



Gemeinsam gelebte Werte schaffen

Die mittelständische TECH Unternehmensgruppe bietet ihren Kunden von der Instandhaltung über den Produktionsservice und die Industriemontage bis hin zur Betriebsmittelprüfung ein breites Spektrum an Industriedienstleistungen. Insgesamt arbeiten rund 600 Mitarbeiter der TECH Unternehmensgruppe daran, das Leistungsversprechen und die hohen Ansprüche an Qualität und Zuverlässigkeit in ihrer täglichen Arbeit zu realisieren.

Prof. Dr. Jo Groebel: Ihre Unternehmensgruppe ist ein technischer Dienstleister, der, kurzgefasst, in drei Gesellschaften unter einem Dach: Instandhaltung, Reparatur und viele weitere Services rund um Maschinen anbietet. Ihre Mitarbeiter müssen regelrecht kleine Genies sein, schließlich ist keine Maschine wie die andere ...

Rainer Bilgeri: Zusammen mit meinem Co-Geschäftsführer Jürgen Zinecker machten wir aus einem Unternehmen, das bei der Übernahme durch uns im Jahre 2007 zu 85 Prozent aus Zeitarbeitern bestand, eine Gruppierung, die inzwischen mit einem viel größeren Anteil fester Mitarbeiter eine hohe nachhaltige Kompetenz aufgebaut hat. Dies ermöglicht uns, spezialisierte Mitarbeiter für bestimmte Maschinenbestandteile einzusetzen. Dabei sprechen wir sehr häufig über den Sondermaschinenbau und haben Teams für A wie Automobilteile bis Z wie Zementwerke. Zu unseren Teams zählen dabei Mitglieder, die sich seit Jahrzehnten spezialisiert haben. Dies bietet ein hohes Maß an überdurchschnittlicher Fachkompetenz.

Dies lässt sich wohl auch nur innerhalb eines engen Partnerschaftskonzepts mit Ihren Kunden verwirklichen. Die Kompetenz kann ja nicht auf dem Papier entstehen, sondern muss in der täglichen Arbeit aufgebaut werden.

Richtig, denn viele Problemlösungen können erst aus der Situation heraus erfolgen. Nicht zuletzt in unserem Geschäftsfeld Produktionsservice mit der hohen Bedeutung der Qualitätskontrolle ist in den letzten Jahren ein großes Know-how für den Aufbau und das Wachstum moderner Maschinen entstanden. So können wir immer genauer bestimmte Fehlermuster diagnostizieren, das geht tatsächlich nur in Partnerschaft mit den Kunden. Auch bei neuen Bereichen lernen wir zusammen mit diesen und bauen so immer mehr Systemwissen auf.

Ihre Kernqualifikationen im Unternehmen sind sicherlich neben den administrativen und Führungsfähigkeiten Handwerke wie Schlosser und Elektriker.

Unsere Expertisen in der täglichen Arbeit vor Ort beziehen sich auf drei Ebenen. Das sind auf der ersten praktischen Führungsebene die Techniker, die Meister und kompetenten Teamleiter. Das sind auf der zweiten Ebene der Teams die Facharbeiter und die Mitarbeiter mit Führungsverant-

wortung für die direkt Ausführenden. Auf der dritten Ebene schließlich haben wir die Schlosser und Techniker.

Sie haben einen großen Stamm fester Mitarbeiter. Wie viele sind es inzwischen?

Wir haben seit einigen Jahren einen festen Stamm von rund 600 Betriebsangehörigen. Der Anteil an Facharbeitern ist innerhalb der letzten Jahre allerdings deutlich gestiegen.

Ihr Partnerschaftsmodell zeigt sich ja auch in Ihrer Kooperation, unter anderem mit Luminatis ...

Diese Zusammenarbeit hat Tradition. Sie war und ist ein Modell für eine veränderte Industrielandschaft, in der man immer deutlicher von den Kundenbedürfnissen her denken und handeln muss. Für uns ist die Instandhaltung der Maschinen eines der großen Geschäftsfelder. Wichtig sind Produktionsservices und die dazugehörigen Prozesse. Auch grenzüberschreitend nach Italien und Polen bieten wir Montage- und Demontageservices an. Das funktioniert nur bei langjährigen gemeinsamen Erfahrungen entsprechend partnerschaftlich.

Können Sie ein konkretes Beispiel für eine Sparte nennen?

Nehmen wir den LED-Bereich. Hier produzieren viele namhafte Hersteller die entsprechende Technik. Unsere Kompetenz liegt dann in der zum Teil sehr komplexen Montage entsprechender Anlagen. Früher erledigten das kleinere lokale Partner. Inzwischen sprechen wir aber von so komplizierten Anforderungen, dass hier unsere langjährige Erfahrung zum Tragen kommt und zu sehr schnellen Lösungen führt. Die Technik ist hoch komplex, wir sind spezialisiert und können bisherige Erfahrungen auch auf neue Anforderungen übertragen. Sparsamer Energieverbrauch spielt auch für große Unternehmen eine riesige Rolle. Und wir bieten komplette Lösungspakete an.

