pflegebereich. Es gibt so viele Beispiele, wo Homeoffice nicht funktioniert. Was können Arbeitgeber da tun? Sie können an ihrer Unternehmenskultur arbeiten und ihre Zielgruppe ganz passgenau ansprechen. Dazu müssen sie die exakten Bedürfnisse ihrer Zielgruppen kennen und entsprechend passende Angebote machen. In den nächsten Jahren wird die Arbeitsmarktsituation Unternehmen vermehrt zwingen, sich in der ein oder anderen Weise anzupassen.

**NELL** Was wir versuchen, ist, unseren Nachwuchs selber auszubilden. Wenn ich mir die Maschinenbauer anschau, meistens Mittelständler, die Mühe haben, Leute zu finden, dann bilden die wahrscheinlich nicht genügend aus. Bei uns läuft das gut.

Und unter denen, die die Ausbildung machen, finden sich vielleicht auch Servicetechnikerinnen oder -techniker.

**BAUDER-ZILLY** Ich finde es total gut, solche Themen langfristig anzugehen und nicht erst, wenn das Kind in den Brunnen gefallen ist. Wer mit der Ausbildung anfängt, hat dann wirklich die Leute, die er braucht.

**HESSE** Viele Technologien und Mechanismen, die eigentlich im Marketing schon seit Jahren üblich sind, sind jetzt im Recruiting angekommen. Statt mit dem Bauchgefühl erfahrener Recruiter, die so ungefähr wussten, wer wo hinpasst, wird jetzt kampagnenorientiert mit Zahlen, Daten und mit spezifischer Zielgruppenansprache gearbeitet. Jemand, der im IT-Bereich arbeitet, will ganz andere Dinge erfahren als jemand in der Logistik, bei dem es vielleicht in erster Linie ums Gehalt geht. Da machen oft Centbeträge im Stundenlohn den Unterschied. Die alte Idee, dass wir eine Karrierewebsite haben, auf der sich Kandidaten raussuchen, was zu ihnen passt, die ist mehr und mehr

passé. Und das ist kein deutsches Phänomen. Das ist international. Weil wir überall die Digitalisierung erleben – wie wir einkaufen, wie wir Fernsehen gucken, wie wir Musik hören. Überall steigt die Individualisierung, und das macht auch vor dem HR-Thema nicht halt.

**BAUDER-ZILLY** Für mich ist es bis zu einem gewissen Grad egal, ob ich jetzt einen Job verkaufe oder einen Erdbeerjoghurt. Natürlich ist es ein Unterschied, ob jemand im Supermarkt einen Joghurt kauft oder eine lebensverändernde Entscheidung für einen neuen Job trifft. Aber die Marketingmechanismen dahinter, die sind keine anderen. Das ist auch etwas, das ich erst mal verstehen musste und was in den HR-Abteilungen jetzt langsam angekommen ist.

**HESSE** Für mich ist Recruiting heute ein Dreiklang aus Technologie, datengetriebenem Arbeiten – und am Ende eigentlich der Frage: Warum sollte ich bei diesem Arbeitgeber arbeiten? Und die ist individuell für jeden Menschen zu beantworten.

## IM GESPRÄCH

### KARIN BAUDER-ZILLY

Head of HR Marketing and Analytics Germany (People Acquisition Campus), Robert Bosch GmbH. Sie arbeitet seit 20 Jahren in verschiedenen Positionen im HR-Bereich, seit zehn Jahren im Bereich Talent Acquisition. Seit 2022 verantwortet sie das Personalmarketing Deutschland der Robert Bosch GmbH.

### GERO HESSE

CEO von Embrace, einem Agenturverbund von Services rund um das Thema Recruiting und Human Resources in Gütersloh. Nach dem Studium von Wirtschaft und Recht arbeitete der Diplomkaufmann in den Bereichen Human Resources und Employer Branding beim Medien- und Dienstleistungskonzern Bertelsmann und danach in der Content-Marketing-Agentur Territory, bevor er sich 2009 selbstständig machte.

### STEPHAN NELL

Stephan Nell verantwortet seit 2012 als Chief Executive Officer weltweit die Geschäfte der UNITED GRINDING Group. Er kam 2003 zunächst als Verkaufsleiter Europa zu STUDER und war dort von 2007 bis 2011 Vorsitzender der Geschäftsführung.



**„FÜR MICH IST ES BIS ZU EINEM GEWISSEN GRAD EGAL, OB ICH EINEN JOB VERKAUFE ODER ERDBEERJOGHURT. DIE MECHANISMEN DAHINTER SIND KEINE ANDEREN.“**

*Karin Bauder-Zilly*



## „WIR FINDEN NACHWUCHS. ES IST SCHWIERIGER GEWORDEN, ABER WIR FINDEN IHN IMMER NOCH.“

*Stephan Nell*

**NELL** Eine Herausforderung im Maschinenbau ist das Image, das wir haben. Viele Leute wissen gar nicht, was wir tun und wie unsere Werke aussehen. Die haben immer noch die veraltete Vorstellung im Kopf, in der es in der Produktionshalle nach Öl riecht und die Hände schmutzig sind. In Wirklichkeit können Sie bei uns vom Boden essen. Die Arbeit besteht auch nicht mehr nur darin, etwas mit den Händen zusammenzubauen. Es geht um Hochtechnologie, also Hightech auf dem höchsten Niveau. Sonst könnten wir Maschinen mit dieser hohen Präzision gar nicht herstellen. Und dazu gehört natürlich auch hoch entwickelte Software. Deswegen beschäftigen wir inzwischen immer mehr Softwareingenieure. Und oftmals ist den Leuten gar nicht so bewusst, was der Maschinenbau alles ermöglicht. Wir sind als mittelständisches Unternehmen in den verschiedensten Branchen unterwegs. Seien es Automobil-, Flugzeug- oder Schiffsbau, die Energiebranche, Verpackung, Medizin und viele andere Dinge – auch jene, die es noch gar nicht gibt, die erst noch auf den Markt kommen. Irgendwer muss das alles ja produzieren. Wir versuchen, in erster Linie einmal zu zeigen, was wir überhaupt machen.

Das Bemühen um den Nachwuchs spielt sich extrem lokal ab. Wenn wir in Tübingen Nachwuchs suchen, müssen wir in Tübingen aktiv sein, genauso in Thun. Die Leute sind nicht mobil, die wollen in ihrer Region bleiben. Und wir suchen Menschen an mehr als 20 Standorten. Manchmal versuchen wir auch, Fachkräfte dazwischen zu transferieren. Aber das ist schwierig. Es gibt wenige, die dazu bereit sind. Sehr positiv sind extrem lange Betriebszugehörigkeiten. Wir haben Leute mit über 50 Jahren Betriebszugehörigkeit und Mitarbeitende aus Familien, die schon in zweiter Generation für uns tätig sind. Und wir haben niedrige Fluktuationsraten. Und die Ziele? Wir wollen, dass die Leute die Extrameile gehen. Denn ich kann im Unternehmen alles kopieren, nur zwei Dinge nicht. Eines ist das Image, der gute Ruf der Marke, das müssen Sie sich erarbeiten. Die zweite Sache, die Sie nicht kopieren können, ist eine motivierte Mannschaft, die eben ein bisschen mehr macht als die anderen.

**BAUDER-ZILLY** Eigentlich wollen alle Unternehmen Mitarbeitende, die die Extrameile gehen. Ich glaube, dann ist eher die Frage: Wie komme ich denn dazu? Und da gibt es wahrscheinlich verschiedene Antwort-

ten. Und meine persönliche Antwort wäre schon, dass ich auch als großer Konzern wie der, für den ich arbeite, individuell auf die Bedürfnisse von Menschen in ihrer jeweiligen Lebensphase eingehen kann.

**HESSE** Und wie erreichen Sie das, Herr Nell, dass diese letzte Meile gegangen wird?

**NELL** Wir haben als Arbeitgeber einiges zu bieten. Wir sind ein international tätiges und dazu noch technologisch führendes Unternehmen. Das bietet eine Vielzahl an Berufsmöglichkeiten. Wir legen dabei viel Wert darauf, unsere Mitarbeitenden zu fördern – sei es durch Auslandserfahrung, Aus- und Weiterbildung oder darin, mehr Verantwortung zu übernehmen, also Karriere zu machen. Und das auch unabhängig von Zertifikaten oder Arbeitsnachweisen. Wir geben den Menschen, die es wollen und können, wirklich eine Chance. Und deshalb suchen wir auch primär die Menschen und nicht nur allein ihre Ausbildung.

**HESSE** Also die Haltung?

**NELL** Ja, der Mensch muss passen. Klar sollte er die Voraussetzung mitbringen, dass er den Job nachher machen kann. Aber fachliche Dinge kann ich lernen. Wenn der Mensch ins Team passt, dann kommt der Rest schon. Wenn er fachlich super ist, aber als Mensch nicht passt, dann geht es nicht.

