

Himmelsstürmer mit Bodenhaftung, Pioniere  
mit Vertrauensvorschluss, Computernerds  
mit Zukunftsvisionen, Karrieristen mit Familiensinn,  
Analytiker mit Menschenkenntnis

Gira als Arbeitgeber  
8 Mitarbeitergespräche



**Menschen bei Gira**

Christiane Harnischmacher, Lilija Sartison	Aufbruch mit Ausdauer	4
Lutz Faßbender	Analytiker mit Menschenkenntnis	10
Clas Vesper	Abenteuer mit Sicherungsleine	14
André Dornseiff, Hartmut Heinbach, Frank Schimmelpfennig	Pioniere mit Vertrauensvorschuss	20
Christiane Fastenau	Karrierefrau mit Familiensinn	24
Jörg Hessler	Himmelsstürmer mit Bodenhaftung	30
Sebastian Marz	Grenzerfahrung mit Rückendeckung	34
Markus Fromm-Wittenberg	Computernerd mit Zukunftsvisionen	40

**Alles über Gira**

Einstieg bei Gira	Berufsausbildung	44
	Duales Studium	45
	Praktikum	46
	Abschlussarbeit	46
Leistungen von Gira	Vergütung und finanzielle Leistungen	47
	Weiterentwicklung	47
	Leben und Arbeiten	48
Weitere Informationen	Unternehmen	49
	Adressen und Ansprechpartner	50
	Anfahrt	50

## Menschen bei Gira

Sie sind Pioniere, Gipfelstürmer, Organisationstalente und Idealisten, sie lieben ungewöhnliche Projekte, können zupacken und für ihre Ideen kämpfen. Mitarbeiter mit den unterschiedlichsten Leidenschaften und Fähigkeiten verbinden sich zu einem der innovativsten Unternehmen seiner Branche – Gira. In dieser Broschüre kommen darum elf Menschen zu Wort, die Bewerbern und Interessierten einen besonderen Einblick in das Thema Leben und Arbeiten mit Gira bieten. Nehmen Sie sich etwas Zeit für ihre Geschichten, und urteilen Sie danach selbst, ob Gira als Arbeitgeber Ihren beruflichen Vorstellungen und Wünschen entspricht.

## Aufbruch mit Ausdauer

Die Montage bei Gira ist in mehrere Fertigungssegmente aufgeteilt. Das Segment 5 montiert Abdeckungen aller Arten, zum Beispiel von Wippschaltern, Tastsensoren oder den Steckverbindern der Kommunikationstechnik. Innerhalb von vier Jahren haben die Mitarbeiter dieses Bereichs elf Mal die „Schlauerprämie“ kassiert, die von Gira für die Steigerung der Netto-Produktivität ausgegeben wird. Alles nur wegen des Geldes? Christiane Harnischmacher und Lilija Sartison, die beiden Teamkoordinatorinnen, sind anderer Meinung. Sie sagen: „Geld allein kann niemals motivieren.“

Frau Harnischmacher, Frau Sartison, wie kommt es, dass Ihr Segment immer „schlauer“ wird?

—  
**Christiane Harnischmacher:** Ich glaube, wir haben einfach früh angefangen mit unseren Optimierungen. Als die Prämie 2007 vorgestellt wurde, lagen wir mit unserer Netto-Produktivität im Keller, wir haben da eine Notwendigkeit gesehen.

Hatte die Geschäftsleitung Sie wachgerüttelt?

—  
**Lilija Sartison:** Nachdem die Zahlen vorgestellt wurden, waren viele von uns erst mal frustriert, da hieß es: Die „Schlauerprämie“ werden wir niemals bekommen. Aber dann haben wir angefangen zu überlegen, was wir verändern könnten.

Christiane Harnischmacher: Ja irgendwie hat das unseren Kampfeswillen geweckt, wir wollten beweisen, dass wir es besser können.

Also hat Sie diese Prämie schon motiviert?

—  
 Christiane Harnischmacher: Sie war zumindest der Aufhänger für eine Art Aufbruchstimmung, die daraus entstanden ist. Und danach wollten wir gar nicht mehr aufhören, wir haben richtig Spaß an der Sache entwickelt. Und das hält bis heute an.

Sie wollten also die Produktivität steigern. Was haben Sie unternommen?

—  
 Christiane Harnischmacher: Wir haben einfach angefangen, mit unserem Team zu sprechen. Das passierte ganz beiläufig während der täglichen Arbeit, so haben wir Ideen für Veränderungen gesammelt.

Lilija Sartison: Zu Beginn musste auch im Kopf noch ein Umdenken stattfinden. Wir haben versucht, unsere Mitarbeiter mehr in Richtung Gruppenfähigkeit zu bringen. Zu zeigen, dass wir weg sind von einem Akkord. Das ist mein Arbeitsplatz, das ist mein Stuhl, das war das Denken der alten Hasen aus der Akkordzeit. Eine große Herausforderung bestand auch darin, alte und neue Mitarbeiter ohne Missgunst in die Gruppe zu integrieren. Das sind Dinge, die ihre Zeit brauchten.

Sie sagten, Sie haben die Ideen Ihrer Mitarbeiter gesammelt? Was für Ideen waren das denn?

—  
 Christiane Harnischmacher: Zum Beispiel sagte eine Mitarbeiterin, so will ich das nicht montieren, so will ich das nicht greifen, auf diese Weise ist es ergonomischer. Eine andere wollte lieber einen kleinen Wagen benutzen, wenn sie kommissionieren geht, so wie im Supermarkt.

Lilija Sartison: Ja, das waren ganz viele Kleinigkeiten, eigentlich einfache

Dinge, die aber dann in der Summe viel ausgemacht haben.

—  
 Und mit diesen Kleinigkeiten haben Sie dann nach und nach Ihr ganzes Segment auf den Kopf gestellt?

—  
 Christiane Harnischmacher: Ja. Ein gutes Beispiel ist die Box, in der wir heute die Modular Jack/Western Steckverbinder montieren. Sämtliche Arbeitsgänge waren, räumlich gesehen, über das ganze Segment verteilt – bedingt durch die Historie. Für jeden Arbeitsschritt mussten alle Teile in die Kiste ein- und wieder ausgepackt werden, allein das hat die Durchlaufzeiten extrem verlängert. Heute haben wir alle Arbeitsgänge in dieser Box gesammelt und dazu einen vorher ausgelagerten Schritt wieder integriert. Auch ergonomisch ist das ein Schritt, die Plätze sind höhenverstellbar, die Mitarbeiter können sitzen oder stehen.

Hört das nicht auch mal auf? Irgendwann müsste doch alles optimiert sein, was geht?

—  
 Christiane Harnischmacher: Nein, es kommt ja immer wieder etwas dazu, ein neues Produkt, jetzt aktuell das SAP-System, da ändern sich die Anforderungen natürlich mit. Und schon machen sich alle wieder Gedanken, wie das ablaufen wird und bauen um.



#### Teamgeist

Grundverschieden, aber Zusammenhalt im Beruf: die beiden Teamkoordinatorinnen Christiane Harnischmacher [links] und Liliya Sartison [rechts] bei einem Spaziergang im Wald. „Im Privatleben haben wir unterschiedliche Interessen, schau dir allein die Hunde an. Aber menschlich und bei der Arbeit legen wir auf die gleichen Dinge wert.“









„Ja, wir dürfen lachen.“

In der Freizeit eilen die Tiere gerne ein Stückchen voraus, aber im Segment 5 prägen Liliya Sartison [hinten] und Christiane Harnischmacher [vorn] das Geschehen. „Vielleicht haben wir es einfach geschafft, unsere Mitarbeiter dahin zu bringen, dass sie sich als Team empfinden.“





#### Aufbruch ohne Ende

Lilija Sartison und Christiane Harnischmacher verstehen Veränderungen als Selbstverständlichkeit, und das zahlt sich aus: Kurz nachdem das Interview geführt wurde, erhielten die Mitarbeiter des Segments 5 tatsächlich zum 12. Mal die von Gira ausgegebene „Schlauerprämie“.



Lilija Sartison: Mittlerweile ist den Mitarbeitern dieser Veränderungswille so in Fleisch und Blut übergegangen, dass ihnen das schon selbst nicht mehr auffällt. Sie wissen, dass sie nichts blind akzeptieren müssen, was man ihnen vor die Nase setzt.

Und all dies nur wegen der Prämie?

Christiane Harnischmacher: Natürlich hat das auch mit Geld zu tun, aber Sie werden es niemals schaffen, Menschen ausschließlich über Geld zu motivieren. Es muss einfach auch Spaß machen, zu kommen und zu arbeiten. Oft, wenn Herr Dürwald, unser Fertigungsleiter, gefragt hat, was macht euch denn aus, kam die Antwort: Ja, wir dürfen lachen.

Was genau macht Ihnen so viel Spaß bei der Arbeit?

Christiane Harnischmacher: Ich glaube, da ist noch immer diese Aufbruchstimmung bei ganz vielen Mitarbeitern, gleichzeitig ist es aber normal geworden, sich Gedanken über mögliche Veränderungen zu machen. Alle wissen, dass sie nichts hinnehmen müssen, was ihnen nicht zusagt. Und dass Veränderungen keine Angst machen, sondern zu unserem Alltag gehören. Vielleicht haben wir es gut geschafft, dieses Denken in das Team zu implementieren.

Lilija Sartison: Ein Anreiz ist sicher auch die Möglichkeit, ohne unnötige körperliche Strapazen arbeiten zu können. Wenn ich die gleiche Arbeit auf bequeme, ergonomische Art und Weise erledigen kann, ohne völlig erschöpft nach Hause zu gehen, und dabei noch eine Schlauerprämie bekommen kann: wieso nicht?

Also würden Sie das Selbstbestimmungsrecht Ihrer Mitarbeiter als Hauptimpuls für Spaß und Veränderungswille sehen?

Christiane Harnischmacher: Sicher, denn man fällt nicht in ein altes Raster, wenn man selbst an den Veränderungen mitgewirkt hat. Wenn ich sehe, das tut mir doch gut, dann passiert das nicht. Und dieser Grundsatz, nicht zu den Mitarbeitern zu gehen und zu sagen, du musst, sondern zu sagen, sag du mir, wie du es gerne hättest, der wirkt vielleicht am meisten.

Ist es manchmal schwierig, Veränderungen gegenüber Gira durchzuboxen?

Christiane Harnischmacher: Wir sind zwar manchmal ungemütlich, aber Gira ist da insgesamt sehr offen. Nein, im Gegenteil, ich bin eher glücklich darüber, wie viel Selbstständigkeit in meinem Rahmen möglich ist und wie viele Zugeständnisse ich an meine Mitarbeiter machen kann. Und die geben

mir das dann auch zurück. Das ist ein Geben und Nehmen. Ohne unser Team sind wir nix.

Also wird Ihr rund 50 Mitarbeiter starkes Team auch in Zukunft noch ein paar Optimierungsmaßnahmen auf den Weg bringen?

Christiane Harnischmacher: Natürlich, wie gesagt, das hört nicht mehr auf. Wir sind übrigens wieder auf dem besten Wege.

Wohin?

Christiane Harnischmacher: In diesem Jahr zum 12. Mal die „Schlauerprämie“ zu bekommen.

Wir drücken Ihnen die Daumen.

Christiane Harnischmacher

Jahrgang 1965, bei Gira seit 2006. Sie absolvierte eine Ausbildung zur Handwerksmeisterin und arbeitet seit 2006 als Teamkoordinatorin im Segment 5. Derzeit absolviert sie eine Weiterbildungsmaßnahme zum technischen Betriebswirt.

Lilija Sartison

Jahrgang 1973, bei Gira seit 2003. Sie absolvierte eine Ausbildung zur Sachbearbeiterin in einem Bauunternehmen, arbeitete von 2003 bis 2005 in der Montage und ist seit 2005 Teamkoordinatorin im Segment 5.

## Analytiker mit Menschenkenntnis

Lutz Faßbender geht den Dingen gerne auf den Grund: Bei Gira absolvierte er gleich drei aufwendige Weiterbildungsmaßnahmen, um seiner Rolle als Betriebsratsvorsitzender besser gerecht werden zu können. Heute analysiert und löst er Konflikte unter den Mitarbeitern mit professionellen Techniken und berät auch Führungskräfte zu Themen wie Organisation und Arbeitsrecht. Ein Gespräch über Betriebsratsarbeit, die beide Seiten im Auge behält und den Verhandlungskurs der Konfrontation vorzieht.

Herr Faßbender, Sie sind Betriebsratsvorsitzender bei Gira. Normalerweise ist das keine Position, mit der man sich bei der Geschäftsführung beliebt macht. Trotzdem hat Ihnen das Unternehmen drei kostenintensive Weiterbildungen bewilligt. Wie haben Sie denn das geschafft?

**Lutz Faßbender:** Ich denke, es hat mit der Art und Weise zu tun, wie ich Betriebsratsarbeit lebe. Geschäftsführung und Personalleitung haben vielleicht gemerkt, dass ein Betriebsrat, der in der Lage ist, verbindend zu wirken, auch für das Gesamtunternehmen von Vorteil ist.

Wie haben Ihre Weiterbildungsmaßnahmen dabei geholfen?

In der Mediatorenausbildung habe ich mich auf Organisations- und Wirtschaftsmediation sowie auf Konfliktberatung spezialisiert. Das hat mir Motivations-, Frage- und Aufstellungstechniken an die Hand gegeben, die Konfliktparteien die Möglichkeit bieten, moderiert zu einer eigenen Lösung zu kommen. Was für mich eigentlich die Hauptarbeit eines Betriebsrates ist. Aus der Mediatorentätigkeit entstand dann die Idee, eine Coachingausbildung zu absolvieren, weil sie sich unter anderem mit der Teamentwicklung beschäftigt. Und die Organisationspsychologie schaut, wie sich Menschen

im Arbeitsalltag verhalten und wie sie dort Beziehungen empfinden bzw. erleben.

Sie sagten, dass ein Betriebsrat, der in der Lage ist, verbindend zu wirken, für das Gesamtunternehmen von Vorteil ist. Inwiefern genau?