Ihr Unternehmen existiert seit mehr als zwanzig Jahren, wie beurteilen Sie generell die Nachfolgeregelung im Mittelstand?

Tatsächlich ist dies eine der großen Herausforderungen innerhalb der mittelständischen Wirtschaft. Meine Philosophie ist, dass man ein Unternehmen nicht um jeden Preis in der Familie halten muss. Wenn sich ein Nachfolger aus der



Familie nicht wirklich glücklich fühlt, bringt das fürs Unternehmen bei aller Nachvollziehbarkeit von Familientraditionen gar nichts. Viel wichtiger ist die Fortführung im Sinne einer bestimmten Unternehmensphilosophie. Schön, wenn das innerhalb der Familie möglich ist, aber es ist auch völlig akzeptabel, wenn Begeisterung und Kompetenz von außen kommen. Der Erhalt der Werte spielt hierbei eine entscheidende Rolle.

Wie rekrutieren Sie Ihre Spezialisten?

Bieten Sie Aus- und Weiterbildung im eigenen Hause an?

Weiter- und Fortbildung sind für uns ein zentraler Unternehmenswert. Die Fortbildung von Facharbeitern bis hin zum Meister wird massiv gefördert. Manchmal stellen wir unsere Leute dafür bis zu einem Jahr frei. Innerhalb des Unternehmens konnten wir bislang eher Kräfte für die Administration selbst ausbilden. Im Bereich der unmittelbaren Industriearbeit war das schlecht möglich, da wir die Mitarbeiter bei den Kunden vor Ort benötigen und sie nicht zugleich zentral bei uns ausbilden können. Bei unserer neuen Sparte TECH EE (Energie Effizienz) sieht das anders aus, hier können wir im Unternehmen die Ausbildung übernehmen, auch dies wieder im Paket mit Partnern.

Wir haben über Ihre grenzüberschreitenden Aktivitäten gesprochen. Haben Sie auch internationale Dependancen?

Unser Geschäftsmodell heißt zwangsläufig, dass wir uns vor allem innerhalb Deutschlands, und hier innerhalb Norddeutschlands bewegen. Als Dienstleister wollen und müssen wir innerhalb kürzester Zeit vor Ort sein. Unser Erfolg basiert darauf, dass wir in weniger als einer Stunde bei all unseren Partnern sein können. Das funktioniert nur regional.

Dieser Ad-hoc-Service leuchtet nicht zuletzt für Notfalleinsätze ein, um Produktionsausfälle minimal zu halten.

Genau das ist eine unserer Stärken, die schnelle Störbehebung und die damit verbundene Kostenreduktion.

Zur Arbeit 4.0 beziehungsweise Instandhaltung 4.0: Welche Rolle spielt in Ihrem Unternehmen die Digitalisierung?

Flexible Lösungen für ein industrielles Umfeld können erst durch genau diese neueren Entwicklungen umgesetzt werden. Erwähnt hatte ich bereits die LED-Technologie. Hier

liefern wir und unsere Partner inzwischen intelligente Steuerungen der Lichtmenge, die je nach Tageszeit, Arbeitsanforderung und Jahreszeit automatisch den benötigten Lichteinfall bieten. Sogar Fernwartung ist dabei möglich. Dies spart die An- und Abfahrt und wird für viele weitere Geschäftsfelder in unserem Metier immer wichtiger.

Der Traum oder Alptraum vieler sind inzwischen auch digital-selbstreparierende Maschinen. Wie sieht das in Ihrem Unternehmen aus?

Selbstreparierend funktioniert durch die hohe Spezialisierung bislang noch kaum.

Was wir aber anbieten, sind Services rund um selbstreinigende Maschinen. Dies wird weiter zunehmen, dort bieten wir unseren Partnern ebenfalls ein großes Kompetenzspektrum.

Der Mensch wird also insgesamt nicht überflüssig. Wir beklagen im Gegenteil in Deutschland einen Mangel an Arbeitskräften, nicht zuletzt an Fachkräften.

Und vergessen dabei oft, dass es auch einen eklatanten Mangel an hochqualifizierten Handwerkern in vielen Bereichen gibt. Der Mittelstand sorgt durch gute Ausbildungsstrukturen immerhin dafür, dass es nicht noch schlimmer aussieht. Hier wünsche ich mir von der Politik, dass der Fokus nicht nur auf mehr Hochschulabschlüssen liegt, sondern dass auch die Qualifizierung im Handwerk die ihr gebührende Wertschätzung erfährt. Ingenieure kann man auch international rekrutieren, bei Handwerkern stehen dem oft Sprachbarrieren entgegen. Das erleben wir sehr häufig.