**HESSE** Ich würde auch nicht sagen, dass der Bauch egal ist. Aber ich würde sagen, dass die Bauchentscheidung nicht vorne stehen sollte, sondern die Methodik sollte vorne stehen, ergänzt um das Bauchthema. Regional an Zielgruppen im richtigen Alter mit einer bestimmten Story ranzukommen, das geht heute, vor fünf Jahren noch nicht.

**NELL** Wir lassen zum Beispiel unsere Lernenden ihre Geschichte selbst erzählen, das ist am glaubwürdigsten. Sie bauen auf lokalen Messen den Stand selbst auf und drehen Videos und machen ganze Social-Media-Kampagnen. Wir geben nicht vor, was sie sagen sollen. Und wenn Fachkräfte erst mal bei uns sind, versuchen wir, sie zu halten. Die meisten sind mit Herzblut bei der Sache. Nicht 100 Prozent, das kriegen wir nicht hin. Aber ein großer Teil unserer Angestellten ist begeistert von dem Unternehmen, bei dem sie sind.



# KINDER



IHRER

ZEIT



Zwischen Klischee und Realität: Was ist dran an der Vorstellung, die Generation Z stelle zu hohe Ansprüche und bringe sich nicht richtig ein?

Untersuchungen zeigen, dass sich die jungen Menschen heute zwar große Sorgen um die Zukunft machen, sich in ihren persönlichen Wünschen aber gar nicht so sehr von früheren Generationen unterscheiden. Kriterien wie Arbeitsklima, Gehalt, Sicherheit sowie spannende und interessante Aufgaben stehen obenan – und dies weltweit über alle Generationen hinweg

Text: Stefan Grötzschel

DIE SOGENANNTHE GENERATION Z steht im Zentrum hitziger Debatten. Sie wird in der medialen Öffentlichkeit häufig negativ besprochen, als bequem oder leistungsschwach charakterisiert. Doch was ist dran an den Klischees? Und was bedeutet das für die Nachwuchswerbung, die aufgrund wachsenden Fachkräftemangels immer wichtiger wird, auch für Unternehmen im Maschinenbau?

Die Generation Z – Menschen, geboren zwischen Mitte der 1990er- und Anfang der 2010er-Jahre – ist die erste, die in einer vollständig digitalisierten Welt aufwächst. Gleichzeitig ist ihre Jugend geprägt von globalen Herausforderungen. In Deutschland zeigen Untersuchungen wie „Jugend in Deutschland“, dass diese Generation sich Sorgen macht. Vor allem wegen der Inflation (71 Prozent), des Kriegs in Europa (64 Prozent) und des Klimawandels (55 Prozent).

Nimmt man noch die gerade überstandene Pandemie hinzu, scheint es logisch, dass die großen Jugendstudien (Shell und Sinus) eine Sehnsucht der jungen Leute nach Stabilität und Sicherheit belegen und eine Art Rückbesinnung auf eher traditionelle Werte sehen.

## WERTEVERGLEICH DER GENERATIONEN

Die Studie „Jugend in Deutschland“ betrachtet die Generationen im Vergleich (14 bis 29 Jahre, 30 bis 49 Jahre, 50 bis 69 Jahre) und findet überraschend wenig Unterschiede, auch nicht bei vermeintlichen Reizthemen wie Homeoffice oder Work-Life-Balance. Die wichtigsten Werte und Tugenden sind generationenübergreifend die gleichen, darunter Familie, Gesundheit, Freiheit, Ehrlichkeit, Zuverlässigkeit und Hilfsbereitschaft.

Martin Schröder, Soziologieprofessor an der Universität des Saarlandes, hat einen Erklärungsansatz. Er hat Umfragen aus rund vier Jahrzehnten analysiert und festgestellt, dass die Einstellung zur Arbeit nicht zwangsläufig vom Geburtsjahr abhängt, sondern eher vom Lebensabschnitt, in dem sich jemand befindet.

Schröders Ansicht nach sind Unterschiede in der Einstellung zur Arbeit mehr auf den jeweiligen Lebensabschnitt und die zeitlichen Umstände zurückzuführen als auf die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Generation. So fand Schröder heraus, dass verschiedene Generationen, die in vergleichbaren Lebensabschnitten befragt wurden, fast identische Ansichten zur Arbeit haben.

Übersetzt könnte man zum Beispiel sagen: Die Forderung nach verbesserter Work-

Life-Balance stammt nicht speziell von der Gen Z, sondern entspricht dem aktuellen Zeitgeist. Vermutlich ist dieser Wunsch allen Generationen ähnlich wichtig.

Die Ergebnisse einer aktuellen Umfrage des Verbands Deutscher Maschinen- und Anlagenbau (VDMA) passen zu dieser Lesart. Sie fragte nach den Top-Faktoren junger Menschen bei der Berufswahl. Heraus kamen auf den ersten Plätzen: Arbeitsklima, Gehalt, Sicherheit sowie spannende und interessante Aufgaben. Ganz normale Wünsche also. Wer will das nicht?

Nachkommende Generationen (wie aktuell die Generation Z) sind schlicht Kinder ihrer Zeit. Wie alle jungen Leute vor ihnen stehen sie vor bestimmten Herausforderungen. In unserem Zusammenhang besonders relevant: Schüler und Schülerinnen sind beim Thema Berufsorientierung ziemlich überfordert. Kein Wunder, es gibt 350 Ausbildungsberufe und Tausende Bachelor-Studiengänge. Diese Herausforderung für die jungen Leute ist zugleich eine Chance für Unternehmen auf Nachwuchssuche.

## NACHWUCHSWERBUNG, DIE ÜBERALL FUNKTIONIERT

Das oberste Ziel für Unternehmen muss es sein, Strahlkraft in der eigenen Region als gute Adresse für den Nachwuchs zu entwickeln. Dazu gilt es, Berührungspunkte mit den relevanten Zielgruppen herzustellen. Erste Anlaufstelle dafür ist die Schule. Für Schulen und Lehrkräfte wird das Thema Berufsorientierung immer wichtiger, und dabei können sie Unterstützung gebrauchen. Ein idealer Anknüpfungspunkt, um in Kontakt zu treten, zum beiderseitigen Nutzen von Unternehmen und Schule.

Viele Lehrkräfte sind keine Berufsberatungsprofis, und die Schüler und Schülerinnen wissen das. Deshalb wünschen sie sich, dass Unternehmen diese Aufgabe übernehmen. Etwa indem sie in den Unterricht kommen und Berufe vorstellen. Oder noch besser: die Schüler und Schülerinnen in die Unternehmen holen und Berufe dort anfassbar machen. Idealerweise mithilfe junger Leute aus dem eigenen Betrieb wie Auszubildender oder dual Studierender, denn sie sind hierbei authentische und vertrauenswürdige Role-Models.

Entsprechend wichtig ist es auch, Schulpraktika anzubieten. Untersuchungen zeigen, dass viele Auszubildende sich für ihren Ausbildungsberuf entschieden haben, weil sie im Praktikum festgestellt haben, dass ihnen die Tätigkeit liegt und Spaß macht. Das

bedeutet, dass Unternehmen in die Qualität von Praktika investieren sollten. Denn wenn Schüler und Schülerinnen frustriert aus dem Praktikum herauskommen, ist es eine verpasste Chance.

Wer ein spannendes, sinnvolles Praktikum anbieten kann, hat direkten Zugriff auf potenzielle Fachkräfte. Praktikanten und Praktikantinnen, die sich bewähren, kann man direkt eine Ausbildung im Unternehmen anbieten, auch wenn das Schulende noch ein oder zwei Jahre in der Zukunft liegt. Das kommt bei Schülern, Schülerinnen und Eltern gut an. Die Unternehmen können sich gute Praktikanten merken und sich Bindungsstrategien für sie überlegen.

## LOKALE BEDÜRFNISSE UND GLOBALE TRENDS

Junge Menschen haben weltweit sowohl gemeinsame als auch regionsspezifische Erwartungen an Beschäftigung und Arbeitgeber. Zentral sind die Erwartungen an Arbeitsbedingungen, Entwicklungsmöglichkeiten und Unternehmenskultur. Die können sich in ihrer Ausprägung je nach Land oder Region unterscheiden.

Purpose-Themen wie Nachhaltigkeit oder CO<sub>2</sub>-Reduktion sind dagegen international

relevant. Aber hier gilt aus meiner Sicht: Die zentralen Erwartungen der Bewerber kommen an erster Stelle, Purpose-Themen sind für die meisten Zielgruppen nur das Sahnehäubchen. Hier gilt es für Unternehmen, den passenden Mix zu finden, indem sie die Bedürfnisse der Zielgruppe vor Ort herausfinden.