Bei vielen Konflikten bietet der Betriebsrat einen guten Puffer zwischen Unternehmensleitung und Belegschaft. Viele Streitigkeiten resultieren ja aus den persönlichen Umständen, aus dem Privatleben, und gehören eigentlich nicht ins Unternehmen. Jetzt habe ich als Betriebsrat entweder die Möglichkeit, mir die Beschwerden anzuhören und dann mit der großen Keule zur Geschäftsführung zu gehen. Oder ich nutze die Chance, dazu beizutragen, dass Konflikte schon im Vorfeld gelöst werden. Und wenn das nicht geht, zeige ich den Kollegen zumindest: Wir befinden uns eigentlich auf einer völlig anderen Ebene.

Mit welchen Konflikten müssen Sie sich denn so auseinandersetzen?

Zum Beispiel neigt der Mensch sehr stark dazu, nach der Schuldfrage zu schauen. Hier ist es aber spannender, sich nicht mit der Ursache, sondern mit einer Lösung zu beschäftigen.

Ist das nicht unbefriedigend für die Kollegen? Der Mensch will doch Gerechtigkeit, und dazu gehört es auch, erklären zu dürfen, warum er sich im Recht sieht.

Meistens sind die Dinge, die zu Konflikten führen, nicht linear. Ich habe nicht Ursache gleich Wirkung, sondern ich habe eine Wirkung, die sonst wo begründet sein kann. Aber sich in diesem komplexen System den Kopf zu zerbrechen macht keinen Sinn. Es kann auch einfach sein, dass Sie morgens aufgestanden sind und Streit mit Ihrer Frau gehabt haben. Dann kommen Sie in die Firma, und es passiert noch etwas anderes. Wie soll da im Unternehmen einer den Zusammenhang hinbekommen, dass Sie zu Hause ein Problem haben. Realistisch stellt sich in vielen Fällen heraus: Die Probleme liegen woanders.

Ist der Gewinn Ihrer Weiterbildungen für Gira in irgendeiner Form messbar?

Schwierig, es gibt im Unternehmen eben weiche Faktoren, die nicht unbedingt messbar sind. Ein Beispiel kann ich aber vielleicht trotzdem nennen: In einem Fall waren zwei Kollegen so zerstritten, dass sich die Geschäftsführung schon fast von einem der beiden trennen wollte. In der Kunststofffertigung sind die Einarbeitungszeiten



Engagiert – durch und durch

Ein politischer Mensch, aber nicht im Sinne von „Machtkampf und Intrigenspielchen“: Lutz Faßbender in einer der Fertigungshallen von Gira. „Ich bin Beiratsmitglied der IG Metall. Hier tendiere ich, wie bei Gira, zum Mediativen und Brückenbauen.“





#### Respekt!

Die IG Metall engagiert sich für die Initiative „Respekt! Kein Platz für Rassismus“, das T-Shirt dazu passt für Lutz Faßbender aber auch gut zu Gira: „Das Thema Respekt, also nicht schlecht über andere zu reden und in der Kritik sachlich zu bleiben, ist fester Bestandteil der Unternehmenskultur von Gira.“

aber teils recht aufwendig und dementsprechend kostspielig für das Unternehmen. Da habe ich den Vorschlag gemacht, eine Mediation durchzuführen. Das ist mittlerweile ein paar Jahre her, beide Mitarbeiter sind noch im Unternehmen, verstehen sich wohl auch ganz gut. Wäre es zur Trennung gekommen, hätte Gira mit Kosten für Rekrutierung und Einarbeitung rechnen müssen.

Ihre tägliche Arbeit besteht also vor allem aus dem Lösen von Konflikten?

—  
Als Betriebsrat führe ich viele Gespräche bis hin zu größeren Beratungen. Dazu gehören auch Führungskräfte, die etwas umsetzen wollen, sich aber zum Beispiel unsicher sind, inwiefern sie in Konflikt mit dem Arbeitsrecht kommen. Ich sitze außerdem in verschiedenen Arbeitskreisen etwa zum demografischen Wandel oder zum Thema Work-Life-Balance, und extern bin ich als Mitglied der IG Metall das Bindeglied zur Gewerkschaft.

In Ihrer Funktion als Betriebsrat: Welche Einstellung haben Sie dem Unternehmen gegenüber?

—  
Ich gehöre zu den Betriebsräten, die sich ganz klar zu einer vertrauensvollen Zusammenarbeit verpflichtet haben und die Belange des Unternehmens im Auge behalten. Denn nur, wenn es dem Unternehmen gut geht und es hier vernünftig läuft, sind die Arbeitsplätze gesichert. Und ich denke, da liege ich richtig. Als ich hier angefangen habe, waren wir rund 600 Mitarbeiter, heute sind es über 1000.

Dem Unternehmen scheint es gut zu gehen.

—  
Ja. Betriebsräte können da aber auch viel zerstören. Das ist ja eine Machtposition. Viele wissen gar nicht, welche Macht eigentlich ein Betriebsrat haben kann. Aber Machtspielchen liegen mir nicht. Macht ist etwas Gutes, aber man muss sie positiv nutzen.

Das Verhältnis zwischen Betriebsrat und Gira scheint also recht friedlich zu sein. Ist das nicht ungewöhnlich? Die Medien berichten ja meist über ganz andere Fälle.

—  
Wenn Sie die Berichterstattung der Presse anschauen, bekommen Sie natürlich immer nur die negativen Fälle mit. Die großen, erfolgreichen Unternehmen haben aber oft, so wie Gira, moderate und trotzdem klar positionierte Betriebsräte. Die wissen, was sie wollen, sind dabei aber nicht unbedingt auf Konfrontations-, sondern auf Verhandlungskurs unterwegs. Das ist sogar ein Standortvorteil für Deutschland.

Wie meinen Sie das jetzt?

—  
Die Mitbestimmung in Deutschland kann Unternehmensentscheidungen positiv beeinflussen. Wenn Entscheidungen immer nur aus der Managementebene, d.h. aus einer gewissen Entfernung heraus getroffen werden, zerschießt man eventuell das ganze System. Das bedeutet, die Produktivität geht in den Keller, Mitarbeiter werden unzufrieden, Fluktuation und hoher Krankenstand herrschen. Wenn, wie bei Gira, eine vernünftige Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Management erfolgt, zählt die Gegenseitigkeit. Da wird ein Betriebsrat genauso ernst genommen wie ein Manager. Man wägt die Vor- und Nachteile gegeneinander ab und fällt die für das Unternehmen beste Entscheidung.

Wie empfinden Sie in Ihrer speziellen Position denn Gira als Arbeitgeber?

—  
Gira ist noch immer das, was ich unter einem Familienunternehmen verstehe. Hier sieht man einen Herrn Giersiepen überall im Unternehmen, der interessiert sich für die Menschen. Nach seiner Aussage stehen die Türen immer offen, und das stimmt auch. Er erwartet natürlich, dass die Hierarchien innerhalb der Aufgabenverantwortung eingehalten werden, aber wenn es darum geht, mal miteinander zu reden, dann spielt auch das keine Rolle.

Es gibt ja immer diese Aussage zu den Hidden Champions, die besagt, dass es eigentlich attraktiver sei, für den Mittelstand zu arbeiten, gerade für Absolventen, die ganz frisch von der Uni kommen.

—  
Im Konzern kann man bestimmt schneller „Karriere“ machen, aber auch viel schneller verhunzt werden. Im Familienunternehmen habe ich den Vorteil einer hohen Kontinuität und Nachhaltigkeit. Ich habe eine Unternehmensplanung, die meistens, so wie bei Gira auch, auf vier, fünf Jahre ausgerichtet ist. Wenn ich mir dagegen die aktiennotierten Unternehmen anschau: Die müssen Quartalszahlen bringen. Wenn die nicht stimmen, hat das Management ein Problem.

Lutz Faßbender

Jahrgang 1966, bei Gira seit 1993. Er arbeitete bis 1999 als Berater im technischen Vertrieb und danach bis 2009 als Mitarbeiter Informationssysteme für Arbeitsplatzsysteme. 2001 erfolgte dann die Wahl in den Betriebsrat, seit 2009 ist Lutz Faßbender freigestellter Betriebsratsvorsitzender bei Gira.

## Abenteuer mit Sicherungsleine

Im Jahr 2005 bot die Geschäftsführung ihren Auszubildenden erstmals ein Jahr Arbeit im Ausland an. Im Raum stand ein Aufenthalt in China. Niemand machte Ernst – bis auf Clas Vesper, damals Auszubildender zum Werkzeugmechaniker in der Kunststofffertigung. Er übernahm die Vorreiterrolle und stellte auch Gira vor neue logistische Herausforderungen in Bezug auf die Organisation von Arbeitsstelle, Unterkunft und Visum. Knapp ein Jahr später startete seine Reise in die Millionenmetropole Schanghai.

Herr Vesper, warum waren Sie der Einzige, der Interesse am Auslandsaufenthalt in China gezeigt hat?

—  
**Clas Vesper:** Ich glaube, Interesse hatten die anderen auch, aber es hat sich damals niemand so recht getraut.

Wie war das denn bei Ihnen, waren Sie nicht nervös?

—  
Doch natürlich, ich hab mich verrückt gemacht dieses halbe Jahr bzw. die drei, vier Monate vorher, in denen klar war, dass ich wirklich rübergehe. Ich hatte mich gut vorbereitet, auch über die Kultur dort, und mehrere Bücher gelesen. Am Ende war das alles nicht so wild. Es gab schon einen Kulturschock, aber nicht so extrem, wie es im Vorfeld von meinen Kollegen geschildert wurde.

Was hat Gira unternommen, um Sie möglichst gut auf Ihr Jahr in China vorzubereiten?

—  
Gira hat natürlich die generellen Dinge für mich geregelt, meine Stelle, die Unterkunft, Versicherungen, Visa, alle Flüge, auch für meine Urlaube in Deutschland, das war ziemlich komfortabel für mich. Auch vor Ort konnte ich bei allen Fragen auf das Schanghai-Office von Gira zurückgreifen, dort hat jemand Deutsch gesprochen. Es

gab für mich also immer ein Back-up, falls etwas passieren sollte. Auch im Worst Case, wenn ich den Aufenthalt hätte abbrechen wollen, wäre das nur ein Anruf gewesen.

Hatten Sie vorher schon Ihren Wiedereinstieg geregelt, sodass Sie sich beruhigt auf den Aufenthalt in China einlassen konnten?

—  
Ja, wir hatten schon im Vorfeld besprochen, welche Möglichkeiten des Wiedereinstiegs es für mich gibt, und es war auch klar, dass mich dieses Jahr in China beruflich weiterbringen sollte. Ich wusste also schon, dass ich als Projektsachbearbeiter wieder anfangen und in der Werkzeugbereitstellung die internationale Werkzeugbeschaffung mit Schwerpunkt Asien betreuen würde.

Das heißt, Sie sind auch heute weiterhin in China unterwegs?

—  
Ja, ich bin Projektleiter im Kunststoffzentrum und hier für die Betreuung der Werkzeuge, die wir in China fertigen lassen, verantwortlich. Von daher bin ich immer noch dort unterwegs und wundere mich jedes Mal, wie schnell sich vor Ort alles entwickelt, allein was die Englischsprachkenntnisse angeht.

2006 war das noch anders?

—  
Ja, das Unternehmen lag im Fengxian District, also sehr weit außerhalb des Zentrums von Schanghai. Dort konnte keiner Englisch, und ich konnte kein Chinesisch. Ich bin ziemlich ins kalte Wasser gesprungen.

Wie funktioniert die Zusammenarbeit ohne entsprechende Sprachkenntnisse?

—  
Mit Konstruktionszeichnungen und mit Händen und Füßen.

Das klingt verrückt.

—  
Ja, im Nachhinein hab ich das auch manchmal gedacht. Aber das funktioniert. Eine Werkzeugzeichnung wird überall auf der Welt als gleich angesehen, darüber kann man sich sehr gut verständigen. Das machen wir auch heute noch so.

In welchem Bereich haben Sie genau gearbeitet?

—  
Im ersten Monat habe ich in alle Abteilungen reingeschnuppert und danach als Werkzeugmechaniker gearbeitet. Ich bekam den Auftrag, als Vorarbeiter komplette Werkzeuge zu bauen, was ich vorher auch noch nie gemacht hatte. Nach vier Monaten bin ich dann ins Projektmanagement gewechselt.





#### Angelschnur statt Sicherungsleine

Clas Vesper mag den heimischen Fisch. „Nahrung war ein großes Thema bei meinem ersten Besuch in China. Am Anfang konnte ich vieles einfach nicht essen.“





#### Lohnswerter Ausstieg auf Zeit

Die Leinen auswerfen und die gewünschte Stelle „an Land ziehen“. Clas Vesper hat den Schritt ins Ausland gewagt – und sich damit bei Gira ganz klar für die internationale Werkzeugbeschaffung qualifiziert. „Das Jahr in China hat sich definitiv für mich gelohnt.“





Haben Sie ab und zu Feedback bekommen, ob man zufrieden mit Ihrer Arbeit ist?

—  
Ich wurde ziemlich oft gelobt, aber für Dinge, von denen ich dachte, das ist doch nichts Besonderes. Einmal habe ich aber auch Ärger bekommen wegen eines kaputten Formeinsatzes. Da stand mein Chef vor mir und hat auf Chinesisch gebrüllt, und ich habe natürlich kein Wort verstanden.

Heißt es nicht immer, dass Chinesen nicht aufbrausend reagieren dürfen, weil sie sonst einen Gesichtsverlust riskieren?

—  
Im Vorfeld wurde mir oft gesagt, dass ich wegen des Gesichtsverlustes aufpassen muss, man soll Chinesen nicht vor anderen Leuten lächerlich machen, vorsichtig sein mit Witzen und sie nicht verbal angreifen. Das konnte ich aber nicht bestätigen. In der Fertigung wurde es durchaus schon mal lauter, wenn auch etwas verhaltener als in Deutschland.

Wo haben Sie gewohnt?

—  
Ich hatte eine Wohnung, 300 Meter vom Unternehmen entfernt. Da habe ich mit einem Leiter aus der Konstruktion zusammengewohnt. Aber das

hat nicht so gepasst, unter anderem, weil ich das Gefühl hatte, stark kontrolliert zu werden.

Woran haben Sie das gemerkt?

—  
Mir wurde zum Beispiel einmal nahegelegt, am Wochenende nicht auszugehen, damit ich mich mehr auf die Arbeit konzentrieren könne. Das kennt man natürlich als Europäer nicht. Später habe ich mir dann eine neue Wohnung gesucht.