VITA

Rainer Bilgeri wurde 1963 in Frankfurt am Main geboren. Nach dem Abitur absolvierte er eine Berufsausbildung zum Reiseverkehrskaufmann. Im Anschluss daran studierte er Wirtschaftswissenschaften an der Philipps-Universität Marburg. Seinen Einstieg ins Berufsleben begann Bilgeri bei der Sixt GmbH, wo er bis 1996 verschiedene Funktionen übernahm, unter anderem als Airport Manager am Frankfurter Flughafen. Von 1996 bis 2002 war er bei der ISS-NWG GmbH in Duisburg beschäftigt, dort lernte er seinen späteren Geschäftspartner Jürgen Zinecker kennen. Mit ihm übernahm er mehrere Unternehmensgruppierungen und legte damit den Grundstein für die TECH Unternehmensgruppe in ihrer heutigen Form. In den vergangenen elf Jahren entwickelte sich ein Unternehmen mit sechs Niederlassungen, rund 650 Mitarbeitern und einem breiten Portfolio von Industriedienstleistungen.

**Ihr Motto lautet: „Gemeinsam gelebte Werte schaffen.“
Wie setzen Sie das in Ihrer Führungsphilosophie um?**

In regelmäßigen Teamtreffen, unseren TECH-Talks, besprechen wir in sechs Gruppen von je acht Teilnehmern sehr offen, welche Werte auf Führungs- und Mitarbeiterenebene realisiert beziehungsweise angestrebt werden. Einen großen Raum nehmen dabei Wünsche zur Arbeitsorganisation und -optimierung ein. Dies versuchen wir dann, als Entscheidungshilfe im möglichen Rahmen umzusetzen.

Wie war Ihr persönlicher Werdegang?

Nach dem Abitur war ich zunächst in einer ganz anderen Branche, ich machte eine Ausbildung zum Reiseverkehrskaufmann. Dies brachte mich unter anderem zu ISS und Sixt. 1996 begegnete ich meinem heutigen Geschäftspartner. Wir arbeiteten damals bei einem großen Mittelständler mit 25.000 Mitarbeitern und merkten irgendwann, dass sich unsere Interessen auf mehr als nur die geschäftliche Zusammenarbeit richteten. 2007 bot sich uns dann mit der Übernahme der heutigen TECH Unternehmensgruppe die Möglichkeit zur Selbstständigkeit und zum Aufbau eigener Geschäftsideen. So konnten wir unseren Traum realisieren.

Gab es auch schwierige Entscheidungen, die Sie treffen mussten?

Die Finanzkrise hatte uns ziemlich zugesetzt. Wir mussten handeln und trafen schließlich die Entscheidung, ins Schutzschirmverfahren einzutreten. Und das wurde belohnt: Alle Mitarbeiter haben dies mitgetragen, und innerhalb eines Jahres konnten wir erfolgreich die Krise meistern.

Haben Sie gezielte Forderungen an die Politik?

Ich erwarte deutliche Verbesserungen der steuerlichen Möglichkeiten für den Mittelstand. Großkonzerne werden ungleich privilegierter behandelt. Die Politik muss erkennen, dass der Mittelstand das ökonomische Rückgrat unseres Landes darstellt und daran seine Förderpolitik ausrichten. An Deklarationen mangelt es nicht, leider häufig aber an Taten.

Welche Aktivitäten sollten der BVMW und sein Senat noch verstärken?

Durch den BVMW ist der Mittelstand in der Öffentlichkeit schon sehr präsent. Jetzt geht es darum, die Kompetenzen der Mitglieder noch mehr zusammenbringen, zu teilen und allen zugänglich zu machen.

Bleibt Ihnen auch Zeit für Freizeit und Familie?

Immer zu wenig. Aber ich reise gerne, tauche, interessiere mich für fremde Kulturen und Sprachen, und ich golfe.

Eine letzte Frage: Bilgeri, das klingt persisch oder italienisch.

Ich habe unseren Namen bis ins 17. Jahrhundert zurückverfolgen können und landete in Zürich.

Vielen herzlichen Dank für das Gespräch.



DAS UNTERNEHMEN

Rechtsform:

GmbH

Gründung:

Dezember 1994

Sitz:

Lehrte (Hannover)

Geschäftsführer:

Rainer Bilgeri,
Jürgen Zinecker

Mitarbeiter:

ca. 650

Umsatz:

20 Millionen

Branche:

Industriedienstleistungen

Produkte:

Recruitinglösungen

Webseite:

www.techunternehmensgruppe.de