Jugendliche sind professionelles Internet gewohnt und haben deshalb bestimmte Erwartungen an Websites und digitale Kommunikation. Das ist für die Unternehmen an zwei Punkten besonders relevant: Sie brauchen moderne Karriereseiten und dynamische Bewerbungsprozesse.

Karriereseiten sind oft unübersichtlich und erfordern viele Klicks. Relevante Informationen sollten aber, im Gegenteil, schnell auffindbar und zu erfassen sein. Dabei gilt die Faustregel: so wenig Text wie möglich. Wer ergänzend kurze Videos mit Role-Models einsetzt, punktet bei der Jugend.

Beim Bewerbungsprozess sind die Unternehmen im Vorteil, denen es gelingt, schnell und wertschätzend mit den Bewerbern und Bewerberinnen zu kommunizieren. Wochenlange Prozesse mit automatisierten unpersönlichen Antworten kann sich niemand mehr erlauben. Dann gehen die jungen Leute eben zur schnelleren, freundlicheren Konkurrenz nebenan.

Ein Instagram-Kanal ist wie eine ausgelagerte Karriereseite des Unternehmens. Hier gibt es die Chance, die Unternehmenskultur zu präsentieren. Dabei ist Authentizität wichtig, denn es sollen ja die passenden Leute aufmerksam werden. Wie bei den meisten Nachwuchswerbungsaktivitäten ist es auch hier empfehlenswert, jungen Mitarbeitenden den Vortritt zu lassen. Denn diese sind näher an der Zielgruppe und näher am Medium.

Doch aus meiner Sicht sind die klassischen Maßnahmen – Schulkooperationen, Praktika, Einsatz junger Mitarbeitender – die zentralen Bausteine einer Nachwuchsstrategie für Unternehmen im Maschinenbau. Eine moderne Karriereseite und zügige, wertschätzende Bewerbungsprozesse sind die Hausaufgaben, die es zusätzlich anzugehen gilt. Haben Unternehmen ihre Karriereseiten und Bewerbungsprozesse entsprechend modernisiert und verfügen außerdem über junge Mitarbeitende mit Spaß an Instagram oder TikTok, kann sich der Einsatz von Social Media ergänzend lohnen. Und schließlich brauchen Unternehmen ein Arbeitsklima, das junge Menschen wertschätzt, fördert und mit Begeisterung für ihre Tätigkeiten qualifizieren kann. Dann klappt's auch mit der Generation Z.



*Stefan Grötzschel ist Referent für Bildungspolitik im Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau e. V. (VDMA) und seit Jahren im Feld Nachwuchswerbung aktiv*



## 07:20 UHR

### FAHRT IN DIE KITA

Bevor der Arbeitstag beginnt, bringt Streit seinen kleinen Sohn Aron in die Kindertagesstätte. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ihm wichtig

# FRISCHER WIND MIT ERFAHRUNG

Lars Streit hat eine Berufsausbildung bei STUDER gemacht und ist heute COO von WALTER EWAG und Geschäftsführer des WALTER-Standorts im tschechischen Kuřim. So sieht sein Tag aus

Text: Markus Huth — Fotografie: Stanislav Krupar

„MEIN VATER WAR MECHANIKERMEISTER, und ich fühle mich überall dort zu Hause, wo es nach Öl riecht“, sagt Lars Streit. Der Schweizer musste also nicht lange nachdenken, als er von STUDER das Angebot bekam, eine Ausbildung zum Polymechniker mit Schwerpunkt Schleiftechnologie zu machen. Über 20 Jahre ist das nun her – heute ist Streit COO von WALTER EWAG und Geschäftsführer des WALTER-Standorts im tschechischen Kuřim und für rund 300 Mitarbeitende verantwortlich. In dem modernen und sauberen Werk werden die hochpräzisen CNC-Maschinen zum Schleifen, Erodieren und berührungslosen Messen von Werkzeugen hergestellt, für die WALTER auf der ganzen Welt bekannt ist. Aktuell arbeitet der Diplom-Techniker und studierte Wirtschaftsingenieur ge-

meinsam mit seinem Team an der Optimierung aller Prozesse sowie der Einführung modernster Infrastruktur am Standort Kuřim. Ein fahrerloses Transportsystem, eine neue Lackieranlage oder die weitere Digitalisierung – diese und viele andere Projekte stehen aktuell auf seiner Agenda. „Kuřim gehört zu den modernsten Werken seiner Art, erst vor Kurzem haben wir den Maschinenpark erneuert“, sagt er. Aber die wichtigste Ressource bleiben für ihn die Menschen: „Wir haben einen sehr guten Mix aus langjährigen Mitarbeitenden mit viel Erfahrung und jungen Leuten, die frischen Wind und Innova-

tion reinbringen.“ Ein besonders wichtiges Projekt war für ihn deshalb die Einführung des WALTER-Future-Programms, das sich mit einem Mentorenkonzept an junge Menschen mit technischem Berufsabschluss richtet, die nur wenig oder keine praktische Arbeitserfahrung haben. „Wenn unsere Auszubildenden mich um einen Karriere-Rat fragen, sage ich: Wenn ihr wisst, was ihr wollt, dann habt ihr bei der UNITED GRINDING Group alle Möglichkeiten.“

### KONTAKT

[Lars.Streit@walter-machines.de](mailto:Lars.Streit@walter-machines.de)



## 10:00 UHR

### PRODUKTIONS-MEETING

Am heutigen Tag steht für Streit eine Besprechung mit den Leitenden aller Abteilungen zum Stand wichtiger aktueller Projekte auf dem Plan

## „DER WALTER-STANDORT KUŘIM GEHÖRT ZU DEN MODERNSTEN WERKEN IM MASCHINENBAU.“

Lars Streit



### 08:15 UHR

#### REGELMÄSSIGE KOMMUNIKATION

Der Shopfloor-Management-Termin ReKo (regelmäßige Kommunikation) findet jeden Tag statt und sorgt im täglichen Betrieb für einen optimalen Informationsaustausch

### 11:00 UHR

#### VORMONTAGE

Das WALTER-Werk in Kuřim gehöre zu den modernsten in Tschechien und müsse sich auch international nicht verstecken, sagt Lars Streit, der hier gerade über der Vormontage steht. Dort werden bereits vor der Fließmontage einige Bauteilgruppen zusammengesetzt

### 13:30 UHR

#### HALLO NACH TÜBINGEN

Streit ist in Personalunion auch COO von WALTER EWAG und hält per Videocall regelmäßig Meetings mit den Kollegen in Tübingen ab





„FÜR EINE TOLLE KARRIERE  
BIETET DIE UNITED GRINDING GROUP  
ALLE MÖGLICHKEITEN.“

Lars Streit

### 14:45 UHR

#### MECHANISCHE FERTIGUNG

In der mechanischen Fertigung entstehen wichtige Komponenten, zum Beispiel das Gehäuse einer WALTER-Maschine. Hier prüft Streit zusammen mit Abteilungsleiter Petr Konečný die Qualität



### 15:30 UHR

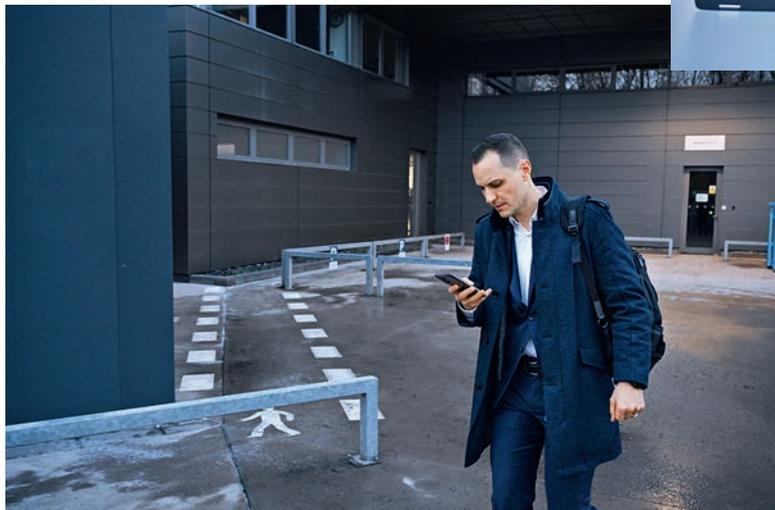
#### WALTER-FUTURE-PROGRAMM

Nachwuchsfachkräfte gehören zu den wichtigsten Investitionen in die Zukunft. Streit im Gespräch mit Teilnehmern des WALTER-Future-Programms

### 16:00 UHR

#### PERSONALFRAGEN

Streit bespricht sich regelmäßig mit HR-Leiterin Kateřina Hálová. Für ihn ist es wichtig, dass Talente und Skills für die Kunden optimal genutzt werden



### 17:45 UHR

#### LETZTER CHECK VOR FEIERABEND

Auf dem Weg zum Auto prüft Streit noch mal seine E-Mails und die wichtigsten Punkte für den nächsten Tag. Dann freut er sich auf das gemeinsame Abendessen mit seiner Familie

