

08. November 2013

Internationalität als Firmenstrategie: Herges setzt auf kulturelle Vielfalt bei den Mitarbeitern und auf eine hohe Ausbildungsquote

Rund 60 Beschäftigte aus zwölf Nationen machen die Saarländer Herges Stahl- und Blechbau GmbH zu einem wahren Multi-Kulti-Betrieb. Das führt keineswegs zu einem babylonischen Wirrwarr, sondern stärkt das Unternehmen für die demografischen Herausforderungen.

Sankt Ingbert. Wolfgang Herges kennt seine Leute. Er weiß, wo sie herkommen und wie es da aussieht. Nun ja, denkt man, für den Geschäftsführer einer Stahlbaufirma mit 60 Beschäftigten aus dem beschaulichen Sankt Ingbert, im kleinen Saarland, ist das ja keine besondere Herausforderung. Interessant wird es jedoch, wenn man erfährt, dass die Mitarbeiter aus 12 Nationen und von drei Kontinenten stammen. Ganz zur Freude des Geschäftsführers: "Erdkunde, oder besser gesagt Länderkunde", erklärt Herges, "sind mein Hobby und gehören gleichzeitig zu meinem Beruf. Und jeder neue Mitarbeiter aus einem fremden Land ist für mich ein Stück Weiterbildung."



Da informiert er sich dann am Schreibtisch, liest Bücher, schaut Filme oder spricht ganz einfach mit dem jeweiligen Mitarbeiter über sein Heimatland. Ein Metallbauer aus Kasachstan beispielsweise erzählt ihm dann eindrucksvoll über die unendlichen Weiten dieses riesigen Landes. Ein anderer, ein Schweißer aus Angola, berichtet über die Schönheit der einstigen Kornkammer Afrikas, aber auch über die Folgen des langen Bürgerkriegs und die Landminen, die ganze Regionen unbewohnbar gemacht haben. Herges weiß, wie der Mann über Kinshasa, die Hauptstadt der Demokratischen Republik Kongo, nach Deutschland gekommen ist, und wie es seiner Familie geht. "Der

Austausch ist nicht nur spannend", sagt der Saarländer, "sondern schweißt uns im wahrsten Sinne des Wortes im Betrieb auch zusammen."

Mit Nationalitätenvielfalt die demografische Herausforderung annehmen

Diese Nationenvielfalt hat aber auch noch einen ganz profanen Grund. Sie helfe dabei, sagt Wolfgang Herges, der zusammen mit seinem Bruder Manfred das Unternehmen führt, "dass wir für die demografische Herausforderung, die das Saarland stärker trifft als die meisten anderen Bundesländer, gewappnet sind". Außerdem gingen die Produkte der Herges Stahl- und Blechbau GmbH in die ganze Welt, da sei es doch nur konsequent wenn auch die Mitarbeiter von überall herkämen. "Ob Angola oder Russland, Marokko oder aus der Türkei ist für uns sekundär", betont der Geschäftsführer, "die Menschen müssen gerne und gut arbeiten, offen für einen kameradschaftlichen Umgang unter Kollegen sein und sie sollten deutsch sprechen können. Ohne letzteres geht es nun mal nicht." Für einen Betrieb, der als Industrielieferer für geschweißte Stahl- und Blechkonstruktionen fast ausschließlich als Einzelfertiger tätig ist, sei die Kommunikation "eine Grundvoraussetzung für eine sinnvolle und produktive Zusammenarbeit". Doch das sei eigentlich kein Problem, da habe er nämlich die Erfahrung gemacht, "dass die Leute in der Regel schneller Deutsch lernen als man anfänglich glaubt".

