



WURO Wilhelm Uebach GmbH & Co. KG

„Made in Germany – kümmere Dich um Deine Mitarbeiter und es geht doch!“

Jens Giebeler ist ein Mann, der mit seinen Überzeugungen nur ungern hinter dem Berg hält. „Wir Werkzeughersteller“, so fordert der engagierte Mitinhaber der WURO Wilhelm Uebach GmbH & Co. KG im nordrhein-westfälischen Freudenberg-Niederndorf, „können doch nicht einfach alle weglaufen.“ Und damit vertritt er die Firmen- und Familien-Philosophie der Inhaberfamilien Uebach und Giebeler. „Wir müssen sehen, dass wir in Deutschland die Kurve kriegen.“ Den Weg hierfür sieht der Hersteller von Schraubendrehern und Winkelschraubendrehern (Markenname Athlet) sowie von Schraub-Sonderwerkzeugen in Betriebsklima, Mitarbeitermotivation und Mitarbeiterbeteiligung.

Es ist garantiert nicht der „Nabel der Welt“, an dem die WURO GmbH & Co. KG Werkzeug für den weltweiten Großhandel und Produktionsverbindungshandel herstellt. Wenige Kilometer von Siegen entfernt - direkt am Dreiländereck Nordrhein-Westfalen, Hessen, Rheinland-Pfalz. ist von Großstadt- und Metropolen-Feeling so absolut gar nichts zu spüren. Statt Musical-Theater und Boulevards gibt es von dichten Wäldern überzogene Berghügel; statt Großindustrie prägt Landwirtschaft die Nutzfläche; statt Flanieren unter warmen Sonnenstrahlen herrscht dort sogar noch Schneefall. Doch ändern möchte Giebeler an diesem Produktionsstandort nichts.

Sicherung von Arbeitsplätzen als Aufgabe

„Mein Großvater Wilhelm Uebach hat hier vor mehr als 45 Jahren erfolgreich angefangen, hochwertiges Werkzeug zu produzieren. Von hier aus beliefern wir heute rund 2000 Fachhändler, Großhändler, Produktionsverbindungshändler und Erstausrüster allein in Deutschland. Dieser Standort, an dem wir bis auf die Beschichtung des Stahles alle Leistungen erbringen, bedeutet somit für uns Heimat und Tradition“. Für den rührigen Manager, der stets ein Lächeln und ein offenes Wort für seine Mitarbeiter übrig hat, reicht das als Motivation aber noch nicht aus:



„Wir haben die Aufgabe, die Sicherheit der Arbeitsplätze von rund 100 ortsansässigen Mitarbeitern und deren Familien zu gewährleisten, vor allem aber auch dafür zu sorgen, dass bei ihnen Kaufkraft vorhanden ist.“ Geht das aber überhaupt, wenn gleichzeitig immer mehr Werkzeughersteller aus Kostendruck den Weg ins Ausland suchen und nach allgemeiner Klage chinesische Billig-Ware den Wert von Werkzeug „made in Germany“ neutralisiert?

Betriebsklima und Motivation

Die Antwort, die Giebeler auf diese Fragen gibt, ist einfach und doch schlagkräftig zugleich: „Wir arbeiten seit jeher eng mit unseren Mitarbeitern zusammen, informieren sie über alle positiven und negativen Entwicklungen des Unternehmens und sorgen gemeinsam für einen optimalen Ausgleich zwischen Firmen und Mitarbeiterinteressen.“ Was das konkret heißt, zeigt exemplarisch die Wochen-Arbeitszeitregelung, die aktuell im Unternehmen vorhanden ist. Durch die Geschäftsleitung vorbereitet und in verschiedenen Betriebsversammlungen ausführlich erläutert, wurde sie seit 2005 in zwei Schritten von 36,5 Stunden auf heute 41 ¼ Stunden heraufgesetzt. Für die Mitarbeiter hieß das: Zwar weniger Freizeit, dafür aber pro Arbeitszeitverlängerung drei Prozent mehr Lohn. Giebeler: „Durch die Verlängerung der Arbeitszeit haben somit alle insgesamt rund sechs Prozent mehr. Die Mitarbeiter beim Lohn, das Unternehmen bei den Kapazitäten.“ Konkreter Vorteil der neuen Regelung: Weil nun regulär an fünf gleichwertigen Produktionstagen gearbeitet wird, lassen sich auch noch am Freitag Nachmittag kurzfristige Aufträge umsetzen – eine Flexibilität, die bereits zu einigen neuen Ordnern geführt hat. Weiterer Vorteil: Weil durch die Arbeitszeit-Verlängerung der einzelne Produktions-Stundensatz sinkt, kann auch gut mit ausländischer Konkurrenz mithalten werden, bzw. dies kompensiert zumindest teilweise die überzogenen Rohmaterial- und Energiepreis-Verteuerungen.

Umfängliche Lösungen für Mitarbeiter

Flexibilität und Gemeinsamkeit zwischen Unternehmensleitung und Mitarbeiterschaft wird aber auch über die gemeinsam erarbeitete Arbeitszeitregelung hinaus groß geschrieben.



So ist es bereits seit Jahren üblich, Produktionsverbesserungen beziehungsweise Unternehmensentwicklungen in regelmäßigen Produktionsleitersitzungen sowie Betriebsversammlungen zu besprechen und bekannt zu machen.

Als Regel gilt zudem, dass jeder Mitarbeiter stets mit persönlichen Problemen zur Geschäftsführung kommen und mit ihr entsprechende Lösungen finden kann. Zum Beispiel in Form von Mitarbeiterdarlehen, unbezahlten Sonderurlauben bei Krankheitsfällen in der Familie oder bei der flexiblen Beschäftigung von Eltern. Giebeler: „Da wir wissen, dass vor und nach der Schule eine besonders intensive Betreuung der Kinder notwendig ist, haben wir verschobene Schichten eingeführt.“ Erziehende Elternteile können so Beruf und Kindererziehung „unter einen Hut“ bekommen, ohne dass eines der Elemente auf der Strecke bleibt. Und auch für die gering Qualifizierten sieht sich die WURO GmbH & Co. KG verantwortlich. Giebeler stellt dar, dass er auch eine soziale Verpflichtung den Mitarbeitern gegenüber sieht, die vereinzelt nur eine geringe Schulbildung haben. Viele der knapp 3000 Artikel im Sortiment von Athlet sowie der 30 000 Varianten an Sonderwerkzeugen werden eben von Menschen hergestellt, und nicht nur von automatisierten Maschinen. „Und diese Menschen sind unser Kapital“.

Ergebnis kann sich sehen lassen

Lohnt sich das ausgeprägte Mitarbeiterengagement aber auch finanziell? Für Giebeler ist dies eine Frage, die er in zunächst gewohnt bescheidener Manier des deutschen Mittelstandes beantwortet: „Wir haben über Jahre erfahren, dass sich das Motto unseres Gründers **„Kümmere Dich um Deine Mitarbeiter!“** auf jeden Fall lohnt – es mündet in motivierten Mitarbeitern, stetigen Innovationen und noch besseren Prozessen. Beim zweiten Nachfragen wird dann aber doch klar, dass sich die Ausrichtung auch für die Firmenkasse auszahlt: Seit 1995 ist der Umsatz des Unternehmens - auch durch diverse Firmenübernahmen und Erweiterungen der Produktbreite – um knapp 70 Prozent gewachsen. Was aber fast noch mehr zählt: In den letzten zehn Jahren gab es so gut wie keine Kündigungen mehr – weder von Unternehmens- noch von Mitarbeiterseite.