# TOOLS & TECHNOLOGY

NEUES AUS DER UNITED GRINDING GROUP

## INHALT

- 34 S36 MIT NEUER HSG-OPTION**  
Die S36 von STUDER gibt es nun mit Hochgeschwindigkeitsschleifen
- 35 MEHR SPINDELKOMPETENZ**  
STUDER hat sein Prüfzentrum für Spindeln modernisiert und erweitert
- 36 NEUE SOFTWAREPLATTFORM**  
Die Software von BLOHM JUNG bringt zahlreiche Vorteile
- 36 UNIPAL UND UNIMATE**  
Neue Beladeroboter für MÄGERLE und BLOHM JUNG
- 37 LÖSUNG FÜR GASTURBINEN**  
BLOHM JUNG hat eine Schleifmaschine für Industriegasturbinen entwickelt
- 38 KOMPLEXE LASERVERMESSUNG**  
Der „Laser Contour Check“ von WALTER vermisst komplexeste Formwerkzeuge
- 39 AUTOMATED TOOL PRODUCTION**  
WALTER hat eine innovative Automatisierungslösung entwickelt

*Der „Laser Contour Check“ vermisst einen komplexen Fräser*

Die Produktions-  
Außenrund-  
schleifmaschine S36  
gibt es jetzt  
mit HSG-Option



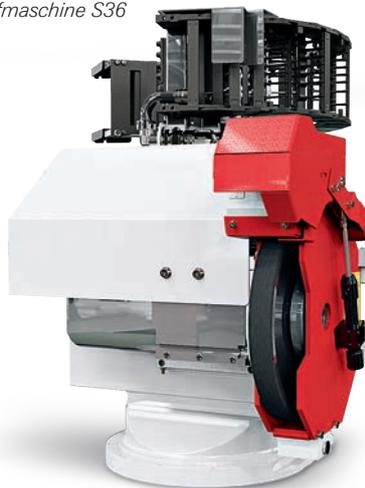
# S36 MIT NEUER HÖCHSTGESCHWINDIGKEIT

Hochgeschwindigkeitsschleifen ist ab sofort als Option für die S36 verfügbar und bietet Kunden deutlich mehr Produktivität für optimierte Prozesse

Vom Hochgeschwindigkeitsschleifen oder High Speed Grinding (HSG) ist bei einer Schnittgeschwindigkeit von 80 bis 140 Metern pro Sekunde die Rede. Dies erlaubt eine höhere Produktivität und die schnellere Bearbeitung von Werkstücken. „Das Zeitspanvolumen ist viel höher als beim konventionellen Schleifen, und daraus resultiert die Fähigkeit, höhere Vorschübe zu fahren“, erläutert Verkaufsleiter Martin Hofmann. Diese Funktion steht Kunden nun optional als Teil des Erweiterungspakets für die Produktions-Außenrundschleifmaschine S36 zur Verfügung. Es ist eine wirtschaftliche HSG-Lösung im STUDER-Portfolio, die es außerdem noch in der CNC-Universal-Rundschleifmaschine S41 sowie in den Produktions-Außenrundschleifmaschinen S22 und S11 gibt.

Die HSG-Fähigkeit der S36 basiert auf einer Hochgeschwindigkeitsspindel mit einer Leistung von 18 Kilowatt. Diese erlaubt Schnittgeschwindigkeiten von bis zu 140 Metern pro Sekunde und arbeitet mit CBN- und Diamant-Schleifscheiben mit 400 Millimeter Durchmesser und bis zu 40 Millimeter Breite. Die so konfigurierte S36 ist mit einem stärkeren Kühlschmierstoff-Kühlsystem ausgestattet, das beim Hochgeschwindigkeitsschleifen notwendig wird. Aber auch hierbei profitieren Kunden vom patentierten SmartJet®-Kühlsystem von STUDER, das im Vergleich zu anderen branchenüblichen Lösungen deutlich energieeffizienter arbeitet und viel weniger Kühlschmiermittel benötigt.

Die HSG-Spindel  
für die Produktions-  
Außenrund-  
schleifmaschine S36



## TECHNISCHE DATEN S36 MIT HSG-OPTION

- HSG-Spindel mit einer Leistung von 18 kW
- Schnittgeschwindigkeit bis 140 m/s
- Für CBN- und Diamant-Schleifscheiben mit 400 mm Durchmesser und bis zu 40 mm Breite
- Spitzenweite: 650 mm
- Spitzenhöhe: 225 mm
- Werkstückgewicht: 150 kg (max.)

## MEHR PROZESSSICHERHEIT

Ein weiterer Vorteil von HSG gegenüber dem konventionellen Schleifen ist der geringere Verschleiß der Schleifscheibe. Diese muss dadurch seltener abgerichtet werden und hat grundsätzlich eine höhere Standzeit. „Die niedrigere Abnutzung führt auch zu konstanteren Schleifverhältnissen über einen längeren Zeitraum hinweg, da die Maße der Schleifscheibe und ihre Kornzahl relativ konstant bleiben“, erläutert Hofmann. Das mache Hochgeschwindigkeitsschleifen ideal für die Produktion in großen Volumen und mit optimierten Prozessen.

Damit ist die HSG-Funktion ein ideales Feature für die hochpräzise und leistungsfähige S36, die sich dank ihrer modernsten Ausstattung und smarten Technologie wie der Hard- und Softwarearchitektur C.O.R.E. sehr gut zur Automatisierung von Prozessen eignet. Die S36 wurde für die Serienfertigung von Präzisionsbauteilen entwickelt, insbesondere mit Blick auf die E-Mobilität. Das Erweiterungspaket enthält neben HSG auch Optionen für eine stärkere Spindel mit 25 Kilowatt sowie eine breitere Schleifscheibe (610 Millimeter Durchmesser, Breite 160 Millimeter) für Schnittgeschwindigkeiten bis zu 80 Metern pro Sekunde.

## KONTAKT

[Martin.Hofmann@studer.com](mailto:Martin.Hofmann@studer.com)



Die modernisierten Spindelprüfstände sind schwingungsentkoppelt, individuell ansteuerbar und verfügen über präzise Sensorik

## QUALITÄTSSICHERUNG AUF NEUEM NIVEAU

Mit einer neu entwickelten Prüfanlage für Motor-Außenschleifspindeln baut STUDER seine Kompetenz zum Vorteil der Kundschaft weiter aus

STUDER setzt als Hersteller von hochpräzisen Rundschleifmaschinen seit Jahrzehnten auf die eigene Entwicklung, Fertigung, Prüfung und Revision von Spindeln. Dieses Know-how ermöglicht das bestmögliche Abstimmen des Spindel-Eigenschaftsprofils auf das sehr breit gefächerte Schleifanwendungsgebiet von STUDER-Maschinen. Die Kernelemente wie Spindelwelle und Gehäuse werden komplett intern in einem modernen Maschinenpark gefertigt, aber erst die fertige Spindel zeigt das Zusammenspiel aller Toleranzen. Dieser direkte Einfluss auf das Schleifergebnis und der eigene Anspruch an höchste Qualitätsstandards motivieren STUDER zur Prüfung jeder Spindel. Die Modernisierung der Spindelprüfung durch Investition in einen neuen Spindelprüfstand für Motor-Außenschleifspindeln erweitert diese Kompetenz und ermöglicht eine Qualität, die über dem Branchenniveau liegt.

### PRÜFUNG AUF HÖCHSTEM NIVEAU

Die neue zehn Tonnen schwere Anlage auf einer 25 Quadratmeter großen Fläche wurde hausintern als Teamarbeit der Mechanik-,

Elektro- und Softwarefachleute mit den Nutzenden der Spindel-Montage-Abteilung entwickelt. Sie besteht aus sechs einzeln und unabhängig ansteuerbaren und beladbaren Prüfplätzen, von denen jeder einen Sockel aus GRANITAN®-Mineralguss besitzt. Dies erlaubt die Entkopplung von fremderregten Schwingungen durch benachbarte Prüfstände. Jeder Prüfplatz ist mit einem eigenen Register an Sensorik zur Erfassung relevanter Kenngrößen ausgestattet. Bei den durchgeführten Hochlauf-, Dauerlauf- und Prüflaufszuständen wird ein umfangreiches Eigenschaftsprofil („Fingerprint“) erfasst, verarbeitet und gespeichert. Jeder Prüfplatz hat sogar seinen eigenen Fluid-Kühlkreis, was für eine noch bessere Entkopplung und für aussagefähige Daten sorgt. Auch an erhöhte Arbeitssicherheit und beste Ergonomie wurde gedacht.