Hohe Ausbildungsquote als soziale Verpflichtung sehen

Ein weiterer Bereich, mit dem sich Herges der demografischen Herausforderung stellt, ist die betriebliche Ausbildung. Seit Jahren liegt die Ausbildungsquote bei rund 20 Prozent, mit aktuell 14 Auszubildenden sogar deutlich darüber. Das ist im Vergleich zum Branchendurchschnitt extrem hoch. "Wir sahen in der Ausbildung junger Menschen von jeher eine Investition in die Zukunft unseres Unternehmens und auch in die Zukunft unseres Landes", sagt Herges. Indem der Betrieb deutlich über Bedarf ausbildet, bleiben die Besten im Unternehmen und die anderen verfügen über eine Berufsausbildung, mit



der sie sich auf dem Arbeitsmarkt bewerben können. "Dass dabei auch junge Leute eine Chance bekommen, die in der Großindustrie keine solche Möglichkeit erhalten, darin sehen wir auch eine soziale Verpflichtung", so Wolfgang Herges.

Ausgebildet werden im Unternehmen vor allem Metallbauer, teilweise mit der Zusatzqualifikation zum Schweißer. Da brauche man keine theoretischen Asse, meint der Firmenchef, sondern vor allem "gute und solide Praktiker". Auch sei ihm völlig egal, welche Hautfarbe oder Nationalität ein Lehrling habe. "Ich versuche die auszuwählen, die zu uns passen, unabhängig woher sie kommen." Das herauszufinden sei jedoch nicht immer ganz einfach, räumt er ein. Die Herges GmbH könne halt nicht wie andere, vor allem größere Unternehmen, umfangreiche Eignungstest einsetzen. Er würde viele Gespräche führen und sich auf seine Menschenkenntnisse verlassen – und das funktioniere in der Regel gut. Sein Leitmotiv dabei: Jedem eine Chance geben, vielleicht auch eine zweite, und möglichst keinen hinten runterfallen lassen. Damit die jungen Menschen sich schnell ins Unternehmen eingliedern können, würden sie frühzeitig einem Facharbeiter zugeordnet und mit dem dann auch schon mal auf Montage gehen. Auch das schweiße zusammen.



Diese Offenheit gegenüber Menschen aus anderen Ländern und Kulturen hat im Unternehmen eine lange Tradition. "Unsere Eltern haben uns das stets vorgelebt", erklärt Herges. So hatte bereits vor mehr als 40 Jahren der Vater der heutigen Geschäftsführer italienische Gastarbeiter, fast ausschließlich Sizilianer, in großer Zahl eingestellt. "Anfangs haben sie noch mit uns im gleichen Haus gelebt", erinnert sich Sohn Wolfgang. Später kamen dann Türken, Osteuropäer und andere Nationalitäten. Aufgrund der Grenznähe gehörten natürlich stets auch französische Mitarbeiter dazu. "Das ändert sich leider", sagt Herges, "da selbst die jungen Franzosen im Grenzgebiet kein Deutsch mehr lernen. Ohne die Sprachkenntnisse jedoch kann ich sie nicht einstellen – schade."

Mehr Informationen...

Text laden

Ansprechpartner

HERGES Stahl- und Blechbau GmbH
Wolfgang Herges
Tel: 06894 - 964821

Fotos

Gesamtmetall/Pit Junker
Frei zur Verwendung.
Klicken Sie auf das Bild, um es zu laden.

Mehr zum Thema "Ausbildung"



Berufswahl: IdeenExpo vermittelt Spaß an der Technik

Der Frauenanteil in den Betrieben der M+E-Industrie liegt seit Jahren bei 20 Prozent – trotz aller Anstrengungen, junge Frauen für die Branche zu gewinnen. Veranstaltungen wie die IdeenExpo in Hannover können helfen, bei Mädchen Berührungängste mit dem Bereich Technik abzubauen. Gefordert sind aber auch Eltern und Schulen, Mädchen zu ermuntern, Alternativen zu den gewohnten Ausbildungsberufen zu wählen

Ausbildung: Frauen in technischen Berufen

Der Anteil von Frauen in den technischen Berufen der Metall- und Elektro-Industrie ist äußerst gering.



