



**Ideen sind gefragt -
neue Wege im Rahmen der
Nachwuchssicherung
Modell Schweißernachwuchs UTE**

AGENDA

1. Kurzvorstellung des Unternehmens
2. Vorstellung der Idee / des Modells
3. Vorstellung des Aus- bzw. Weiterbildungskonzeptes
4. Zusammenfassung & Fragen

Das Unternehmen

- Technologie- und Weltmarktführer
- ‚Global Player‘ mit internationalem Fertigungsverbund
- Gründung 1839 in Göppingen
- Hauptstandorte in Göppingen, Erfurt, Waghäusel, Weingarten, Brasilien und China



Standorte weltweit



- Brasilien, Sao Paulo, Prensas Schuler
- China, Dalian + Peking, Müller Weingarten
- China, Shanghai, Shanghai Schuler
- China, Tianjin, Tianjin SMG Presses
- Frankreich, Strasbourg, Schuler France
- Großbritannien, Walsall, Schuler Presses UK
- Indien, Pune, Müller Weingarten
- Indien, Mumbai, Schuler India
- Italien, Turin, SW Italia
- Mexico, Puebla + Saltillo, Müller Weingarten de México
- Russland, Moskau, Müller Weingarten
- Schweiz, Gettnau, Beutler Nova
- Slowakei, Dubnica nad Váhom, Schuler Systems & Services
- Spanien, Barcelona, Schuler Ibérica
- Tschechien, Mořkov, Müller Weingarten
- USA, Hastings, BCN Technical Services
- USA, Canton, Schuler Hydroforming
- USA, Canton, Schuler Inc.

Die Umformtechnik ERFURT hat eine über 100 jährige Tradition im Pressenbau

- **1897** gegründet von Henry Pels
- **Seit 1970** Kombinat Umformtechnik ERFURT mit bis zu 5000 Mitarbeitern
- **1990** Umwandlung in die Umformtechnik ERFURT GmbH
- **1994** Privatisierung der Umformtechnik ERFURT GmbH
- **2000** Übernahme der Anteilsmehrheit durch die Thüringer Industriebeteiligungsgesellschaft (TIB)
- **2001** Übernahme der Umformtechnik Erfurt GmbH durch die Müller Weingarten AG
- **2002** Verschmelzung auf die Müller Weingarten AG
- **2007** Übernahme der MWAG und Integration in den Schuler Produktionsverbund



AGENDA

1. Kurzvorstellung des Unternehmens
2. Vorstellung der Idee / des Modells
3. Vorstellung des Aus- bzw. Weiterbildungskonzeptes
4. Zusammenfassung & Fragen

Modell - Grundsätzliche Überlegung I

- Die Kapazität des Schweißwerkes soll unter Sicherung der Qualität der Ausführung und der Flexibilität der Personalstruktur um ca. 35 - 40% gesteigert werden
- Die Anforderungen im Großkörperbau sind sowohl fachlich wie körperlich hoch
- Die eigene Personalstruktur droht zu überaltern und die körperlich fordernde Tätigkeit der Schweißer zeigt sich in steigenden Ausfallzeiten aufgrund von körperlichem Verschleiß

Modell - Grundsätzliche Überlegung II

- Schweißen ist (mit Ausnahme Bundesland Bayern) kein Ausbildungsberuf, sondern eine Anlern Tätigkeit
 - Der Bedarf konnte am Markt insbesondere in fachlicher Hinsicht nicht gedeckt werden
 - Umformtechnik ist als Betrieb Teil des Wirtschaftslebens der Stadt und kann durch Schaffung und Erhaltung von Arbeitsplätzen von der Entwicklung der Region wieder selbst profitieren
- ➔ Wir als „Umformtechnik“ gehen neue Wege bei Personalsuche, Qualifizierung und Weiterentwicklung der Schweißer !**

Modell - Grundsätzliche Überlegungen III

- Zielkandidaten sollten:
 - aus dem Raum Erfurt
 - derzeit nicht im Arbeitsprozess integriert
 - im Alter zwischen 18 und 30 Jahren sein und
 - über handwerkliche Fähigkeiten verfügen
- Schulausbildung / Berufsausbildung nicht zwingend erforderlich
- Die Möglichkeiten der Zusammenarbeit wurden mit der Agentur für Arbeit diskutiert - Agentur und ARGE unterstützten unsere Idee

Modell I

- Wir als Firma laden durch die Agentur vorausgewählte Interessenten ein und stellen uns, das Modell und den Arbeitsplatz vor
- Interessenten durchlaufen bei unserem ausgewählten Bildungspartner einen abgestimmten, modular aufgebauten Ausbildungsgang (mit Praxisanteil) um die notwendigen Fachkenntnisse für das Schweißen zu erlangen
- Unser Kooperationspartner aus der Zeitarbeitsbranche stellt die Mitarbeiter ein und verleiht sie (ggf. nach zusätzlicher „Übungsphase“) an Umformtechnik Erfurt (Schwerpunkt !)

Modell II

- Ca. Mitte 40 (wg. körperlicher Beanspruchung) ist ein Wechsel in eine körperlich weniger fordernde Tätigkeit, für die die Schul - oder Berufsausbildung bzw. Weiterbildung die Basis bildet, anzustreben
- Gute Schweißer haben die Möglichkeit (Bedarf / Stellen vorausgesetzt) bei der Umformtechnik in die Stammebelegschaft zu wechseln - Festanstellung !)
- Damit ist sowohl der Kapazitätsbedarf an fachlich hochqualifizierten Schweißern als auch der eigene Nachwuchs gesichert

AGENDA

1. Kurzvorstellung des Unternehmens
2. Vorstellung der Idee / des Modells
3. Vorstellung des Aus- bzw. Weiterbildungskonzeptes
4. Zusammenfassung & Fragen

Modell - Weiterbildung I

- Der Partner organisiert das insolvenzgeschützte „Ansparen“ eines „Ausbildungsguthabens“ (Geld) durch geeignete vertragliche Regelung (Auszahlung + Verwendung nur für Aus + Weiterbildung!)
- In Zusammenarbeit mit ausgewählten Weiterbildungsträgern werden die Mitarbeiter mit der Zielrichtung Schulabschluss / Berufsabschluss für die Zeit nach der Tätigkeit als Schweißer weitergebildet (individuelle Ausgestaltung notwendig)
- Der Mitarbeiter bildet sich (mit individueller Unterstützung) weiter und erlangt Schulabschluss / Berufsabschluss

Modell - Weiterbildung II

- Bevor die körperlichen Verschleißerscheinungen die Lebensqualität bzw. die Arbeitsfähigkeit beeinträchtigen, erfolgt intern / extern der Wechsel in eine körperlich weniger fordernde Tätigkeit
- Die Erfahrungen / das Know How bleiben erhalten und können wieder an den Nachwuchs weitergegeben werden

AGENDA

1. Kurzvorstellung des Unternehmens
2. Vorstellung der Idee / des Modells
3. Vorstellung des Aus- bzw. Weiterbildungskonzeptes
4. Zusammenfassung & Fragen