Jeder Prüfplatz erfasst automatisch verschiedene physikalische Größen, die Anzeichen für Abweichungen oder Vorboten für unzureichende Zuverlässigkeit sein können. Bei mehreren Betriebsszenarien werden etwa elektrische Kennwerte, Lager-

temperaturen, Druck, Temperatur, Volumenstrom von Kühlung und Sperrluft sowie das Schwingungsverhalten aufgezeichnet. Die ausgeklügelte Software zeigt Livedaten an und bricht den laufenden Testprozess bei Abweichungen von typischen Mess- und Grenzwerten selbstständig ab. Nur wenn alles den strengen Qualitätsparametern entspricht, wird die Spindel in eine STUDER-Präzisions-Rundschleifmaschine eingebaut.

STUDER ist als einer der Fertigungsstandorte der UNITED GRINDING Group auf die Entwicklung und interne Herstellung von Schleif- und Werkstückspindeln spezialisiert und produziert diese auch für Schwesterunternehmen. Neben den Motor-Außenschleifspindeln stellt das Unternehmen Innenschleifspindeln, Riemenspindeln und Werkstückspindeln her. Die Investition in die Spindelprüfanlage ist der bisher größte Puzzlestein im Gesamtbild des weiteren Ausbaus der Kompetenz für Spindelentwicklung und -fertigung.

### DIE VORTEILE MODERNISIERTE SPINDELPRÜFUNG

- Sechs schwingungsentkoppelte und individuell ansteuerbare Spindel-Prüfplätze mit jeweils eigenem Sensorikpaket
- Ausrüstung für alle aktuellen Motor-Schleifspindeln mit Potenzial für zukünftige Produkte
- Erfassung eines umfangreichen Eigenschaftsprofils zur Ausweitung der Qualitätssicherung
- Modernste Bedienoberfläche, Datenerfassung und -aufbereitung
- Digitalisierung von Prüfprotokollen mit Vorbereitung zur Trendanalyse

### KONTAKT

Antonio.Bottazzo@studer.com

## AUS ZWEI MACH EINS

Die neue Softwareplattform von BLOHM JUNG vereint die Produktions- mit der Einzelteilefertigung und vereinfacht viele Schleifbearbeitungen

Die bisherigen Softwarelösungen von BLOHM JUNG bestanden aus unterschiedlichen Architekturen für spezialisierte Zielgruppen. So war die BLOHM-Plattform vor allem eine Produktionssoftware. Die Stärke der JUNG-Software lag hingegen in der Einzelteilefertigung. Statt beide Lösungen parallel weiterzuentwickeln, hat sich BLOHM JUNG für eine einheitliche Plattform entschieden, die beides kann. Dafür wurde die ursprüngliche BLOHM-Schleifsoftware, die auch die Basis für die C.O.R.E.-Weiterentwicklung ist, um die wichtigsten Features für den Werkzeug- und Formenbau sowie ergänzende Automatisierungslösungen erweitert.

Insbesondere Nutzende der Flach- und Profilschleifmaschine J600 mit Kopfabrichter profitieren von dem deutlich größeren



### DIE VORTEILE BLOHM JUNG SOFTWARE-PLATTFORM

- Neue Softwareplattform für alle Maschinen von BLOHM JUNG
- Vereint Produktions- und Einzelteilefertigung
- Insbesondere JUNG-Kunden profitieren vom größeren Funktionsumfang
- Produktive Einzelteil- und Kleinserienfertigung
- Offen für kundenspezifische Applikationen

Funktionsumfang und der neuen Bedienoberfläche. Dazu zählen unter anderem Prozess-Monitoring, automatisierte Schleifanwendungen, Umsetzung kundenspezifischer Applikationen sowie zusätzliche Schleifzyklen für das Radien- und Schrägschleifen. Grundsätzlich lässt sich jede J600-Anlage, die nicht älter als fünf Jahre ist, mit der neuen Softwarelösung nachrüsten. Die erste mit der neuen Software ausgestattete J600 wurde Anfang 2024 ausgeliefert.

#### KONTAKT

[Jana.Opitz@blohmjung.com](mailto:Jana.Opitz@blohmjung.com)

## NEUE BELADEROBOTER

Mit UNIMATE und UNIPAL bieten BLOHM JUNG und MÄGERLE kompakte Beladeroboter für die automatisierte Produktion

### DIE VORTEILE UNIMATE UND UNIPAL

- Kompakte Beladeroboter für eine effizientere Produktion
- Automatisierungszeit von wenigen Stunden bis hin zur ganzen Schicht
- UNIMATE für die Baureihen PLANOMAT XT und PROFIMAT XT von BLOHM JUNG
- UNIPAL für die 5- und 6-Achs-Schleifzentren von MÄGERLE

Im Bereich Flach- und Profilschleifen mussten Maschinen bisher noch überwiegend manuell be- und entladen werden. Mit ihren neuen Automatisierungslösungen ermöglichen MÄGERLE und BLOHM JUNG in diesem Bereich nun eine Fertigung mit minimalen menschlichen Eingriffen. So können Maschinenführende damit zwei oder sogar drei Maschinen gleichzeitig bedienen. Je nach Speichergröße lässt sich über die Mittagspause und das Schichtende hinaus oder sogar eine komplette Schicht lang automatisch produzieren.

Die erste Lösung heißt UNIMATE (Universal Automate) und wurde von BLOHM JUNG speziell für seine Flach- und Profilschleifmaschinen der Baureihen PLANOMAT XT und PROFIMAT XT entwickelt. Der nachrüstbare Beladeroboter besteht aus einer Linieneinheit mit Greifer und einem Einzelteilerpuffer für die zu schleifenden oder fertig zu

bearbeitenden Werkstücke. Der Puffer wird jeweils werkstückspezifisch und bedarfsgerecht ausgelegt – wahlweise mit Rundtisch, Förderband oder Werkstückwagen als Speicher. Da die UNIMATE-Einheit seitlich an der Maschine steht, lässt sich diese weiterhin bei Bedarf von vorne auch manuell bedienen.

Der UNIPAL (Universal-Palettenroboter) ist ein Beladeroboter mit einem Palettenmagazin. Er kann wahlweise mit 50 Plätzen für ITS-148-Paletten oder 16 Plätzen für UPC320-Paletten konfiguriert werden. Der Roboter beschickt die MÄGERLE-5- und -6-Achs-Schleifzentren mit auf Paletten montierten Werkstücken und kann ab sofort bei Neuprojekten mit eingeplant werden.

#### KONTAKT

[Arne.Hoffmann@blohmjung.com](mailto:Arne.Hoffmann@blohmjung.com)  
und  
[Viktor.Ruh@maegerle.com](mailto:Viktor.Ruh@maegerle.com)

Die PROFIMAT MC 610 XXL wurde von BLOHM JUNG speziell für das Schleifen von Industriegasturbinen entwickelt



## SO GROSS WIE KEINE ANDERE

Industriegasturbinen sind Schlüsselkomponenten in zahlreichen industriellen Anwendungen. BLOHM JUNG hat für deren Bearbeitung nun speziell eine Schleifmaschine entwickelt, die in ihrer Größenordnung einmalig ist

Industriegasturbinen (IGT) finden in stromerzeugenden Kraftwerken zunehmend in Kombination mit erneuerbaren Energien Einsatz, um deren Leistungsschwankungen auszugleichen. Ihre Schaufeln sind mit 1000 Millimeter Länge und bis zu 600 Millimeter Breite deutlich größer als jene von Flugzeugturbinen. Entsprechend größer und stabiler müssen die Schleifmaschinen für die Bearbeitung sein. Mit der neuen PROFIMAT MC 610 XXL realisierte BLOHM JUNG nun eine produktive Schleifmaschine speziell für die umfassende Schleifbearbeitung von IGT-Blades in einer Aufspannung – vom für diese Blades typischen Tannenbaumprofil über die Plattform bis hin zur Nut. Die neue Maschine ist in ihrer Größe auf dem Markt einzigartig. Das flexible 5-Achs-System mit Kopfabrichter basiert auf der bewährten PROFIMAT-MC-Baureihe und kann Bauteile mit einem Gewicht bis maximal 350 Kilogramm bearbeiten.

Dieses hohe Gewicht und die auftretenden Schleifkräfte von gut 14.000 Newton waren eine konstruktive Herausforderung. Denn die MC 610 XXL bearbeitet jede Seite des Schaufelprofils einzeln. Dazu schwenkt der Teileapparat das Werkstück in Position

### DIE VORTEILE PROFIMAT MC 610 XXL

- Optimierter Schleifwinkel, geringere Reibungskräfte und bis zu 50 Prozent kürzere Zykluszeiten
- Flexible A/B-Achsenkombination und Einsatz von Satzscheiben im CD-Verfahren (Continuous Dress) für mehrere Schleifoperationen in einer Aufspannung
- Bearbeitung von Turbinenlaufschauflern bis 1000 mm Länge
- Nullpunktspannsystem mit hydraulischem Kupplungssystem für hohe Präzision, größte Haltekräfte und einfache Bedienung
- Vergleichsweise geringer Platzbedarf

und stellt es im optimalen Schleifwinkel an. Dies verringert Aufmaß und Reibungskräfte, verkürzt die Zykluszeiten und gestattet die effiziente Bearbeitung sogar von nicht symmetrischen Tannenbaumprofilen. Die auf das auskragende Werkstück wirkenden Kräfte erfordern besonders hohe Haltekräfte des Teileapparats, um ein präzises Schleifergeb-

nis zu gewährleisten. Je nach Schleifaufgabe und Bauteil kann der Teileapparat zusätzlich mit Supporteinheiten zur Aufnahme der Schleifkräfte ergänzt werden.