Haben Sie noch andere Dinge von Land und Leuten gesehen?

—  
Bedingt, einmal war ich in Peking, aber wirklich frei hatte ich ja nur am Sonntag, und da war der Drang, in China herumzureisen, nicht so groß. Aber ich bin am Wochenende oft mit meinen chinesischen Kollegen ausgegangen. Und nachher habe ich einen Australier kennengelernt, mit dem ich viel unterwegs war. Im Nachbarort gab es die „Europabar“, da haben sich die Ausländer der Umgebung getroffen.

Ihre chinesischen Kollegen waren dann nicht dabei?

—  
Nein, ich hatte öfter mal dorthin eingeladen, aber das wollten die meisten Kollegen nicht.

Ist es nicht generell schwierig, sich näher kennenzulernen? Schon wegen der Mentalitätsunterschiede?

—  
Einen Kollegen hatte ich, der hat mir vieles anvertraut. Aber generell sind Chinesen schon distanzierter im Privatleben. Und wirklich auffallend anders war der Humor. Europäer lachen über ganz andere Dinge.

Welche Aspekte Ihres Aufenthaltes sind Ihnen am lebendigsten in Erinnerung geblieben?

—  
Essen war ein großes Thema. Am Anfang konnte ich vieles einfach nicht essen. Irgendwann dachte ich aber: Die Chinesen leben ja auch noch alle. Und dann habe ich angefangen richtig zuzulangen und habe alles probiert. Außer Hund.

Auch Krokodilfleisch?

—  
Ja. Das schmeckt. Wenn man sich einmal überwunden hat, dann ist das eigentlich echt lecker. Trotzdem hatte ich aber auch mal Magenprobleme. Da kam wohl alles zusammen. Die Anspannung, und dann war das Essen teils zu scharf ...

Und dann mussten Sie auch noch einen Karaoke-Abend durchstehen.

—  
Ja, das war zu National Holidays, und davor gab es diese Feier mit dem Karaoke-Abend. Da haben meine Kollegen mich auf die Bühne geholt, und ich musste vor 450 Mann singen.

Das klingt wirklich nach Kulturschock. Würden Sie trotzdem sagen, dass sich dieses eine Jahr in China für Sie gelohnt hat?

—  
Das Jahr hat sich definitiv für mich gelohnt, in vielerlei Hinsicht. Privat natürlich, allein wegen der Erfahrung, weil es mich ein Stück weit unabhängiger und selbstständiger gemacht hat. Und auch in beruflicher Hinsicht, weil es mich in die Richtung gelenkt hat, in die ich wollte.

Clas Vesper

Jahrgang 1983, bei Gira seit 2001. Er absolvierte eine Ausbildung zum Werkzeugmechaniker mit Fachrichtung Formentechnik und ging nach eineinhalb Jahren Weiterarbeit im Unternehmen für ein Jahr nach Schanghai, China. Nach der Rückkehr arbeitete er als Projektbearbeiter in der Werkzeugbereitstellung, betreute dabei die internationale Werkzeugbeschaffung. Seit 2011 ist er Projektleiter im Kunststoffzentrum und macht zusätzlich seinen Techniker in der Fachrichtung Maschinenbautechnik.

## Pioniere mit Vertrauensvorschuss

Gira hat im Jahr 2002 die Türsprechanlage im Schalterprogramm erfunden und damit die Welt der Gebäudetechnik revolutioniert. André Dornseiff, Senior-Hardwareentwickler und Hartmut Heinbach, Programmierer für hardwarenahe Software/Firmware sind die Männer der ersten Stunde: Beide zeichnen verantwortlich für die Entstehung eines Marktsegments, das Gira bis heute hohe Wachstumsraten und Umsätze in Millionenhöhe beschert. Gemeinsam mit Frank Schimmelpfennig, Leiter Elektronikentwicklung bei Gira, sprechen die beiden über die großen Herausforderungen im Projekt, über Ideenentwicklung in technischen Berufen und den besonderen Moment, in dem das kreierte Produkt die Bühne der Öffentlichkeit betritt.

Meine Herren, worin lag die große Herausforderung bei der Idee der Türsprechanlage im Schalterprogramm?

**Frank Schimmelpfennig:** Die Pionierarbeit lag darin, die Hardware so klein zu bekommen, dass sie in die klassische Unterputzdose passt. Miniaturisierung war damals in dem Maße nicht bekannt. Der zweite Punkt war die Akustik der Freisprechanlage. Experten sagten uns: Das ist nicht lösbar. Ihr werdet Mikrofon und Lautsprecher nicht ohne Rückkopplungen so dicht nebeneinander platzieren können.

**André Dornseiff:** Die Sprechanlagen der Wettbewerber hatten schon ziemlich üppige Maße. Von daher war die Miniaturisierung wirklich die Herausforderung.

**Hartmut Heinbach:** Vor elf Jahren waren die Bauteile noch nicht so klein, wie man das heute von Mobiltelefonen kennt. Man kann sagen: Fünf Jahre vorher wäre es definitiv unmöglich gewesen, unsere Idee zu realisieren.

Neben der Innovation der Türsprechanlage im Schalterprogramm haben Sie auch gleich weitere Neuerungen eingeführt, die bis heute patentrechtlich geschützt sind.

**André Dornseiff:** Ja, wir haben dazu noch den modularen Aufbau entwickelt, so etwas gab es bislang nicht. Damit kann der Installateur beliebig

die Positionen von Bedieneinheit, Ruf-tasten und Lautsprecher wählen und diese, wenn gewünscht, zudem noch nebeneinander statt untereinander montieren.

Hartmut Heinbach: Auch auf die Inbetriebnahme haben wir ein Patent angemeldet. Nach dem vorher bekannten Verfahren musste man mit zwei Leuten gleichzeitig auf der Baustelle stehen, um Tür- und Wohnungsstationen in Betrieb zu nehmen. Mit dem Gira System kann das einer allein machen.

Ihre Entwicklungsarbeit startete also im Jahr 2000. Wie sah das konkret aus?

**André Dornseiff:** Zu dieser Zeit kam von dem damaligen Geschäftsführer der Satz: „Machen Sie mal Türkommunikation.“ Dann konnten wir lange Zeit erst mal in Ruhe arbeiten. Die Geschäftsführung hatte natürlich großes Interesse an dem Projekt, doch es war nicht so, dass ständig gefragt wurde: „Herr Dornseiff, wie sieht es denn aus, wann können wir liefern?“

Das bedeutet, Sie konnten Ihre volle Energie ins Thema stecken, obwohl Sie gar nicht wussten, ob etwas dabei herauskommt? Das ist für Gira ja auch ein Risiko, oder?

**Frank Schimmelpfennig:** Das Risiko war schon sehr hoch, keiner wusste, ob das wirklich machbar ist.

**André Dornseiff:** Dass etwas dabei herauskommen würde, war schon sehr wahrscheinlich, nur ob das mit dem Freisprechen und dem kleinen Aufbau klappen würde, konnten wir über einen längeren Zeitraum nicht wirklich abschätzen.

Trotzdem haben Sie beide die ganze Zeit über Ihre volle Power da hineingesteckt. Ist das nicht der Traumjob für jeden Entwickler?

**Hartmut Heinbach:** Wir wurden schon von der ersten Stunde an von unserem eigenen Ehrgeiz gepackt. Wir wollten wirklich das beste Türkommunikationssystem entwickeln, das in Deutschland auf dem Markt ist. Und am Ende ist uns das ja auch gelungen.

Welchen Zeitplan hatten Sie sich gesetzt?

**Hartmut Heinbach:** Wir hatten einen sehr ehrgeizigen Zeitplan aufgestellt, den wir auch gehalten haben. Das System wurde in zweieinviertel Jahren entwickelt, Ziel war die Präsentation auf der Light + Building 2002. Das war schon eine Leistung, wenn man bedenkt, für wie viele Gerätekomponenten allein Software entwickelt werden musste. Das schafft man nicht fünf Mal im Leben.





#### Männer der ersten Stunde

Nur einer spielt ehrenamtlich im Posaunenchor der Kirche – aber bei der Entwicklung der „Gira Türkommunikation im Schalterprogramm“ gaben sie gemeinsam den Ton an: Hartmut Heinbach [links] und André Dornseiff [rechts]. „Wir wurden schon von der ersten Stunde an von unserem eigenen Ehrgeiz gepackt.“

Wegen des Schlafmangels?

Hartmut Heinbach: Na mit den Gedanken waren wir schon Tag und Nacht bei der Sache, auch am Wochenende. Auf der anderen Seite erinnere ich mich aber auch gerne an diese Zeit, weil das nicht alltäglich ist, in einem Team eine solche Leistung gut hinzubekommen.

André Dornseiff: Mir ging das ähnlich. Meine Familie zeigte zum Glück Verständnis, wenn ich gedanklich oft beim Projekt war. Das war schon eine Ausnahmesituation.

Mit welchen Problemen haben Sie besonders gekämpft? Wie haben Sie zum Beispiel das Thema mit der Freisprechanlage in den Griff bekommen?

André Dornseiff: Das haben wir letztendlich mit der Einrichtung einer elektronischen Sprachwaage in den Griff bekommen, obwohl das nach der Applikation laut Datenblatt erst mal nicht funktioniert hätte. Auch mit der Beleuchtung der Ruftaster hatten wir zu kämpfen. Letztendlich kamen wir auf die LED-Technologie mit Lichtleitern, wie das ja heutzutage auch üblich ist. Damals war das aber bei Türsprechanlagen noch nicht verbreitet.

Hartmut Heinbach: Ich habe mich unter anderem ziemlich lange mit dem begrenzten Speicher der Mikrocontroller beschäftigt. Wir hatten bei der Implementierung der Türkommunikations-Firmware lediglich zwei Kilobyte Speicher zur Verfügung, und das war einfach zu wenig. Wir hatten in einem Gerät 105 % Füllstand. Und wenn Sie eine Software schon fünf Mal optimiert haben, wird es immer schwieriger, noch etwas zu finden, was optimiert werden kann. In dem Fall habe ich mich eine Woche lang hingesetzt und nach Code gesucht, den ich einsparen könnte.

Wie hat sich das angefühlt, als das System dann tatsächlich reif für die Messepräsentation war?

André Dornseiff: Das war natürlich ein toller Auftritt auf der Light + Building 2002. Als die Kunden kamen, gab es erst mal eine Menschentraube an den Präsentationswänden, das war propentvoll, man kam nicht durch. Die Leute waren begeistert, das war aus

vielen Gesprächen herauszuhören. Vor allem, weil wir direkt die Video-Funktion mitgezeigt hatten.

Das ist ja bestimmt ein ganz emotionales Moment, wenn man das eigene Baby dann auf dem Markt sieht, oder?

André Dornseiff: Da gibt es schon eine gewisse Euphorie.

Hartmut Heinbach: Ja, Baby, das ist das passende Wort. Das ist wie Kinder großziehen und geht mit Schmerzen einher.

Das System war ja auch am Markt ziemlich schnell erfolgreich.

Hartmut Heinbach: Ja, wir waren von Beginn an kommerziell erfolgreich. Da entstand ein komplett neues Geschäftsfeld für Gira, und trotzdem gab es schon 2003, als die Geräte lieferfähig waren, wirklich gute Umsätze.

Wenn Sie mal generell die damalige Arbeitssituation mit der heutigen Zeit vergleichen, hat sich viel geändert?

André Dornseiff: Nein, im Prinzip nicht, obwohl die Arbeitsteilung auch in unserem Bereich weiter fortgeschritten ist. Früher waren weniger Mitarbeiter für vieles zuständig. Das geht jetzt natürlich nicht mehr so, das Unternehmen wächst ja auch.

Frank Schimmelpfennig: Wir haben natürlich, wie andere Firmen auch, diesen Spagat zu leisten zwischen Effizienzerhöhung und Kreativität, die auch Freiraum und lockeres Arbeiten benötigt. Der Druck ist auch bei uns höher geworden, generell würde ich aber sagen, wir schaffen das noch immer gut. Und wenn aus der Technik heraus eine gute Idee entstanden ist, begeistern wir früher oder später auch den Produktmanager davon.

Es könnte also auch einer von Ihnen mit einer ganz neuen Idee hergehen und sagen: Ich möchte das gerne mal ausprobieren?

André Dornseiff: Ja, 10 % unserer Arbeitszeit dürfen wir zum Ausprobieren eigener Ideen verwenden.

Das ist ja wie bei Google. Fast.

Hartmut Heinbach: Das ist schon sehr außergewöhnlich. Bei uns steht auf dem Papier, dass wir das dürfen, die Freiräume, um ein bisschen querzudenken, sind von der Geschäftsleitung ausdrücklich gewünscht.

Frank Schimmelpfennig: Natürlich ist es in der täglichen Praxis manchmal schwierig, die 10 % Zeit tatsächlich zu finden. Da obliegt es dann der einzelnen Organisationseinheit, ihren Leuten den Rücken freizuhalten.

André Dornseiff: Es haben sich auch andere Dinge herausgebildet, zum Beispiel ein Kreativitätskreis. An vier Nachmittagen im Jahr treffen sich rund 100 Kollegen aus der Entwicklung und dem Produktmanagement, um unter der Leitung von ausgewählten Referenten über Innovationen, Ideenentwicklung und neue Kreativitätstechniken zu sprechen.

Dann könnte ja schon sehr bald die nächste Revolution aus der Taufe gehoben werden.

Hartmut Heinbach: An Ideen ist jedenfalls nie Mangel. Ich hätte jetzt gerade fünf bis zehn Themen, bei denen ich mal genauer nachschauen müsste. Das bringt unser Beruf ja auch mit sich, dass durch den stetigen technologischen Wandel auch ständig viele neue Lösungsmöglichkeiten da sind.

André Dornseiff: Um diese Themen kümmern wir uns aber auch in unseren gruppen- oder abteilungsinternen Projekten, die nur für zukünftige Produkte gedacht sind. Für mich könnte das nächste System kommen.

André Dornseiff

Jahrgang 1967, bei Gira seit 1995. Er studierte Elektrotechnik an der Ruhr-Universität Bochum und begann danach als Hardware- und Hardware-Systementwickler. Seit 2010 ist er Senior-Hardwareentwickler und bei Gira verantwortlich für die fachliche Teamführung der Hardware-Elektronikentwicklung.