Seit Jahren bemüht sich die Branche um Abhilfe. Das Ergebnis ist eher ernüchternd. Noch immer entscheiden sich die meisten Mädchen für einige wenige, klassische Frauenberufe. Etwas anders sieht die Situation bei Thales Deutschland im thüringischen Arnstadt aus. Regelmäßig werden hier junge Frauen zu Mechatronikerinnen ausgebildet, oft gehören sie zu den Besten ihrer Jahrgänge.



Podcast: Das Wir-Gefühl stärken

Einblicke in Deutschlands grösste Industriebranche: Das Ausbildungskonzept der Harting Technologiegruppe

Mehr zum Thema "Bildung"



Podcast: Großer Erfolg mit kleinen Dosen - Mit JUNIORunternehmen erleben Schüler Wirtschaft

Schüler als Unternehmer: Bei JUNIOR-Schülerfirmen erlernen und erproben Schüler seit vielen Jahren, was unternehmerisches Handeln bedeutet. Jetzt wurden in Hamburg die diesjährigen Gewinner ermittelt. Der Sieger vertritt Deutschland beim Europawettbewerb in Bukarest



Bildung: Neue Medien im Unterricht - das Ørestad Gymnasium in Kopenhagen

Beim Einsatz digitaler Medien im Unterricht hinken deutsche Schulen im internationalen Vergleich deutlich hinterher. Dies belegt eine Studie der Universität Duisburg/Essen. Allerdings geht es nicht nur darum, einfach mehr Computer in die Schulen zu stellen – notwendig sind umfassende Medienkonzepte. Wie es gehen kann, zeigt das Kopenhagener Ørestad Gymnasium.



Bildung: Unternehmenspraxis für Lehrer - Vom Klassenzimmer an die Werkbank

Sollten Lehrer Erfahrungen in der realen Wirtschaft sammeln? Eine Mathematik- und Physiklehrerin aus Eisenach hatte im Rahmen eines Pilotprojektes ein Jahrespraktikum bei BMW absolviert und seitdem viele positive Impulse in den Unterricht und die Abläufe in ihrer Schule bringen können. Ihre Antwort: Ja, unbedingt!

Mehr zum Thema "Demographie"



Berufswahl: IdeenExpo vermittelt Spaß an der Technik

Der Frauenanteil in den Betrieben der M+E-Industrie liegt seit Jahren bei 20 Prozent – trotz aller Anstrengungen, junge Frauen für die Branche zu gewinnen. Veranstaltungen wie die IdeenExpo in Hannover können helfen, bei Mädchen Berührungängste mit dem Bereich Technik abzubauen. Gefordert sind aber auch Eltern und Schulen, Mädchen zu ermuntern, Alternativen zu den gewohnten Ausbildungsberufen zu wählen



Ausbildung: Frauen in technischen Berufen

Der Anteil von Frauen in den technischen Berufen der Metall- und Elektro-Industrie ist äußerst gering. Seit Jahren bemüht sich die Branche um Abhilfe. Das Ergebnis ist eher ernüchternd. Noch immer entscheiden sich die meisten Mädchen für einige wenige, klassische Frauenberufe. Etwas anders sieht die Situation bei Thales Deutschland im thüringischen Arnstadt aus. Regelmäßig werden hier junge Frauen zu Mechatronikerinnen ausgebildet, oft gehören sie zu den Besten ihrer Jahrgänge.

Personalpolitik: In jedem Alter in Bewegung bleiben - Mit Erfahrung die Zukunft



meistern

Die demographische Entwicklung bedeutet nicht nur, dass ein Fachkräftemangel droht – er bedeutet auch, dass sich die Unternehmen auf durchschnittlich ältere Belegschaften einrichten müssen. Der Unterhaltungselektronik-Hersteller Loewe nimmt diese Herausforderungen als Chance. Mit einer strategieorientierten Personalpolitik, die vor allem auch die Fitness der Belegschaft in den Vordergrund stellt, sieht sich das Unternehmen gut gerüstet.