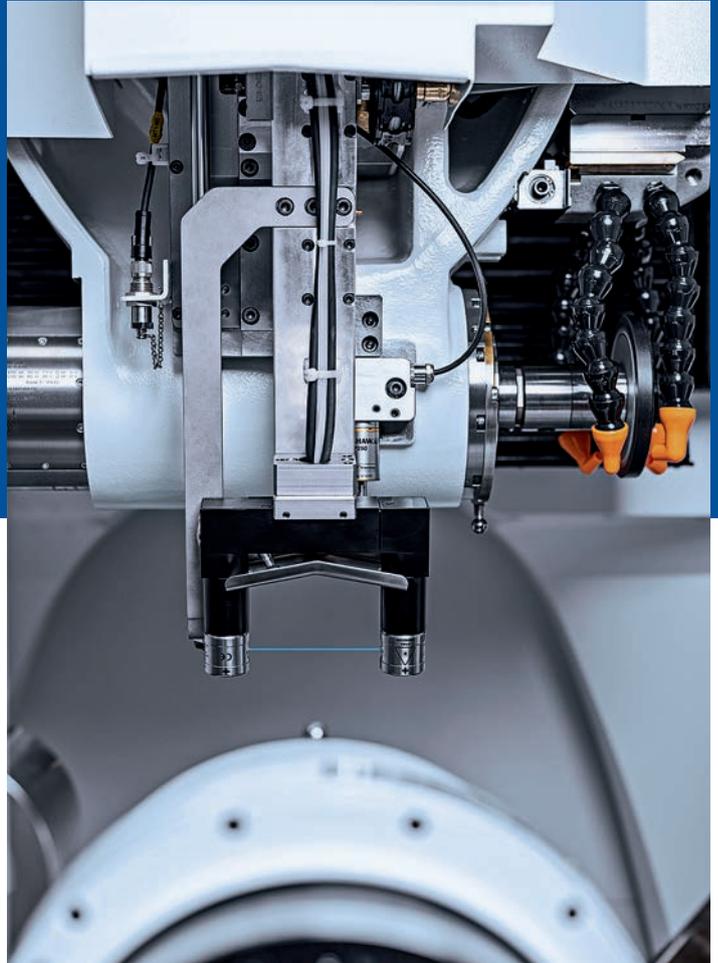
### MAXIMAL FLEXIBEL UND PRODUKTIV

Durch ihre besondere Achskombination mit den zahlreichen Freiheitsgraden lässt sich die PROFIMAT MC 610 XXL schnell und unkompliziert an die konstruktiven Besonderheiten von IGT-Schauflern unterschiedlicher Hersteller anpassen. Zudem ist die neue Maschine nicht nur produktiver als eine Doppelkopfmachine. Sie arbeitet mit einer Antriebsleistung von nur 62 Kilowatt (statt 220 Kilowatt) auch deutlich energieeffizienter. Maßgeblich zur höheren Produktivität trägt die Größe der Schleifscheiben bei (Durchmesser 500 Millimeter, Breite 220 Millimeter). Das sorgt bei dem speziell für die Turbinenindustrie entwickelten Continuous-Dress-Verfahren, das wegen des permanenten Abrichtens der Schleifscheibe besonders verbrauchsintensiv ist, für eine hohe Teileausbringung pro Scheibe.

### KONTAKT

Arne.Hoffmann@blohmjung.com

*Der von WALTER entwickelte „Laser Contour Check“ vermisst mithilfe eines blauen Lasers berührungslos und hochpräzise*



## MIT DER POWER DES LASERS

Mit dem Messsystem „Laser Contour Check“ von WALTER lassen sich selbst komplexeste Formwerkzeuge berührungslos, schnell und automatisch direkt in der Maschine vermessen und korrigieren

Auf und ab, immer am Tannenbaumprofil entlang: Rasch und präzise fährt der blaue Laserstrahl die gesamte Kontur des Fräskopfs ab. Dieser ist ein wichtiges Werkzeug für die Turbinenindustrie, das den Schaufelfuß eines Rotorblatts mit größter Genauigkeit formen kann. In nur wenigen Sekunden vermisst das analoge Laserlicht an dem gerade geschliffenen Teil Tausende Punkte. Die Software HELITRONIC TOOL STUDIO der Schleifmaschine von WALTER gleicht diese Daten auf anderthalb Mikrometer genau mit den Sollparametern ab und initiiert einen Korrekturschleifgang, der die Ungenauigkeiten beseitigt. Dieser Vorgang läuft berührungslos direkt in der Maschine und vollautomatisch ab – was für die Kunden eine echte Revolution ist.

Denn bevor WALTER den „Laser Contour Check“ erstmals bei der GrindingHub 2022 der Weltöffentlichkeit vorgestellt hat, mussten die zu schleifenden Werkstücke in der Regel ausgespannt, separat vermessen und erneut für den Korrekturschleifgang eingespannt werden. „Das geht bei uns nun direkt in der Maschine ohne Umspannen, berührungslos und automatisch“, so Jochen Weiss, Leiter für Anwendungstechnik bei WALTER. Sogar den nötigen Reinigungsprozess, der das Werkstück vor dem Vermessen von Kühlschmiermittelresten und



*Der Laser vermisst einen Fräser mit Tannenbaumprofil für die Turbinenindustrie*

anderen Unreinheiten befreit, erledigt der Lasermesskopf mittels Druckluft von alleine. Und im Gegensatz zu taktilen Messsensoren kann der Laser nicht verschleifen, wodurch damit verbundene Messfehler oder Beschädigungen an Schneidekanten ausgeschlossen sind.

### SCHNELL UND ZUVERLÄSSIG

Für Werkzeughersteller bringt das zahlreiche Vorteile: weniger Anfälligkeit für Fehler, eine deutliche Zeitersparnis und die Möglichkeit zu einer größtmöglichen Automatisierung für die Serienproduktion. „Der ‚Laser Contour Check‘ reduziert den Arbeitsaufwand, und die Mitarbeitenden haben mehr Zeit, sich im Betrieb um andere Aufgaben zu kümmern“, sagt Weiss. Und das gilt nicht nur für Werkzeuge für die Turbinenindustrie, sondern überall dort, wo qualitativ hochwertige und präzise Formwerkzeuge gefragt sind, sei es im Formenbau oder im Dentallabor.

#### DIE VORTEILE „LASER CONTOUR CHECK“

- Berührungslose Messung zylindrischer Werkzeuge von 1 bis 52 mm
- Automatische In-Process-Korrektur von Werkzeugdurchmesser und Profil
- Dauer der Vermessung inklusive Reinigung nicht länger als 16 s (abhängig vom Werkzeugtyp)
- Software-Integrierung in HELITRONIC TOOL STUDIO
- Geeignet für die automatisierte Serienfertigung

#### KONTAKT

Jochen.Weiss@walter-machines.de

# INNOVATIVE AUTOMATISIERUNG

Effizienzsteigerung, Wettbewerb und Fachkräftemangel machen einen höheren Automatisierungsgrad in der industriellen Produktion zwingend erforderlich

Mit der Automated Tool Production (ATP) hat WALTER eine innovative Automatisierungslösung für Werkzeuge mit zylindrischem Schaft entwickelt. Sie eignet sich für die Vernetzung sowohl seiner Schleif-, Mess- und Erodiermaschinen als auch der im Produktionsprozess vor- und nachgelagerten Maschinen anderer Systempartner.

Das ATP-System benötigt keine zusätzlichen Stellflächen, ist in bestehende Anlagenlayouts integrierbar und bietet sich als Schnittstelle für Maschinen anderer Hersteller an. Es besteht aus mindestens einer von vorn zugänglichen Roboterzelle (ATP ROBOCELL) für die automatische Be- und Entladung der Maschinen und wenigstens einem autonomen, mobilen Transportroboter (ATP MOBILE

## DIE VORTEILE AUTOMATED TOOL PRODUCTION

- Ein System für alle Schleif-, Mess- und Erodiermaschinen von WALTER
- Nachrüstbar ohne Änderungen am Anlagenlayout und unabhängig vom Automatisierungsanbieter
- Von vorn zugängliche ATP ROBOCELL mit drei Schnittstellen und Pufferplätzen für eine Produktion ohne Stillstand
- Separater Entnahmeplatz zum In-Process-Austausch von Einzelteilen zwischen Mess- und Bearbeitungsmaschine
- Mehrbereichsgreifer und viele weitere Automatisierungsoptionen

ROBOT) zum Transport der Werkstückpaletten und Einzelteile zwischen den Lager- und Bearbeitungsstationen. Dazu zählen auch ein standardisiertes Kommunikationsmodell zwischen Maschinen und ATP MOBILE ROBOT sowie ein Leitsystem für die übergeordnete Daten- und Prozesssteuerung.