Hartmut Heinbach

Jahrgang 1964, bei Gira seit 2001. Er studierte Elektrotechnik an der Universität Siegen und begann bei Gira als Programmierer für hardware-nahe Software/Firmware in der Gruppe Elektronikentwicklung.



#### Die nächste Revolution

Hartmut Heinbach [links] und André Dornseiff [rechts] können sich die nächste Produktrevolution vorstellen. „An Ideen ist jedenfalls nie Mangel“, sagt Hartmut Heinbach, „ich hätte jetzt gerade fünf bis zehn Themen, bei denen ich mal genauer nachschauen müsste.“



## Karrierefrau mit Familiensinn

Kind und Karriere: Viele Frauen stellen sich die Frage, wie das funktionieren kann. Christiane Fastenau ist Mutter eines Sohnes und einer Tochter im Alter von neun und zwölf Jahren. Seit zwei Jahren leitet sie den Bereich Export-Marketing in Teilzeit und hat sich damit einer Arbeit verschrieben, bei der häufige Auslandsreisen dazugehören. „Vieles ist möglich“, sagt sie, „wenn das gesamte Paket stimmt.“

Frau Fastenau, Sie betreuen in Ihrem Bereich gemeinsam mit einem Mitarbeiter 38 Export-Länder. Sie reisen viel um die Welt und haben einen ausgefüllten Job, obwohl Sie zwei Kinder haben. Sind Sie die „Ursula von der Leyen“ von Gira?

**Christiane Fastenau:** Nein, ganz bestimmt nicht, das fehlte mir noch. Ich habe ja auch nur zwei und nicht sieben Kinder.

Viele Frauen beschäftigen sich mit der Frage, wie die Schere zwischen Kind und einem Beruf, der auch Erfüllung bietet, klappen kann. Wie funktioniert das bei Ihnen?

Ich würde sagen, das ist eigentlich das gesamte Paket. Bei uns zu Hause wird das Thema Familie gelebt. Mein Mann unterstützt mich, der ist selbstständig und kann sich die Termine auch mal so einteilen, wie ich das brauche. Dazu kann ich immer auf meine Mutter, die Schwiegereltern und meine Schwester zurückgreifen, die die Tagesmutter für meine Kinder ist. Auf der anderen Seite habe ich aber auch das Unternehmen Gira, das mir überhaupt die Chance gegeben hat, diese Position in Teilzeit auszufüllen.

Das empfinden Sie als Chance und nicht als Selbstverständlichkeit?

Ja, das sehe ich als Chance, denn es muss ja von der Organisation her erst mal möglich sein, 20, 25 oder 30 Stunden zu arbeiten, und davon noch zwei Tage die Woche zu Hause. Wichtig ist vor allem, dass ich an möglichst vielen Arbeitssitzungen teilnehmen kann.

Wie sieht Ihre Woche genau aus?

Ich arbeite momentan 35 Stunden die Woche. Montags und mittwochs bin ich den ganzen Tag und freitags den halben Tag im Unternehmen. Dienstags und donnerstags arbeite ich im Homeoffice. Dieser Rhythmus ist auf die Stundenpläne der Kinder abgestimmt und kann auch schon mal wechseln.

Wie kommen Ihre Kunden damit zurecht?

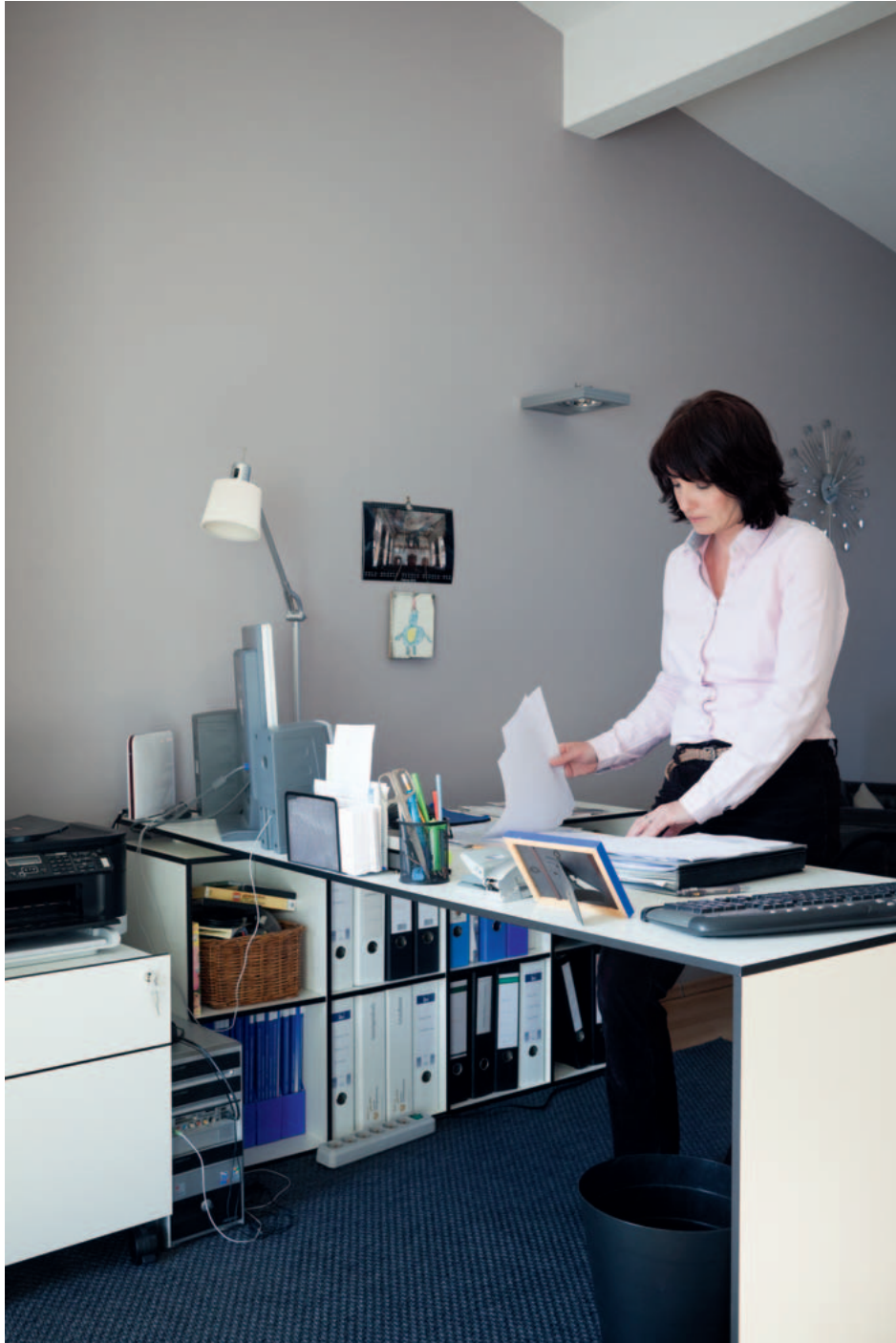
Meine Kunden haben sich daran gewöhnt. Sie wissen, wie ich arbeite, und rufen auch zu Hause an. Mit vielen bin ich mittlerweile sowieso recht nahe. Sie kennen meine Kinder, und im Gegenzug weiß ich, wann der Dackel meiner Kunden Geburtstag hat oder wenn jemand im Krankenhaus liegt. Das ist eingespielt und macht auch darum die Sache leichter.

Also läuft alles meistens harmonisch und reibungslos?

Mein Abteilungsleiter schluckt schon manchmal, wenn ich mittendrin gehen muss. Dann ist es zum Beispiel kurz nach vier, und um halb fünf muss ich meine Tochter von der Musikschule abholen. Das ist ein fixer Termin, da kann ich nicht eine halbe Stunde später da sein. Mir ist da nie ein Vorwurf gemacht worden, aber natürlich ist das für meinen Chef trotzdem manchmal eine Herausforderung. Auf der anderen Seite versuche ich, zu 100 % verlässlich zu sein, also darauf zu achten, dass ich mein Pensum schaffe und die Ergebnisse stimmen. Es ist immer ein Geben und Nehmen.

Und für Ihren Mitarbeiter ist das keine Herausforderung?

Mein Mitarbeiter Herr Keup muss akzeptieren, dass seine Vorgesetzte nicht jeden Tag da ist. Wir telefonieren aber täglich und tauschen uns aus. Gerade haben wir noch über das Thema gescherzt: „Dienstags“, sagt er, „ist es hier immer locker, dann bist du ja nicht da“. Ich weiß, dass es für ihn nicht locker ist. Natürlich ist das auch für ihn eine Umstellung gewesen.



#### Arbeitsplatz Homeoffice

Christiane Fastenau im Homeoffice in ihrem Haus in Schwelm. „Starres Arbeiten, Präsenz im Unternehmen von neun bis fünf, das wird in meiner Position bei Gira nicht erwartet. Ich empfinde das als modern, denn die Arbeitswelt hat sich schon allein durch die Technik extrem weiterentwickelt.“





Hausaufgaben zu dritt

Mathe, Deutsch und Physik pauken für die einen, mit Singapur oder den Niederlanden sprechen für die andere: „Das ist eingespielt, wir sind ein gutes Team.“





#### Flexibilität als Grundhaltung

Christiane Fastenau mit Katharina [12] und Laurenz [9] auf dem heimischen Sofa. „Nach den Schwangerschaften habe ich jeweils mit 20 Stunden wieder angefangen und dann nach Alter der Kinder gesteigert. Bei Gira ist das möglich, diese Flexibilität war schon immer eine Grundhaltung des Unternehmens.“

Ihre Kinder sind jetzt neun und zwölf Jahre alt. Das bedeutet, Sie arbeiten jetzt seit rund elf Jahren genau so?

—  
Die Einstellung, diese Flexibilität war immer eine Grundhaltung des Unternehmens, das war selbstverständlich, ohne von der Geschäftsführung groß thematisiert worden zu sein. Ich habe auch vor zwölf Jahren schon die Möglichkeit bekommen, für ein Jahr auszuweichen, und danach meine bisherige Aufgabe wieder aufzunehmen. Auch damals habe ich schon von zu Hause gearbeitet. Heute nennen wir das Vertrauensarbeitszeit und haben das in der Betriebsvereinbarung geregelt. Die Möglichkeit gab es für mich bei Gira aber schon immer.

Normal war das für die Zeit nicht, oder?

—  
Nein. Normal war damals, dass die Mütter zu Hause blieben und die Kinder versorgten. Da gab es auch schon mal ein paar ältere Arbeitskollegen, die sich einen Spruch nicht verkneifen konnten.

Von den Frauen kam nichts?

—  
Nein, von denen eher nicht, die wussten ja alle, früher oder später komme ich in die gleiche Situation, dann muss ich mich auch entscheiden. Die Männer haben ja meistens die Komfort-Variante: Die Frau ist zu Hause, sie verdienen das Geld. Das ist easy.

Wie machen Sie das, wenn Sie verreisen?

—  
Ich habe das eine Zeit lang eingeschränkt, als die Kinder kleiner waren. Seit einiger Zeit nimmt das wieder zu. Weil das natürlich auch leichter geht, wenn die Kinder größer werden.

Reisen Sie nach all den Jahren noch immer gerne?

—  
Ja. Zwei Wochen China, wer will das nicht?

Wo waren Sie dort überall?

—  
In China war ich mittlerweile vier Mal. Die letzte Reise ging von Peking, Tianjin, Schanghai, Xiamen, Guangzhou, Chongqing nach Xian ...

Das klingt anstrengend.

—  
Ja. Aber egal. Man kann nicht immer nur per Telefon miteinander kommunizieren. Irgendwann im Leben muss man sich auch mal treffen. Das hat viel mit Achtung und Respekt vor dem anderen zu tun. Ich kann nicht internationales Marketing machen und dann nicht reisen. Reisen gehört einfach dazu.

Was gehört konkret zu Ihren Tätigkeiten, wenn Sie unterwegs sind?

—  
Ich besuche Messen, führe Planungsgespräche für das Marketing beim Importeur, manchmal gehe ich auch auf eine Baustelle und unterhalte mich mit dem Architekten. Und dann möchte ich mir auch ein generelles Bild von den Ländern verschaffen und wissen: Wie wird dort überhaupt Marketing gemacht? Dazu gehe ich durch die Straßen, fotografiere und schaue mir an, welche Ausstellungen, Geschäfte und Medien es gibt, welche Kooperationen möglich sind. Man stößt teilweise auf Dinge, die so in Europa nicht üblich sind.

Auf welche denn zum Beispiel?

—  
In China gibt es zum Beispiel kleine Bildschirme, die man nicht abstellen kann, in den Kopfstützen der Taxen oder auch in der Bahn, auf denen Werbung mit Ton läuft. Da muss man einfach hinschauen.

Sprechen Sie 37 Sprachen?

—  
Nein, nur Englisch. Das muss man aber auch können. Montags gehen meine Kollegen aus dem Marketing und ich gemeinsam für drei Stunden zum Unterricht. Gira bietet diesen Englischunterricht allen Mitarbeitern an, die in internationalen Beziehungen arbeiten.

Und das klappt auch in China?

—  
Ja. Obwohl ich mich dieses Jahr gewundert habe, wie wenig Chinesen

wirklich Englisch sprechen. Bei der letzten Reise habe ich mir dort übrigens einen Kindheitstraum erfüllt.

Welchen?

—  
Ich war auf der Chinesischen Mauer.

Und wie war's?

—  
Sehr ernüchternd. Natürlich war die Landschaft atemberaubend. Aber es ist unglaublich steil, und die Stufen sind so ausgewaschen, dass man ziemlich aufpassen muss. Auf den Bildern sieht man die Mauer immer, wenn sie schön leer ist. In Wirklichkeit ist aber nur ein Teil davon geöffnet, und in dem ist es so voll, dass man sich durch die Menge schieben muss.

Sie sind also auch nach 20 Jahren noch zufrieden in Ihrem Job?

—  
Ich finde, dass ich den tollsten Job von allen habe. In der einen Minute beschäftige ich mich mit Singapur und in der nächsten mit den Niederlanden oder mit welchem Land auch immer. Ich habe überhaupt keine Routine. Der Tag ist vorbei, bevor ich auf die Uhr schauen kann.

Christiane Fastenau

Jahrgang 1965, bei Gira seit 1991. Studierte Wirtschaftswissenschaften mit Schwerpunkt Marketing mit dem Abschluss zur Diplom-Ökonomin und startete bei Gira im Marketing für das Thema Ländermarketing. Seit 2010 ist sie Leiterin des Bereichs Export-Marketing.

## Himmelsstürmer mit Bodenhaftung

Der Club der Gira Aktiv Partner ist in der gesamten Branche einmalig. Außergewöhnlich sind nicht nur die vielen Aktivitäten, sondern auch der persönliche Umgang und das vertrauensvolle Verhältnis zwischen Gira und den Mitgliedern. Als Leiter des Clubs spielt Jörg Hessler im Geschehen eine zentrale Rolle. Zuletzt bestieg er mit 33 Teilnehmern den Pfaffenkogel in den Stubai Alpen. Im Rahmen einer Bergtaufe stemmte er auf 3366 Metern Höhe das Gipfelkreuz in den Boden. Ein Gespräch über eine Erstbesteigung mit Abenteuerfaktor und warum Events wie diese den Club so erfolgreich machen.

Herr Hessler, können Sie das Club-Konzept kurz erläutern?

—

**Jörg Hessler:** Der Club ist ein Angebot von Gira an Elektrofachbetriebe. Der Grundgedanke ist, gemeinsam mit unseren Partnern am Markt mehr zu erreichen, sie in den Gebieten zu unterstützen, die eigentlich nicht zu ihrem Kerngeschäft gehören – wie zum Beispiel in den Bereichen BWL, Marketing, Werbung oder Mitarbeiter-schulung. Wir überlegen uns, wo wir unterstützen können und wie sich Betriebe überdurchschnittlich für den Markt qualifizieren lassen.

Neben Workshops, Vermarktungsaktionen, Schulungen organisieren Sie für die Club-Mitglieder auch regelmäßig sehr außergewöhnliche Events.

—

Ja, wir verbinden oft die Arbeit mit Events, führen beispielsweise einen Workshop durch und gönnen uns danach etwas Vergnügen.

Was unternehmen Sie so?

—

Zum Beispiel waren wir mit 13 Partnern beim Speedsegeln auf der Ex-IIIbruck, der Siegeryacht des Volvo Ocean Race. Und gerade planen wir eine Winterolympiade in Kitzbühel, bei denen unsere deutschen und österreichischen Mitglieder in verschiedenen Disziplinen wie Skislalom, Biathlon und Rodeln

gegeneinander antreten. Grundsätzlich gilt: Jedes Event soll ein einmaliges Erlebnis sein und nicht etwas, was von der Stange kommt.

Sie haben mit einem Teil Ihrer Club-Mitglieder die seltene Chance zu einer Bergtaufe bekommen, was ja wirklich ein einmaliges Erlebnis ist. Wieso ging das Angebot ausgerechnet an Sie?

—

Der Alpenverein wollte eine Anlaufstation unterhalb des Zuckerhütl schaffen, der auf 3500 Metern Höhe liegt. Als Entschädigung, damit Wandergruppen eine Bergbesteigung mit Gipfelkreuz verbuchen können, auch wenn plötzlich schlechtes Wetter aufzieht. Wir machen jetzt schon ein paar Jahre Touren dort, dadurch haben wir gute Kontakte zu den Bergsteigervereinigungen in Österreich, auch der Vorsitzende ist ein paar Mal mit uns wandern gewesen. Und die haben gesagt: Wenn wir das mit einem machen, dann mit Gira.

Wie sahen die Rahmenbedingungen der Tour aus?

—

Eingeladen wurden alle rund 1200 Club-Mitglieder, maximal 33 konnten wir mitnehmen. Wer sich zuerst gemeldet hat, durfte mit. Getroffen haben wir uns zunächst zum Weißwurst-Frühstück bei einem Elektromeister-Kollegen in Rosenheim, dann sind wir zur Stubai Gletscher-

bahn gefahren und von der Endstation zur Hildesheimer Hütte gewandert, unserem Basislager auf 2300 Metern. Am nächsten Morgen um sechs Uhr ging es los.

Diese Tour hatte ja schon Abenteuerfaktor ...

—

Ja, da waren schon ein paar extreme Situationen dabei. Schon relativ zu Beginn ging es an einem schmalen Steinsims entlang, wo man 300 Meter tief in eine Schlucht blicken konnte. Natürlich waren wir mit Helm, Klettergürtel und Haken am Stahlseil gesichert. Trotzdem wäre ich allein diesen Weg nie gegangen. Mit der Gruppe hat man jedoch eher den Mut, zu sagen: Das schaffst du auch.

Wurde es noch extremer?

—

Ja, nach dem Tal ging es immer höher in Richtung Berg, und dann fing irgendwann der Gletscher an, auf dem wir mit unseren Eisen teils extreme Steigungen überwinden mussten, in Fünfergruppen an den Seilen und mit dem Bergführer vorweg. Der gab immer Anweisungen, was hieß, dass wir nicht stehen bleiben sollten, stellenweise hörte man auch schon mal das Eis knacken.



#### Kontrastprogramm zu Hause

Jörg Hessler liebt, trotz der eigenen Harley-Davidson, nicht nur das schnelle Leben: „Zu Hause brauche ich das Kontrastprogramm. Angeln, wandern, Zeit mit der Familie oder am Motorrad herumbasteln. Da kommen mir immer die besten Ideen für unseren Club.“





#### Akkus aufladen

Jörg Hessler lässt sich auch mal allein den Wind um die Nase wehen: „Unterwegs bin ich gefordert, immer in Diskussionen, in Gesprächen mit Kunden. Aber meine Kraft gewinne ich hier, allein in der Natur, im kleinen Radevormwald, zum Beispiel bei einer Tour mit dem Motorrad.“

Sie sollten nicht stehen bleiben, weil das Eis sonst brechen könnte?

—  
Ja, der Letzte in der Gruppe ist immer am meisten gefährdet, weil vorher schon mehrere über die Stelle gegangen sind. Einer unserer Kunden ist tatsächlich in eine Gletscherspalte eingebrochen. Aber alle waren ja am Seil, mit Eisen an den Schuhen und Helmen auf dem Kopf, da war das kein großes Problem. Die Gruppe hat ihn gut gehalten, man konnte den Oberkörper auch noch sehen.

Hoppla. Gab es noch weitere „Highlights“ in puncto Grenzerfahrung?

—  
Das letzte Stück war auch noch eine Herausforderung. Der Zuckerhütl war bis vor zehn Jahren noch komplett in Schnee und Eis gehüllt. In den letzten Jahren ist der Gletscher aber stark geschmolzen, sodass man dort einen Geröllhaufen vorfindet mit riesigen Steinen, über die wir die letzten 250 bis 300 Höhenmeter klettern mussten.

Das klingt anstrengend.

—  
Anstrengend, weil es sehr hoch ist, aber die meiste Kraft hat hier die Überwindung gekostet. Wir kamen nach dem Gletscher dorthin und waren sowieso schon erschöpft. Dann sahen wir auf einmal diesen Berg, der noch immer 300 Meter in die Höhe ging, und unser Führer sagte: „Da gehen wir jetzt noch hoch.“ Ein Kunde und ich haben eine halbe Stunde lang mit ihm diskutiert, ob wir das noch machen sollen. Schließlich hat er ein Machtwort gesprochen und gesagt: „Wir gehen jetzt da hoch. Wenn ihr da nicht hochgeht, werdet ihr das euer Leben lang bereuen.“ Und dann haben wir allen unseren Mut zusammengefasst und sind gegangen.

Und schließlich hatten Sie es geschafft. Was war das für ein Gefühl?

—  
Ich habe nur gedacht: Zum Glück hast du das gemacht. Zumal dann der Helikopter mit unserem Kreuz kam, das jetzt auch in allen Wanderkarten auftaucht, da bin ich schon froh, dabei gewesen zu sein. Auch später, als wir

wieder unten waren, kam ein richtiges Glücksgefühl auf. Ich konnte mir sagen, jawohl, du hast es geschafft, du hast die Angst überwunden.

Einsätze wie diese haben ja schon recht extreme Seiten. Warum tun Sie sich das an?

—  
Weil das zusammenschweißt. Die besten Kundenbeziehungen entstehen bei solchen Reisen. Wenn Sie in so einer Fünfermannschaft über den Gletscher gehen und wissen, Sie müssen jetzt demjenigen vor und hinter sich vertrauen, dann schweißt das unwahrscheinlich zusammen, so etwas vergisst man nicht.

Redet man auf der Wanderung eigentlich auch mal übers Geschäft?

—  
Ja durchaus. Bei den Wanderungen oder abends auf der Hütte ergibt sich das fast von selbst. Ich versuche aber nur, das ein bisschen anzustoßen. Ich will ja keine Verkaufsveranstaltung durchführen, sondern mit Serviceleistungen weiterhelfen oder Kunden mit interessanten Partnern zusammenbringen.

In Zahlen lässt sich das aber nicht messen, oder?

—  
Nein, so ist das aber auch nicht gedacht, denn unsere gute und vertrauensvolle Beziehung zu den Mitgliedern funktioniert eben genau darum, weil hier nicht nur in Zahlen gedacht wird. Es ist ein Riesenverdienst von Gira, das erkannt zu haben und dieses Konzept überhaupt in der Form mitzutragen und zu finanzieren. Das Unternehmen hat diesen Weitblick, zu sehen, dass mit dem Club nur auf lange Sicht etwas wirklich Positives entstehen kann.

So viel zum Unternehmen. Und wo sehen Sie Ihren besonderen Beitrag zum Club?

—  
Ich denke, ich kann Dinge gut filtern, kann gut zuhören, habe Verständnis für das Geschäft des Handwerks und spreche dessen Sprache. Ich bekomme hier sehr wertvolle Informationen aus der Branche und weiß, wo noch Optimierungsbedarf herrscht. Das ist das eine. Dann gehört natürlich auch ein wenig Kreativität und Abstraktionsver-

mögen dazu, die Dinge, die man hört, in die Maßnahmen umzusetzen, die wir dann innerhalb des Clubs durchführen. Hier suche ich auch selbst gerne die Abwechslung, finde das Neue inspirierender als Altgewohntes.

Sie sind jetzt seit rund 15 Jahren im Club aktiv. Können Sie nach all der Zeit ein Ergebnis erkennen?

—  
Das sehe ich, wenn ich vor Ort in einen Betrieb fahre. Da kann ich fühlen, welche Fan-Community sich hier über Jahre hinweg entwickelt hat. Es gibt viele Menschen, die stolz sind, „Girianer“ zu sein. Das ist schon toll, zu sehen, dass wir hier für unsere Kunden etwas ganz Persönliches und Unvergessliches geschaffen haben, auch wenn unsere Events nicht die breite Masse erreichen. Aber es sind Events, die unsere Kunden nie wieder vergessen.

Jörg Hessler

Jahrgang 1972, bei Gira seit 1993. Absolvierte im Unternehmen eine Ausbildung zum Industriekaufmann und zeichnete dann mitverantwortlich für das Leistungsangebot des Clubs der Gira Aktiv Partner. Seit 2001 leitet er das Club Service Center der Gira Aktiv Partner. Heute ist er zusätzlich verantwortlich für den Gira Marketing-Service und für die Partnerkonzepte der Gira Revox Studios und der System-Integratoren.

## Grenzerfahrung mit Rückendeckung

Mit nur 29 Jahren leitet Sebastian Marz das vielleicht größte Organisationsprojekt von Gira: die Einführung von SAP als leitende Software für sämtliche Geschäftsprozesse im Unternehmen. „Keine ganz gewöhnliche Aufgabe“, sagt der Industriekaufmann und Wirtschaftsingenieur, der schon mit 24 Jahren die Assistenz der Geschäftsführung übernahm. „Aber eine, die zu schaffen ist – wenn der Rückhalt im Unternehmen stimmt.“

Herr Marz, besonders vor der Einführung von SAP haben viele Unternehmen großen Respekt. Warum ist das so?

—  
**Sebastian Marz:** Aus Sicht der Unternehmensleitung sicherlich wegen der Kosten. Aber auch die Mitarbeiter entwickeln Ängste: Wegen der Umstellung und der großen Belastung, die damit einhergeht. Man dreht in jedem Bereich das ganze System einmal auf links. Viele gewohnte Arbeitsabläufe werden in so einem Projekt verändert. Gira hat das aktuelle Softwaresystem vor 25 Jahren eingeführt, da kann man sich vorstellen, wie viel Arbeit das ist.

Es heißt immer so schön, dass schon Firmen an SAP pleitegegangen sind.

—  
 Wenn man solche Horrorszenarien hört, handelt es sich ja meistens um Unternehmen, die nicht mehr richtig gesund waren und SAP vielleicht noch nutzen wollten, um ihre Geschäftsprozesse zu optimieren. Trotzdem kann ein großes, anspruchsvolles und komplexes Projekt wie dieses ein Unternehmen durchaus mal an seine Grenzen bringen.

Setzt Sie das als Projektleiter nicht enorm unter Druck? Mit 29 Jahren gehören Sie ja noch zu den jüngeren Gira Mitarbeitern.

—  
 Ich verspüre bei dem Thema ganz spezielle Verantwortung für die Kollegen und auch für das gesamte Unternehmen, ich weiß ja, was daran hängt. Es gibt Momente, da geht das auch schon mal über die Schmerzgrenze hinaus.

Wie gehen Sie und Gira damit um?

—  
 In dieser Situation ist es wichtig, dass es Leute gibt, die mir helfen, einen anderen Blickwinkel auf die Sache zu werfen oder noch mal einen Schritt zurückzugehen. Seit Beginn des Projekts steht mir ein erfahrener externer Berater zur Verfügung, der mich bei schwierigen Themen unterstützt. Zum anderen habe ich aber auch feste Ansprechpartner in der Geschäftsleitung und Personalabteilung, auf die ich zählen kann.

Was gehört konkret zu Ihren Tätigkeiten im Projekt?

—  
 Das ist eigentlich die klassische Projektmanagement-Tätigkeit, nur in einer recht umfassenden Größenordnung. Zu Beginn haben wir in einem kleineren Kreis erst mal die Projektstrukturen geschaffen, dann ging es um die Budget- und Zeitplanung. Hat ein Teil-

projekt Probleme mit den Dienstleistern, die wir für die SAP-Einführung beauftragt haben, unterstütze ich bei der Problemlösung. Zusätzlich begleite ich die Testfälle, um die Integration des Systems gemeinsam mit den Teilprojektleitern sicherzustellen.