## MAXIMAL FLEXIBEL

Mit der ATP-Lösung von WALTER kann die Kundschaft ihre bestehenden Produktionen nachrüsten. Ein Mehrbereichsgreifer in der ATP ROBOCELL trägt zur hohen Flexibilität des Systems bei. Er deckt ohne Wechsel der Greifereinheit einen großen Werkstückdurchmesserbereich ab und kann gleichzeitig die Spannzangen austauschen. Für die Entwicklung dieser Technologie setzte WALTER auf die Zusammenarbeit mit starken Partnern.

Die Steuerung des Gesamtsystems basiert auf dem OPC-UA-Datenmodell FLAMES. WALTER entwickelte mit seinem Know-how in der Werkzeugbearbeitung die ATP ROBOCELL für das automatische, manlose Be- und Entladen der Schleif-, Mess- und Erodiermaschinen. „Auf diese Weise bringt jeder Systempartner seine Kernkompetenzen ein, und der Kunde erhält eine Automatisierungslösung, die in jeder Hinsicht State of the Art ist“, erklärt Simon Kümmerle, Strategic Product Manager Grinding Technology bei WALTER. Das ATP-System wurde erstmals im Mai 2024 auf der GrindingHub vorgestellt.

*Die ATP ROBOCELL ist von vorn zugänglich und kann die Maschine automatisch be- und entladen*



## KONTAKT

[Simon.Kuemmerle@walter-machines.de](mailto:Simon.Kuemmerle@walter-machines.de)

# KLEINES LAND, GROSSES KNOW-HOW

Beinahe Vollbeschäftigung in Krisenzeiten – wie geht das denn? Die Tschechische Republik blickt auf eine lange Tradition in Industrie und Maschinenbau zurück, und ihre Fachkräfte sind entsprechend begehrt

Text: Markus Huth



*Die tschechische Hauptstadt Prag und ihr Umland gehören zu den wichtigsten Maschinenbauregionen des Landes*

*Die Automobilindustrie ist in der Tschechischen Republik einer der wichtigsten Wirtschaftszweige und einer der größten Abnehmer von Werkzeug- und Umformungsmaschinen*



WAS HABEN DIE KONTAKTLINSE, eines der wichtigsten Maschinenbauwerke und die Schiffschraube gemeinsam? Alle diese wichtigen Erfindungen für unsere moderne Welt haben ihren Ursprung auf dem Gebiet der heutigen Tschechischen Republik. Denn es war der im mährischen Prostějov geborene Chemiker Otto Wichterle, der mit einer selbst gebauten Apparatur 1961 die erste weiche Kontaktlinse herstellte. Und es war der im böhmischen Pilsen auf die Welt gekommene Ingenieur Emil Škoda, der dort Ende des 19. Jahrhunderts eines der größten und modernsten Industrierwerke seiner Zeit aufbaute und dessen Namen die bekannte tschechische Automarke noch heute trägt. Und es war der im ostböhmischen Chrudim geborene Josef Ressel, der 1827 ein Patent für eine Schraube „zum Fortziehen der Schiffe auf dem Meere, auf Seen und selbst auf Flüssen“ anmeldete.

Damals waren die tschechischen Regionen Teil der Habsburger Monarchie – aber ihre industrielle Tradition wirkt bis heute fort. Es überrascht daher nicht, dass die industrielle Fertigung und insbesondere der Maschinenbau zu den wichtigsten Wirtschaftssektoren der heutigen Tschechischen Republik gehören. Das Land ist nicht nur Mitglied der Europäischen Union, sondern zusammen mit Staaten wie Deutschland, Frankreich oder der Schweiz auch Teil der renommierten CECIMO-Gemeinschaft für die europäischen Wirtschaften mit einem besonderen Schwerpunkt auf dem Werkzeugmaschinenbau. Dementsprechend gibt es unter den etwa 10,5 Millionen Einwohnern und Einwohnerinnen besonders viele Fachkräfte. Wie gefragt deren Know-how ist, zeigt die Ende 2023 mit nur rund 2,4 Prozent sehr niedrige Arbeitslosenquote – der beste Wert aller EU-Staaten und nahe an der Vollbeschäftigung.

### HOHER INDUSTRIEANTEIL

Gemessen am Bruttoinlandsprodukt – im Jahr 2022 waren das rund 290,5 Milliarden US-Dollar – liegt die Wirtschaftskraft zwar nur auf Platz 47 im internationalen Länderranking der Weltbank, genau zwischen



## „DER TSCHJECHISCHE MASCHINENBAU HAT EINE ÜBER 160-JÄHRIGE TRADITION.“

*Oldřich Pačlík,  
General Manager des tschechischen  
Branchenverbands SST*

Rumänien und Finnland. Allerdings ist in Tschechien der Anteil der Industrie mit mehr als 30 Prozent höher. „Und neben dem Automobilssektor ist die Herstellung von Werkzeug- und Umformmaschinen hier einer der wichtigsten Industriezweige“, sagt Oldřich Pačlík, General Manager des SST, des größten tschechischen Branchenverbands für Hersteller von Werkzeug- und Umformmaschinen. Der Markt sei dementsprechend vom Wettbewerb zahlreicher Unternehmen geprägt.

Einheimische Maschinenbauer wie TOS Čelákovice, Fermat, TOS Hostivař oder Mikronex haben eine zum Teil über 160-jährige Tradition. Sie produzieren heute laut Pačlík in kleineren Stückzahlen, genießen aber für ihre auf bestimmte Anwendungsgebiete spezialisierten Maschinen auf der ganzen Welt einen hervorragenden Ruf. „Der Anteil der von tschechischen Herstellern verkauften Maschinen am Gesamtvolumen des Landes beträgt etwa 20 Prozent“, so Pačlík. Das wesentlich größere Volumen werde von ausländischen Unternehmen hergestellt, die in Tschechien Produktionswerke unterhalten. Und zu den Top 3 gehört WALTER mit seinem Produktionswerk in Kuřim.

### FOKUS AUF EXPORT UND AUTOMOTIVE

„Wir haben uns bei der Wahl des Produktionsstandorts bewusst für die Tschechische Republik entschieden, denn es gibt hier aufgrund der langen Tradition viele Leute, die es gewohnt sind, mit großem Sachverstand Maschinen zu bauen“, sagt Lars Streit, Geschäftsführer des WALTER-Werks in Kuřim und COO von WALTER EWAG. Der Ort im Süden Tschechiens liegt inmitten des traditionsreichen Herzgebiets des Maschinenbaus und unweit von Brno, der zweitgrößten Stadt des Landes. Gegründet wurde der WALTER-Standort Mitte der Neunzigerjahre und zählt heute mit rund 300 Mitarbeitenden, rund 7000 Quadratmeter Fläche und einer modernen Fertigungsausstattung zu den führenden Maschinenbauwerken in Tschechien. „Unsere saubere und moderne Anlage müsste sich auch in Hochtechnologieländern wie Deutschland, Japan oder der Schweiz nicht verstecken“, betont Streit. Denn nur so lassen sich die hochpräzisen

WALTER gehört mit seinem modernen Produktionswerk in Kuřim zu den größten Maschinenherstellern des Landes



## „WIR HABEN UNS BEWUSST FÜR DIE TSCHECHISCHE REPUBLIK ENTSCIEDEN.“

Lars Streit, Geschäftsführer WALTER Kuřim und COO WALTER EWAG



CNC-Maschinen zur Werkzeugbearbeitung und zum berührungslosen Messen in der hohen Qualität herstellen, für die WALTER international bekannt ist. Der Großteil der in Kuřim hergestellten Maschinen wird an Kundschaft im Ausland geliefert.

„Der besondere Fokus auf den Export trifft auf Maschinenhersteller in Tschechien insgesamt zu. Rund 70 Prozent der im Land hergestellten Werkzeug- und Umformmaschinen gehen ins Ausland“, erklärt Branchenexperte Paclík. Die zentrale Lage im Herzen Europas und die gut ausgebaute Infrastruktur machen das Land dafür ideal. Der wichtigste Exportmarkt ist Deutschland, gefolgt von China, den USA sowie den Nachbarländern Slowakei und Polen. Im Inland sind die Automobilindustrie sowie deren Zulieferer die bei Weitem wichtigsten Abnehmer für Maschinenhersteller. Der größte Autobauer im Land ist Škoda, aber auch große internationale Marken wie Toyota oder Hyundai stellen Fahrzeuge in Tschechien her. Zudem befinden sich bedeutende Automotive-Zulieferer wie Bosch oder ZF Friedrichshafen im Land. Vor allem die Region rund um die Hauptstadt Prag ist für diese Industrie besonders wichtig.

### KRISE DURCH PANDEMIE

Mit dem Schwerpunkt auf Export und Automobilindustrie war die tschechische Maschinenbaubranche lange sehr erfolgreich und hat maßgeblich zum Wohlstand des Landes beigetragen, wie Paclík sagt. Aber entspre-

chend hart wurde der Sektor durch die Covid-19-Pandemie sowie deren Folgeprobleme wie die globalen Lieferkettenstörungen, den Mangel an Computerchips oder die hohe Inflation getroffen. Viele Fahrzeughersteller mussten ihre Produktion drosseln, was Auftragsrückgänge für Maschinenhersteller nach sich zog. Auch die durch den Krieg zwischen Russland und der Ukraine ausgelösten geopolitischen Wirtschaftsrestriktionen haben die Tschechische Republik besonders hart getroffen. Denn das Land verstand sich schon während der Habsburger Monarchie als Brücke zwischen Ost und West und gehörte nach dem Ersten Weltkrieg als Teil der Tschechoslowakei zum von der Sowjetunion dominierten Wirtschaftsraum.

### WALTER STARTET FUTURE-PROGRAMM

„Gemessen an den Absatzzahlen unserer Verbandsmitglieder sind wir heute immer noch unter dem Niveau von vor 2019, als die Krisen begannen“, fasst Paclík zusammen. Dennoch ist er zuversichtlich. Denn zum einen hat in den vergangenen Jahren eine langsame, aber stetige Erholung eingesetzt. Und zum anderen vertraut der Ingenieur auf die Fähigkeiten und den Erfindungsreichtum seiner Landsleute. „Auch nach der Wende in den Neunzigerjahren ist es dem tschechischen Maschinenbau durch viel Fleiß und Innovation schließlich gelungen, mit den westlichen Hochtechnologieländern mithalten“, sagt er.

Auch Lars Streit blickt am WALTER-Standort Kuřim positiv in die Zukunft. „Die allerwichtigste Ressource eines Betriebs sind die Mitarbeitenden, und unsere gehören zu den fähigsten und motiviertesten überhaupt“, sagt er. Zudem hat der Geschäftsführer derzeit mit einem Problem zu kämpfen, das eigentlich nur in sehr guten wirtschaftlichen Zeiten herrscht: „Auf dem tschechischen Arbeitsmarkt besteht nahezu Vollbeschäftigung, das macht es noch schwieriger, Fachkräfte zu finden.“

Auch deshalb will sich WALTER in der Region als einer der attraktivsten Arbeitgeber für junge Talente etablieren. Zu dieser Strategie gehört das im vergangenen Herbst gestartete WALTER-Future-Programm, das sich an Absolventen und Absolventinnen technischer Fachschulen richtet, die nur wenig oder noch keine praktische Berufserfahrung haben. Sie bekommen ein Gehalt, lernen innerhalb eines Jahres alle Abteilungen des Unternehmens kennen und haben anschließend gute Aussichten auf eine Festanstellung. „Das Programm kommt in unserer Region sehr gut an“, sagt Streit und fügt hinzu: „Unser Team ist sehr stolz auf das Erreichte, und WALTER wird weiter in den Standort investieren.“

# NEUESTE TECHNOLOGIEN FÜR DIE FERTIGUNG



Auf der International Manufacturing Technology Show (IMTS) treffen sich in Chicago in diesem Jahr wieder Fachleute aus der fertigen Industrie. Es ist eine der wichtigsten Leitmesse der Branche weltweit, auf der Hersteller neueste Technologien und Innovationen präsentieren. Unter dem Messemotto „Inspiring the Extraordinary“ gibt es 2024 zum ersten Mal einen eigenen Ausstellungsbereich für Automationslösungen, welche die Produktion effizienter gestalten können (Smart Production Solutions). Aber auch in Kategorien wie Metallbearbeitung, Laseranwendungen, Werkzeugherstellung oder Additive Manufacturing können sich die Besuchenden über aktuelle Trends informieren.

Die UNITED GRINDING Group gehört in vielen der hier gezeigten Bereichen zu den Technologieführern und ist mit einem eigenen Stand vertreten. Auf dem rund 740 Quadratmeter großen Ausstellungsbereich werden neueste Maschinen und Technologien aus dem aktuellen Portfolio zu sehen sein. „Die Messebesucher

können sich auf die neuesten Entwicklungen im Präzisionsschleifen, im berührungslosen Vermessen und auf fortschrittlichste Technologien wie smarte Automation, C.O.R.E. und Digital Solutions freuen“, sagte Jacob Baldwin, Director of Corporate Marketing bei UNITED GRINDING North America.



9.–14. 9. 2024  
**IMTS – INTERNATIONAL MANUFACTURING  
TECHNOLOGY SHOW**  
McCormick Place, Chicago IL  
[WWW.IMTS.COM](http://WWW.IMTS.COM)

MAI 2025



6.–9. 5. 2025  
**CONTROL**  
Stuttgart,  
Deutschland



26.–30. 5. 2025  
**LIGNA**  
Hannover,  
Deutschland

APRIL 2025



12.–17. 4. 2025  
**CIMT**  
Peking, China

MÄRZ 2025



5.–7. 3. 2025  
**MECSPE**  
Bologna, Italien

**SAVE  
THE  
DATE**

OKTOBER 2024



2.–4. 10. 2024  
**METALEX VIETNAM**  
Hanoi, Vietnam



9.–12. 10. 2024  
**BIMU**  
Mailand, Italien

NOVEMBER 2024



5.–10. 11. 2024  
**JIMTOF**  
Tokio, Japan



20.–23. 11. 2024  
**METALEX THAILAND**  
Bangkok, Thailand

**DIE AKTUELLEN MESSETERMINE  
FINDEN SIE UNTER:  
[www.grinding.ch/de/events](http://www.grinding.ch/de/events)**



**UNITED GRINDING Group**  
3014 Bern, Schweiz  
T +41 31 356 01 11  
grinding.ch

## FLACH- UND PROFIL

### MÄGERLE

8320 Fehraltorf, Schweiz  
T +41 43 355 66 00  
maegerle.com

### BLOHM JUNG

21033 Hamburg, Deutschland  
T +49 40 33461 2000  
blohmjung.com

### BLOHM JUNG

73037 Göppingen, Deutschland  
T +49 7161 6271 800  
blohmjung.com

## RUND

### STUDER

3602 Thun, Schweiz  
T +41 33 439 11 11  
studer.com

### STUDER

2504 Biel, Schweiz  
T +41 32 344 04 50  
studer.com

### STUDER

Tokio 143-0016, Japan  
T +81 3 6801 6140  
studer.com

### SCHAUDT MIKROSA

73037 Göppingen, Deutschland  
T +49 7161 6271 815  
schaudtmikrosa.com

## WERKZEUG

### WALTER

72072 Tübingen, Deutschland  
T +49 7071 9393 0  
walter-machines.com

### WALTER

30827 Garbsen, Deutschland  
T +49 5131 4948 0  
walter-machines.com

### WALTER

66434 Kuřim, Tschechien  
T +420 541 4266 11  
walter-machines.com

### EWAG

4554 Etziken, Schweiz  
T +41 32 613 31 31  
ewag.com

### WALTER EWAG

Anjo City 446-0056, Japan  
T +81 556 71 1666  
walter-machines.com

### WALTER EWAG

Warwick CV34 5DR, Großbritannien  
T +44 1926 4850 47  
walter-machines.com

### WALTER EWAG

22070 Vertemate con  
Minoprio (CO), Italien  
T +39 31 7708 98  
walter-machines.com

## ADDITIVE FERTIGUNG

### IRPD

9014 St. Gallen, Schweiz  
T +41 71 274 73 10  
irpd.ch

## UNITED GRINDING GROUP INTERNATIONAL

### UNITED GRINDING China

Shanghai 201814, China  
T +86 21 3958 7333  
grinding.cn

### UNITED GRINDING China

Beijing 100015, China  
T +86 10 8526 1040  
grinding.cn

### UNITED GRINDING India

Bangalore 560058, Indien  
T +91 80 30257 612  
grinding.ch

### UNITED GRINDING North America

Miamisburg, OH 45342, USA  
T +1 937 859 1975  
grinding.com

### UNITED GRINDING Mexico

Querétaro, Qro. 76090, Mexiko  
T +52 4421 99 5010  
grinding.com

### UNITED GRINDING Asia Pacific

609916 Singapur  
T +65 6562 8101  
grinding.ch