Gegen Ende wird es dann auch noch mal richtig spannend, oder?

—  
 Ja, denn irgendwann muss ich zusammen mit meinen Kollegen eine Empfehlung zur Go-live-Entscheidung gegenüber der Geschäftsführung aussprechen, nach der Gira anfängt, komplett mit dem System zu arbeiten. Dabei gilt es, die Risiken ganz genau abzuwägen. Der Betrieb muss problemlos weiterlaufen, sodass unsere Kunden lückenlos beliefert werden können. Das hat die höchste Priorität.

Ihr Projektteam zieht sich ja durch das ganze Haus, weil alle Bereiche berührt werden. Von welcher Größenordnung sprechen wir hier?

—  
 Unterschiedlich. Das Kernteam besteht aus zehn Teilprojektleitern und rund zehn Leuten aus der IT. Teilweise kommen da noch rund zehn Prozessexperten dazu, und in Hochphasen, wo die Massentests durchgeführt werden, sind es auch mal 50 bis 60 Leute, die gleichzeitig am Projekt arbeiten.





#### Sportliche Leistung

Sebastian Marz findet den Ausgleich zu seinem durchaus sportlichen Berufsleben beim Handball, normalerweise jedenfalls. „Momentan halte ich mich mit dem Spiel zurück, denn mich gerade jetzt zu verletzen, zum Beispiel mit einem Kreuzbandriss für zwei Wochen im Krankenhaus zu liegen, wäre nicht gerade förderlich für das Projekt.“









#### Kurz vor dem Ziel

Der gelungene Sprungwurf vor dem Tor könnte symbolisch auch für das SAP-Projekt stehen, mit dem Sebastian Marz und Gira zum Zeitpunkt des Broschürendrucks gerade erfolgreich in die Zielgerade eingebogen sind. „Demnächst steht die Go-life-Entscheidung an.“



Was ist für Sie persönlich die größte Herausforderung?

—

Das sind zwei Dinge. Erst mal die Komplexität des gesamten Systems. Die Just-in-time-Fertigung stellt große Anforderungen an das SAP-System, etwa in Bezug auf das Fehlerhandling. Zum anderen ist es eine große Herausforderung, die Menschen mitzunehmen. Diesen Punkt sehe ich als einen der wichtigsten Schritte überhaupt an. Da stehen wirklich viele Ängste im Raum, die den Menschen unbedingt genommen werden müssen.

Wie gehen Sie damit um?

—

Wir haben ein sehr umfangreiches Schulungskonzept erarbeitet und verschiedene Schulungsräume eingerichtet. Zunächst lernen die sogenannten internen Multiplikatoren, mit dem System umzugehen, danach geben diese ihr Wissen weiter. Zusätzlich arbeiten wir mit einem speziellen Softwaretool, das verschiedenste Prozesse aufzeichnet, die später am Arbeitsplatz zur Erinnerung wieder abgerufen werden können.

Wie schaffen Sie es, die Menschen in diesem Massenprojekt zusammenzuhalten und nichts zu übersehen?

—

Wir haben Regelmeetings mit den Projektleitern und dazu Projekträume nahe an den jeweiligen Bereichen geschaffen, damit die Mitarbeiter kurze Wege haben, sich mal eben treffen zu können. Dazu suchen wir immer den engen Kontakt zum Betriebsrat, damit wir die Anliegen der involvierten Mitarbeiter im Blick behalten. Das ist eine sehr gute Situation, die wir hier haben. In jeder zweiten Woche sitzen wir zusammen und sprechen ganz offen miteinander.

Müssen Sie eigentlich manchmal Überstunden machen?

—

Die zeitliche Belastung bei dem Projekt ist sicherlich extrem. In den Hochzeiten muss man, bei allem Engagement für Gira, aber auch mal darauf achten, dass man es nicht übertreibt. Bei Gira sind Kollegen teilweise so begeisterungsfähig für ein Thema, dass sie vieles um sich herum vergessen. Darin steckt auch ein gewisses Risiko, und darum ist es wichtig, vom Arbeitgeber die Aussage zu bekommen: Wir passen da schon auf dich auf. Über diese Dinge kann man hier aber auch offen sprechen.

Hatten Sie nicht zu Beginn einen Heidenrespekt vor diesem Projekt? Sie haben doch bestimmt gehaut, dass hier sehr viel Arbeit auf Sie zukommen würde, und immerhin steckten Sie zusätzlich noch mitten im Stress Ihrer Diplomarbeit.

—

Erst mal war ich schon ein bisschen erschlagen, aber ich denke, zu Beginn eines solchen Projektes ist das normal. Außerdem war ich bereits vorher in das SAP-Projekt involviert und wusste so ungefähr, was auf mich zukommt. Es gab Dinge, die in der Vergangenheit nicht so gut gelaufen waren, aber nach einem Gespräch mit Geschäftsleitung und Personalabteilung hatte ich die notwendige Rückendeckung und auch die Sicherheit, die ich für mich brauchte. Ich muss sagen, gerade wenn Herr Giersiepen eine Aussage macht und wenn es nur eine mündliche ist, dann kann man sich darauf auch verlassen.

Wenn Sie jetzt ein Resümee ziehen müssten, was würden Sie sagen?

—

Ich würde sagen, dass man sich in so einer Phase extrem weiterentwickelt. Ich bin ganz klar an die eigenen Grenzen gekommen, aber ich habe auch sehr viel gelernt. Das Projekt geht jetzt schon über eineinhalb Jahre, und es gab Situationen, in denen ich mich zu Anfang sehr unwohl gefühlt habe, die aber jetzt überhaupt kein Problem mehr sind.

Was waren das für Situationen?

—

Zum Beispiel Gesprächsrunden mit großen Gruppen zu leiten und kritische Themen mit deutlich älteren und erfahreneren Kollegen zu besprechen. Oder Situationen, in denen ich die Interessen unseres Unternehmens klar vor der Geschäftsführung der externen Projektpartner vertrete.

Sie stehen der Sache also nach wie vor positiv gegenüber?

—

Ja, ich bin jemand, der sich gerne mit neuen Aufgaben auseinandersetzt, der Spaß daran hat, noch ein Quäntchen obenauf zu legen. Dazu habe ich auch das Glück, den direkten Draht zu Herrn Giersiepen zu haben, ich schätze ihn als Arbeitgeber sehr. Da macht man gerne auch mal ein biss-

chen mehr, als vielleicht „nötig“ wäre. Das gilt übrigens für die meisten meiner Kollegen auch.

Sebastian Marz

Jahrgang 1982, bei Gira seit 2001. Er absolvierte im Unternehmen eine Ausbildung zum Industriekaufmann und arbeitete danach rund zwei Jahre in der Betriebswirtschaft. Seit 2007 ist er als Assistent von Dirk Giersiepen tätig, der geschäftsführender Gesellschafter von Gira ist. Parallel dazu leitet er seit August 2010 die SAP-Einführung im Unternehmen. Von 2005 bis 2010 absolvierte er zusätzlich ein berufsbegleitendes Studium zum Wirtschaftsingenieur.



## Computernerd mit Zukunftsvisionen

Alle Unternehmen wünschen sich kreative und innovative Mitarbeiter. Aber was heißt denn das in technischen Berufen? Markus Fromm-Wittenberg weiß es. Er glaubte an die Kombination aus EIB- und Internettechnologie, als alle anderen noch abwinkten – und kreierte ein Produkt, mit dem ein ganzes Haus per Computer gesteuert werden kann. Bis heute ist der Gira HomeServer einzigartig am Markt und seine Fan-Community ebenfalls. Markus Fromm-Wittenberg verrät, wie es dazu kam und welche Ideen ihn heute bewegen.

Herr Fromm-Wittenberg, Sie haben den Gira HomeServer erfunden. Was hat Sie gerade an dieser Idee so gereizt?

—  
**Markus Fromm-Wittenberg:** Als ich 1992 nach dem Studium als Produktmanager bei Gira anfang, kam gerade die EIB-Technologie auf. Das hat mich damals sehr interessiert, ich dachte, da habe ich die Chance, etwas mitzugestalten. Dazu kam später das Thema Internet, das ja ebenfalls sehr faszinierend war, ein ganz neuer Kosmos.

Wie ist die Idee eines Bordcomputers für das Haus konkret entstanden?

—  
 Um die EIB-Technologie im Haus zu steuern, gab es bei Gira schon eine Software für den PC, die wir aber bald ablösen wollten. Durch einen glücklichen Zufall haben wir 1996/97 eine Firma kennengelernt, die eigentlich mehr aus dem Bereich der Datenbankprogrammierung kam, sich aber schon damit auseinandergesetzt hatte, wie man die Internettechnologie für die Gebäudeautomatisierung nutzen kann. Ihr Konzept war allen Wettbewerbern zu weit weg, jeder hat abgewinkt. Bei Gira war zufällig ich der Ansprechpartner und fand das von vornherein interessant.

Welche Aspekte haben Sie gesehen?

—  
 Ich habe inständig daran geglaubt, dass uns ein solches Produkt in der Zukunft sehr viel weiterhelfen wird. Deswegen habe ich angefangen, das Thema weiterzudenken.

Hat Gira denn von vornherein verstanden, was Sie da gesehen haben?

—  
 Nein, zunächst war das eine versponnene Idee von mir, die von vielen auch als solche abgetan wurde. Aber Gira hat trotzdem das Vertrauen zu mir gehabt und mich dieses Produkt weiterentwickeln lassen. Im ersten Schritt entstand eine reine Softwarelösung. Es stellte sich aber heraus, dass unsere Kunden mit einer reinen Software, basierend auf Windows 95, Schwierigkeiten hatten. Auch war diese Software kein Produkt, das man wirklich anfassen konnte. Heute mit den Apps sind die Menschen längst daran gewöhnt, aber damals war es noch sehr schwierig, Kunden so etwas Virtuelles begreiflich zu machen.

Also haben Sie sich schließlich entschlossen, eine Hardwarekomponente zu entwickeln?

—  
 Ja, das war dann der nächste Schritt. Diese Variante, die erste, die auch mit IP ausgerüstet war, haben wir um 2000 herum zum ersten Mal auf der

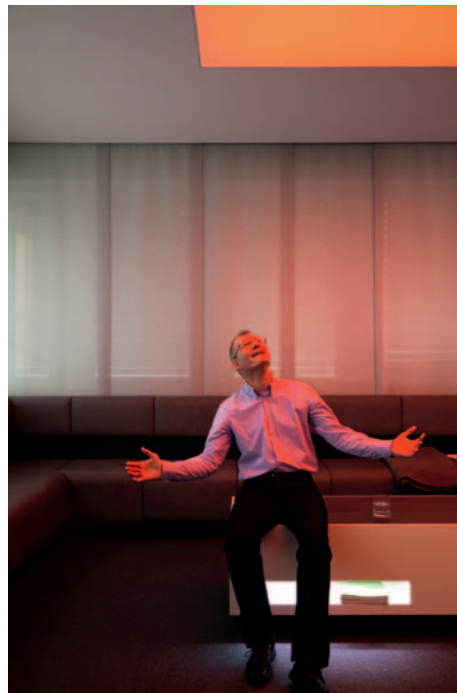
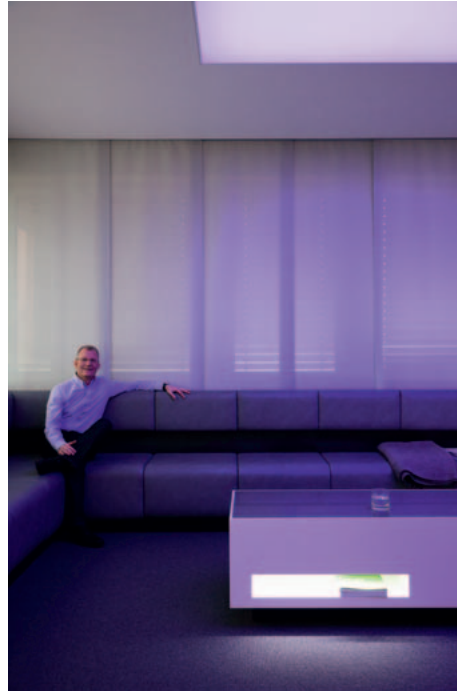
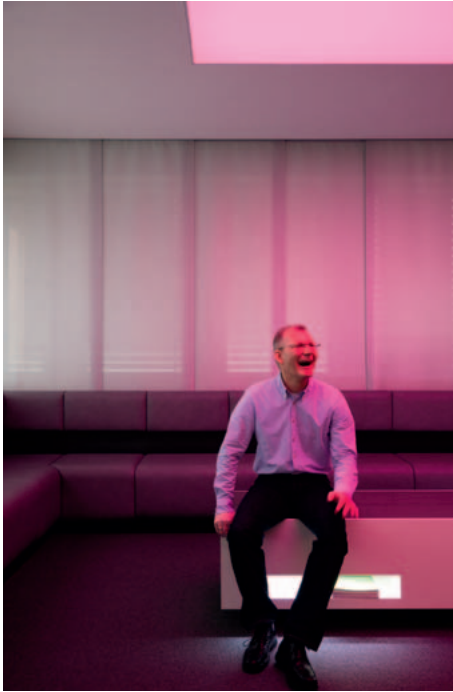
Light + Building vorgestellt. Das ist bombig angekommen.

Spätestens dann hatten Sie sich also gegen alle Widerstände erfolgreich durchgesetzt. Sind Sie ein besonderer Sturkopf, oder warum hat das bei Ihnen so gut funktioniert?

—  
 Natürlich hat das auf der einen Seite damit zu tun, an Dinge zu glauben, daran festzuhalten und sich trotz aller Widerstände im Unternehmen durchzusetzen. Da musste ich auch schon mal was einstecken können. Aber das gesamte Paket war eigentlich bahnbrechend: Gira verkauft einen Bordcomputer. Eine Zentrale in einem dezentralen System, die im EIB-System eine Führungsrolle übernimmt. Die dann auch noch updatefähig ist und jede Neuerung kostenlos an den Markt gibt. Alle halbe Jahre konnte sich nun auch der Vertrieb beim Kunden ins Gespräch bringen, denn zu diesem Produkt gab es ja immer wieder etwas Neues zu sagen. Immer wieder entstanden neue Funktionen, die es dem Kunden ermöglichten, bisher nicht da gewesene Lösungen zu entwickeln.

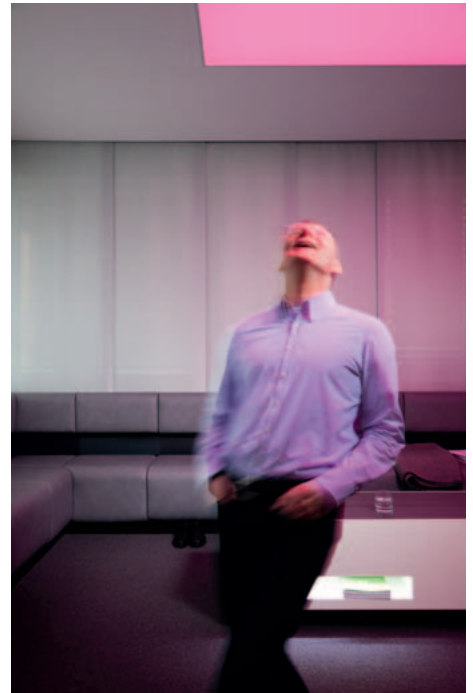
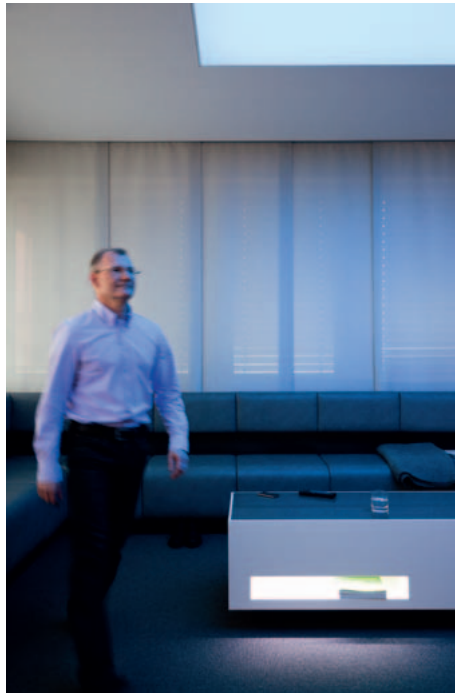
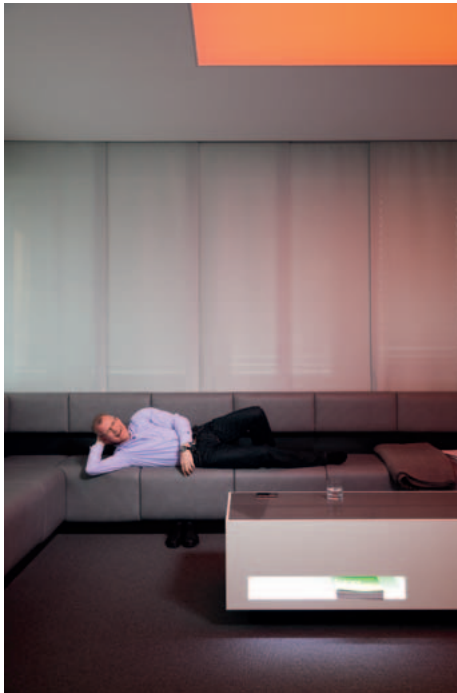
Ein bisschen weht hier auch der Wind aus den Anfangstagen des Internets mit, oder?

—  
 Ja, die gesamte Entwicklung der Funktionswelt war sehr stark durch einen



#### Begeisterung für die Technologie

Markus Fromm-Wittenberg im Gira Ausstellungsraum: „Der HomeServer ist, so habe ich immer gesagt, das typische Schweizer Messer. Ein multifunktionales Gerät, mit dem ich viel machen kann, denn zu jeder Situation habe ich das richtige Tool, das ich nur aufklappen muss.“



Austausch zwischen Produktentwicklung, Produktmanagement und Kunden geprägt. Sehr früh kam der Gedanke auf, dass Kunden doch auch zu „Mit-tätern“ werden könnten. Diese wussten, was sie brauchen, konnten Ideen, die wir dann ins Produkt haben einfließen lassen, selbst mitgenerieren.

Im Sinne eines Open-Source-Projektes wie zum Beispiel beim Mozilla Firefox?

—  
Ein bisschen, obwohl wir natürlich ein gewinnorientiertes Unternehmen sind und keine gemeinnützige Organisation. Aber damals haben wir erstmalig ein Testerforum aufgebaut, in das sich auch die User, also die Besitzer eines HomeServers, mit eingebracht haben. Ab der Version HomeServer2, so um 2004/05 herum, entstand sogar eine richtige Community. Das brachte dann den Modularitätsgedanken mit sich. Es war nicht mehr so wie früher, dass Produkte entwickelt und geliefert wurden, und das war es dann. Der HomeServer wurde zu einem Produkt, das man permanent in kleinen und großen Steps weiterentwickelte.

Und wie ist es heute?

—  
Mittlerweile hat der HomeServer ein richtiges Eigenleben entwickelt. Im Ganzen gibt es rund 400 bis 500 Bau-

steine im Markt, die nur von Usern geschrieben und zur Verfügung gestellt werden.

Der HomeServer ist auf dem Markt also zu einer etablierten Größe geworden. Und jetzt haben Sie sich nach neuen Betätigungsfeldern umgeschaut?

—  
Das Konzept für meinen neuen Bereich, den wir „Anwendungen und Kooperationen“ genannt haben, ist eigentlich nicht so weit vom Prinzip des Home Servers entfernt. Es geht in erster Linie darum, Anwendungen zu schaffen und zu beschreiben, wir wollen damit vereinfachen, noch kundenorientierter denken. In Teilen heißt das auch, wegzukommen von diesem Gedanken, dass mit jeder neuen Funktion auch ein neues Produkt entstehen muss. In manchen Fällen müssen einfach nur zwei Produkte zusammengefügt werden, um eine neue Anwendung zu erhalten.

Und das Thema Kooperationen?

—  
Ist ähnlich gelagert. Das Haus besteht aus vielen Gewerken, und wir können nicht alle abdecken. Also arbeiten wir mit anderen zusammen – zum Beispiel mit Viessmann, Revox, Dornbracht oder Miele – und schaffen entsprechende Schnittstellen, damit die Gewerke optimal ineinandergreifen. Auch hier gilt es wieder, Überzeugungsarbeit zu

leisten. Da werden noch so manche Krusten aufzubrechen sein, sei es auf Verbandsebene, auf Installationsebene oder bei der Industrie- und Handelskammer.

Ihr Enthusiasmus hat sich anscheinend also auch nach all den Jahren noch nicht abgenutzt.

—  
Nein, ich habe nur mehr Erfahrungen gesammelt, einen anderen Blickwinkel auf die Dinge bekommen. Ich bin nach wie vor der Meinung, dass man nur Dinge bewegen kann, wenn man etwas bewegt. Visionen sind die Gegenwart der Zukunft. Ein dabei ziemlich wichtiger Part ist selbstverständlich das Vertrauen, das das Unternehmen in einen setzt. Aber man muss auch Visionen haben, an die man glaubt.

Markus Fromm-Wittenberg

Jahrgang 1964, bei Gira seit 1992. Nach Ausbildung zum Elektroinstallateur und Fachhochschulreife studierte er Informationstechnik mit Schwerpunkt Automatisierungstechnik mit dem Abschluss zum Diplom-Ingenieur. Bei Gira arbeitete er zunächst im technischen Vertrieb und wechselte 1997 ins Produktmanagement für das Geschäftsfeld Gebäudesystemtechnik KNX/EIB. Seit 2009 leitet er den neuen Bereich „Anwendung und Kooperation Gebäudesystemtechnik“.

## Alles über Gira

Berufsausbildung, duales Studium, Praktikum,  
Abschlussarbeit, Vergütung und finanzielle  
Leistungen, Weiterentwicklung, Leben und Arbeiten,  
Profil, Adressen und Ansprechpartner, Anfahrt



## Einstieg bei Gira

### Berufsausbildung

Gira vergibt jährlich rund 15 Ausbildungsstellen in technischen und kaufmännischen Berufen. Neben der Vermittlung der Lerninhalte legt Gira besonderen Wert auf die persönliche Entwicklung seiner Nachwuchskräfte. Merkmale wie Selbstständigkeit, Eigenverantwortlichkeit, Verbindlichkeit und Teamfähigkeit fördert das Unternehmen mit speziellen Schulungsprogrammen und durch Projektarbeit. Die Lernenden erhalten in allen Fachbereichen permanente Unterstützung durch qualifizierte Ausbilder und Ausbildungsbeauftragte. Darüber hinaus bietet Gira verschiedenste Weiterbildungsmaßnahmen sowie regelmäßige Feedbackgespräche und ein Prämiensystem bei überdurchschnittlichen Leistungen. Und: Nach der Ausbildung garantiert Gira für mindestens ein Jahr die Weiterbeschäftigung im Unternehmen.

#### Unterstützung in der Startwoche

Alle Auszubildenden nehmen an einer Startwoche teil, die ganz im Zeichen des gegenseitigen Kennenlernens steht. Die „Neuankömmlinge“ erhalten eine Führung durch das Unternehmen, lernen Ausbildungsleiter und den Betriebsrat kennen, absolvieren eine Ersthelferschulung und eine Einführung in die relevanten Informationssysteme des Unternehmens.

#### Spezielle Schulungsmaßnahmen

- interner Fachunterricht
- interner Englischunterricht
- Schulung in Kooperation und Kommunikation
- Schulung in Arbeitsorganisation, Selbstmanagement und Lerntechnik
- Schulung in Gesprächsführung und Konfliktlösung
- Schulung in Präsentationstechniken
- Vorbereitung und Simulation der mündlichen und schriftlichen Abschlussprüfung
- berufsspezifische Prüfungsvorbereitungskurse
- Produktschulungen
- Schulung in Word, Excel und PowerPoint

#### Feedbacksystem, Beurteilungen

- regelmäßige Einzelgespräche mit der Ausbildungsleitung
- Quartalsgespräche zwischen Auszubildenden und Ausbildungsleitung
- Beurteilung der Auszubildenden nach Durchlaufen jeder Abteilung

#### Besichtigungen und Besuche

- der Messe Light + Building und weiterer Fachmessen
- von anderen Unternehmen

#### Projektarbeit

Alle Auszubildenden übernehmen Verantwortung in realen Projekten. Entweder gehören sie zum Redaktionsteam der vierteljährlich erscheinenden Mitarbeiterzeitung „Gira intern“, oder die Organisation des jährlich stattfindenden Gira Ausbildungstages sowie die Präsentation auf weiteren Ausbildungsmessen liegen in ihren Händen. In diesen Ausbildungselementen werden Selbstständigkeit, Eigenverantwortung, Selbstorganisation und auch Durchsetzungsvermögen entwickelt.

#### Ansprechpartner/-innen

Guido Zimmermann  
Ausbildungsleiter technische Berufe  
Tel + 49 (0) 21 95 - 602 - 214  
guido.zimmermann@gira.de

Ricarda Soyck-Lockner  
Ausbildungsleiterin kaufmännische Berufe  
Tel + 49 (0) 21 95 - 602 - 182  
ricarda.soyck-lockner@gira.de

Nicole Oberhoff-Baaske  
Ausbildung allgemein  
Tel + 49 (0) 21 95 - 602 - 420  
nicole.oberhoff-baaske@gira.de

In diesen Berufen bildet Gira aus:

Werkzeugmechaniker/-in

Verfahrensmechaniker/-in

Mechatroniker/-in

Industriekaufmann/-frau

Informatikkaufmann/-frau

Fachkraft für Lagerlogistik [w/m]

## Duales Studium

Gira bietet die Möglichkeit, ein duales Studium im technischen Bereich zu absolvieren. Die Absolventen verfügen über eine abgeschlossene Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf und über einen Hochschulabschluss. Zudem haben sie bereits fundierte praktische Erfahrungen aufgebaut.

### Fachbereiche

Das duale Studium kann in folgenden Fachbereichen absolviert werden:

- Studiengang Elektrotechnik, Elektroniker für Geräte und Systeme
- Studiengang Kunststofftechnik Werkzeugmechaniker
- Studiengang Maschinenbau Werkzeugmechaniker

### Unterstützung in der Startwoche

Die Studenten nehmen an einer Startwoche teil, die ganz im Zeichen des gegenseitigen Kennenlernens steht. Die „Neuankömmlinge“ erhalten eine Führung durch das Unternehmen, lernen Ausbildungsleiter und den Betriebsrat kennen, absolvieren eine Ersthelferschulung und eine Einführung in die relevanten Informationssysteme des Unternehmens.

### Spezielle Schulungsmaßnahmen

- interner Fachunterricht
- interner Englischunterricht
- Schulung in Kooperation und Kommunikation
- Schulung in Arbeitsorganisation, Selbstmanagement und Lerntechnik
- Schulung in Gesprächsführung und Konfliktlösung
- Schulung in Präsentationstechniken
- Vorbereitung und Simulation der mündlichen und schriftlichen Abschlussprüfung
- berufsspezifische Prüfungsvorbereitungskurse
- Produktschulungen
- Schulung in Word, Excel und PowerPoint

### Feedbacksystem, Beurteilungen

- regelmäßige Einzelgespräche mit der Ausbildungsleitung
- Quartalsgespräche zwischen Auszubildenden und Ausbildungsleitung
- Beurteilung der Auszubildenden nach Durchlaufen jeder Abteilung

### Ansprechpartnerin

Ricarda Soyck-Lockner  
Tel + 49 (0) 21 95 - 602 - 182  
ricarda.soyck-lockner@gira.de

In diesen Fachbereichen kann das duale Studium absolviert werden:

Elektrotechnik /  
Elektroniker für Geräte  
und Systeme

Kunststofftechnik /  
Werkzeugmechaniker

Maschinenbau /  
Werkzeugmechaniker

---

### Praktikum

Bei Gira können verschiedenste Praktika absolviert werden, die teils sehr individuell auf den jeweiligen Stand der Ausbildung eingehen. Klassische Schülerpraktika im Rahmen des Lehrplans oder während der Ferienzeiten orientieren sich an den sechs Berufen, in denen Gira ausbildet. Studenten können sich für Vor-, Zwischen- und Nachpraktika in den jeweiligen Fachrichtungen bewerben. Die Bewerbung kann schriftlich oder per E-Mail erfolgen und sollte folgende Unterlagen beinhalten:

- Anschreiben  
[inkl. Angabe des Zeitraums sowie des Berufs und der Fachrichtung]
- Lebenslauf
- aktuelles Zeugnis
- Einverständniserklärung der Eltern  
[gilt für Minderjährige]

### Fachrichtungen

Für diese Berufe bietet Gira Schülerpraktika an:

Werkzeugmechaniker/-in  
Verfahrensmechaniker/-in  
Mechatroniker/-in  
Industriekaufmann/-frau  
Informatik Kaufmann/-frau  
Fachkraft für Lagerlogistik [w/m]

### Ansprechpartnerin

Nicole Oberhoff-Baaske  
Tel + 49 (0) 21 95 - 602 - 420  
nicole.oberhoff-baaske@gira.de

---

### Abschlussarbeit

Gira bietet die Möglichkeit, eine praxisorientierte Studien-Abschlussarbeit im Unternehmen zu schreiben. Infrage kommen dabei alle Funktionsbereiche eines Industrieunternehmens, von Vertrieb und Marketing über Personal bis zur Produktentwicklung. Abschlussarbeiten werden nur angeboten, wenn eine fundierte und dauerhafte Betreuung von Gira sichergestellt ist.

### Ansprechpartnerin

Nicole Oberhoff-Baaske  
Tel + 49 (0) 21 95 - 602 - 420  
nicole.oberhoff-baaske@gira.de

Klassische Schülerpraktika oder Vor-, Zwischen- und Nachpraktika für Studenten

Praxisorientierte Abschlussarbeit im Unternehmen

## Leistungen von Gira

### Möglichkeiten zur Ausgestaltung von unternehmensspezifischen leistungsabhängigen Vergütungen

„Gira Campus“: das unternehmensinterne Personal-Entwicklungsprogramm, das neben der Fachkompetenz auch Sozial- und Methodenkompetenz fördert

### Vergütung und finanzielle Leistungen

#### Tarifbindung

Gira ist ein tarifgebundenes Unternehmen. Die Vorgaben der Tarifverträge der Metall- und Elektroindustrie in Nordrhein-Westfalen werden konsequent eingehalten, in Teilen geht Gira auch über diese Vorgaben hinaus.

#### Unternehmensspezifische Leistungsvergütungen

Die Möglichkeiten zur Ausgestaltung von unternehmensspezifischen leistungsabhängigen Vergütungen werden intensiv genutzt. Dabei wird die Leistungsvergütung eng an die Zielsetzungen des Unternehmens bzw. einzelner Unternehmensbereiche geknüpft. Mit den dabei eröffneten Verdienstmöglichkeiten geht Gira stets über die Vorgaben der Tarifverträge hinaus.

#### Sozialleistungen und Zusatzleistungen

Für betriebliche Altersvorsorge, vermögenswirksame Leistungen und Zusatzversicherungen im Kranken- und Pflegebereich hat Gira mit diversen Versicherern Rahmenverträge abgeschlossen, die Gira Mitarbeitern ein umfangreiches Leistungspaket zu attraktiven Konditionen ermöglichen. Für längere Krankenfälle, bei denen keine Lohnfortzahlung mehr gegeben ist, hat das Unternehmen eine Sozialkasse eingerichtet.

Alle Mitarbeiter erhalten eine finanzielle Unterstützung für die Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte. Dazu bietet Gira am Standort Radevormwald für Frühstück, Mittag- und Abendessen attraktive Speisen und Getränke zu vergünstigten Konditionen an.

### Weiterentwicklung

#### Gezielte Weiterentwicklung

Als Unternehmen, in dem Innovation und Veränderungsfähigkeit großgeschrieben werden, legt Gira großen Wert auf eine gezielte und regelmäßige Weiterentwicklung der Mitarbeiter und Führungskräfte. Wichtig ist dabei, dass die Weiterentwicklung möglichst eng mit der Erreichung der Ziele des Unternehmens verbunden ist.

#### Fortbildung

Nach der Ausbildung geht es weiter. Je nach Beruf, Engagement, persönlicher Neigung und Eignung unterstützt Gira klassische Fortbildungen wie die Techniker- und Meisterausbildung oder das berufsbegleitende Studium. Einige Beispiele zur Orientierung:

Fortbildungen in den technischen Berufen

- Industriemeister/-in Kunststoff und Kautschuk [in verschiedenen Fachrichtungen]
- Techniker/-in in der Fachrichtung Maschinenbautechnik
- Techniker/-in in der Fachrichtung Verfahrenstechnik
- IT Operative oder IT Strategische Professionals berufsbegleitendes Studium zum Bachelor of Engineering

Fortbildungen in den kaufmännischen Berufen

- berufsbegleitendes Studium zum Bachelor of Arts
- Fachkaufmann/-frau für Außenwirtschaft, Marketing oder Einkauf/Materialwirtschaft
- Informatiker/-in [staatlich geprüft]

#### Regelmäßige Qualifizierungsangebote

Zur Förderung seiner Mitarbeiter hat Gira das unternehmensinterne Personal-Entwicklungsprogramm „Gira Campus“ entwickelt, das neben der Fachkompetenz auch Sozial- und Methodenkompetenz fördert.



Darüber hinaus unterstützt das Unternehmen die Teilnahme an weiteren Lehrgängen, Kursen, Seminaren oder Tagungen, die jeweils individuell auf den persönlichen Qualifizierungsbedarf abgestimmt sind. Zu den Angeboten gehören beispielsweise:

- Fremdsprachen [Englisch]
- Kommunikationskompetenz
- Konfliktmanagement
- Projektmanagement

#### Führungskräfteentwicklung

Führungskräfte werden bei Gira intensiv begleitet und gefördert. Mitarbeiter, die erstmalig Führungsverantwortung übernehmen, werden mit internen und externen Maßnahmen gezielt auf diesen Schritt vorbereitet. Bestehende Führungskräfte entwickelt Gira, entsprechend den persönlichen Entwicklungszielen, weiter. Dazu werden individuell zugeschnittene Trainingsmaßnahmen oder die Begleitung durch einen erfahrenen Coach angeboten.

#### Jahresgespräche mit allen Mitarbeitern

Jedes Jahr führen die Führungskräfte mit ihren Mitarbeitern Jahresgespräche. Dabei werden Ziele vereinbart, die Zielerreichung bewertet, die Leistung und das Verhalten beurteilt, der individuelle Entwicklungsbedarf ermittelt und Ziele für die Weiterentwicklung der Mitarbeiter festgesetzt.

#### Inspiration

Besuche von Messen, Kolloquien, externen Arbeitskreisen oder befreundeten Unternehmen werden von Gira gefordert und gefördert.

## Leben und Arbeiten

### Flexible Arbeitszeit

Im Rahmen der flexiblen Arbeitszeit können Gira Mitarbeiter unter Beachtung betrieblicher und abteilungsnotwendiger Zielvorgaben selbst bestimmen, wann die Arbeit aufgenommen und beendet wird – natürlich immer unter Berücksichtigung eines erfolgreichen Geschäftsverlaufs und der reibungslosen Zusammenarbeit unter Kollegen.

### Vertrauensarbeitszeit, Homeoffice

Gira bietet in vielen Funktionen das Modell der Vertrauensarbeitszeit an, bei der ein individuell zu vereinbarendes Teil der Arbeitszeit zu Hause absolviert werden kann. So bleibt die Teilnahme an betrieblichen Abstimmungs- bzw. Entscheidungsprozessen gewährleistet.

### Unterstützung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Fest im Unternehmen verankert ist eine zentrale Ansprechpartnerin, die Gira Mitarbeiter in Familienfragen und Notsituationen unterstützt. Sie berät bei Fragen zu Elternzeit oder Teilzeitwunsch und bietet Unterstützung bei der Kinderbetreuung oder der Pflege von Angehörigen.

### Gesundheitsmanagement

Für die Gesundheit der Mitarbeiter engagiert sich Gira mit einer Vielzahl von Maßnahmen. So können zum Beispiel alle Mitarbeiter kostenfrei die umfangreichen Angebote von zwei Gesundheitszentren nutzen, eine Vielzahl von Vorsorgeuntersuchungen unter anderem für Herz-, Rücken- oder Krebsprävention wahrnehmen, sich kostenfrei an Gripeschutzimpfungen beteiligen oder das Angebot einer psychologischen Hotline und Ersttherapie in Anspruch nehmen. Am Arbeitsplatz selbst nimmt Gira die ergonomische Gestaltung und Optimierung der Arbeitsplätze sehr ernst.

Vielfältige kostenfreie Maßnahmen und Angebote für die Gesundheit von Gira Mitarbeitern

Unterstützung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie:  
Beratung in Familienfragen, Notsituationen, Elternzeit oder Teilzeitwunsch

## Weitere Informationen

---

### Unternehmen

Gira wurde 1905 gegründet und zählt heute in Deutschland mit über 1000 Mitarbeitern und Vertretungen in 38 Ländern zu den führenden mittelständischen Unternehmen der Elektroindustrie. Produziert werden Schalter und Steckdosen, darüber hinaus aber auch ein breites Spektrum an Elektro-Installations-Systemen unter anderem für Kommunikationstechnik, Türsprechanlagen oder die Automatisierung von Heizung, Licht und Jalousie.

Gira Kunststoffzentrum

Vielfältige Objekte, wie das Lufthansa Aviation Center oder das Vorstandsgebäude von Hoechst, sind, ebenso wie der Kindergarten, die Schule oder das Wohnhaus von nebenan, mit Gira Produkten und Systemen ausgestattet.

Der Anspruch an neue Produktentwicklungen ist bei Gira sehr hoch. Gira Qualitätsprodukte werden vielfach ausgezeichnet, und ihre Einführung wird von der Branche stets mit besonderem Interesse verfolgt.

Vor einigen Jahren hat Gira die Kunststofftechnik von der Gebäudetechnik abgekoppelt und als eigenes Geschäftsfeld aufgestellt. Seitdem lassen auch andere Unternehmen, etwa aus der Medizintechnik, ihre Produkte bei Gira fertigen. Gira Mitarbeiter lernen hier, neben der Gebäudetechnik, auch weitere zukunftsorientierte Branchen kennen.

---

### Adressen und Ansprechpartner

Aktuelle Stellenangebote von Gira und die Möglichkeit zur Online-Bewerbung finden Sie im Internet unter:

[arbeitgeber.gira.de](http://arbeitgeber.gira.de)

Schriftliche Bewerbungsunterlagen senden Sie bitte an die folgende Adresse:

Gira Giersiepen GmbH & Co. KG  
Personal  
Dahlienstraße  
42477 Radevormwald

Ihren Ansprechpartner entnehmen Sie bitte der jeweiligen Stellenanzeige.

### Initiativbewerbungen

Frau Sabrina Völzke  
Tel + 49 (0) 21 95 - 602 - 520  
sabrina.voelzke@gira.de

### Praktika und Ausbildung

Guido Zimmermann  
Ausbildungsleiter technische Berufe  
Tel + 49 (0) 21 95 - 602 - 214  
guido.zimmermann@gira.de

Ricarda Soyck-Lockner  
Ausbildungsleiterin  
kaufmännische Berufe  
Tel + 49 (0) 21 95 - 602 - 182  
ricarda.soyck-lockner@gira.de

Nicole Oberhoff-Baaske  
Ansprechpartnerin Ausbildung  
allgemein und Praktika  
Tel + 49 (0) 21 95 - 602 - 420  
nicole.oberhoff-baaske@gira.de

### Duales Studium

Ricarda Soyck-Lockner  
Tel + 49 (0) 21 95 - 602 - 182  
ricarda.soyck-lockner@gira.de

### Abschlussarbeit

Nicole Oberhoff-Baaske  
Tel + 49 (0) 21 95 - 602 - 420  
nicole.oberhoff-baaske@gira.de

---

### Anfahrt

Gira in Radevormwald lässt sich mit dem Auto bequem über die Autobahnen A1 oder A45 erreichen.

Abfahrt A1: Nr. 95 Remscheid/Lüdenscheid/Radevormwald/Hückeswagen

Abfahrt A45: Nr. 16 Meinerzhagen/Attendorf/Gummersbach/Kierspe

Bei der Zufahrt auf das Werk werden Sie auf die entsprechend ausgeschilderten Parkplätze geleitet.

Eine ausführliche Anfahrtsbeschreibung finden Sie im Internet unter:

[www.gira.de/anfahrt](http://www.gira.de/anfahrt)

Mehr Infos, aktuelle  
Stellenangebote  
und Online-Bewerbung  
unter:

[arbeitgeber.gira.de](http://arbeitgeber.gira.de)

**Menschen bei Gira**

Christiane Harnischmacher, Lilija Sartison	Aufbruch mit Ausdauer	4
Lutz Faßbender	Analytiker mit Menschenkenntnis	10
Clas Vesper	Abenteuer mit Sicherungsleine	14
André Dornseiff, Hartmut Heinbach, Frank Schimmelpfennig	Pioniere mit Vertrauensvorschuss	20
Christiane Fastenau	Karrierefrau mit Familiensinn	24
Jörg Hessler	Himmelsstürmer mit Bodenhaftung	30
Sebastian Marz	Grenzerfahrung mit Rückendeckung	34
Markus Fromm-Wittenberg	Computernerd mit Zukunftsvisionen	40

**Alles über Gira**

Einstieg bei Gira	Berufsausbildung	44
	Duales Studium	45
	Praktikum	46
	Abschlussarbeit	46
Leistungen von Gira	Vergütung und finanzielle Leistungen	47
	Weiterentwicklung	47
	Leben und Arbeiten	48
Weitere Informationen	Unternehmen	49
	Adressen und Ansprechpartner	50
	Anfahrt	50



# GIRA

Gira  
Giersiepen GmbH & Co. KG  
Elektro-Installations-  
Systeme

Industriegebiet Mermbach  
Dahlienstraße  
42477 Radevormwald

Postfach 12 20  
42461 Radevormwald

Deutschland

Tel +49 (0) 21 95 - 602 - 0  
Fax +49 (0) 21 95 - 602 - 191

[www.gira.de](http://www.gira.de)  
[info@gira.de](mailto:info@gira.de)

Gira in Österreich

Tel 0800 - 293662  
Fax 0800 - 293657

[www.gira.at](http://www.gira.at)  
[info@gira.at](mailto:info@gira.at)

[arbeitgeber.gira.de](http://arbeitgeber.gira.de)