

THÜRINGER ERFOLGSGESCHICHTEN 15



ZUR **LEISTUNG**
MOTIVATION UND BEREITSCHAFT



Herausgeber:

IWT - Institut der Wirtschaft Thüringens GmbH
Dr. Enrico Schöbel, Geschäftsführer

Redaktion:

Dr. Enrico Schöbel, Annika Schalast, Mandy Seidel

Layout, Satz und Produktion:

design + werbung
Diplom-Designer Bernd Wudtke
Karl-Marx-Straße 24
99765 Heringen/Helme OT Uthleben

Fotos:

IWT, wenn nicht anders bezeichnet.

Auflage:

500 Exemplare

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit schriftlicher Genehmigung
des Herausgebers gestattet.

Bezugsadresse:

IWT - Institut der Wirtschaft Thüringens GmbH
Lossiusstraße 1 · 99094 Erfurt
T 0361 6759-240 · F 0361 6759-188
www.iw-thueringen.de

August 2025

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige
Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d)
verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen
für alle Geschlechter.

Titelbild: oatawa/stock.adobe.com

**von Mitgliedsunternehmen
des Verbandes der Metall- und Elektro-Industrie
in Thüringen, des Allgemeinen Arbeitgeberverbandes
Thüringen und des Arbeitgeberverbandes Nahrung
und Genuss Thüringen**



Dr. Matthias Kreft
Hauptgeschäftsführer des
Verbandes der Metall- und
Elektro-Industrie in Thüringen e. V.,
des Allgemeinen Arbeitgeber-
verbandes Thüringen e. V. und
Geschäftsführer des Arbeitgeber-
verbandes Nahrung und Genuss
Thüringen e. V.

Vorwort

Die Leistungsbereitschaft hat sich verändert, hört man immer wieder. Wir sind der Frage nachgegangen. Und ja, die Leistungsbereitschaft – nicht nur junger Menschen – hat sich verändert. Aber sie ist da. Eine repräsentative Befragung der Thüringerinnen und Thüringer im Frühjahr zeigte bereits, 91 Prozent stimmen der Aussage zu, dass sich Leistung lohnen muss. Unabhängig von Alter, Geschlecht, Tätigkeit und politischer Präferenz gibt es hierfür übergroße Mehrheiten. Zugleich erwarten die Befragten auch, dass sich Leistung lohnen muss. Zwei Drittel haben auch die Erfahrung gemacht, dass sich Leistung alles in allem lohnt.

In den aktuellen Erfolgsgeschichten berichten elf Thüringer Firmen, was Leistung für sie im Unternehmen bedeutet, was sie erwarten und vor allem was die Arbeitgeberseite tut, um die Beschäftigten zu motivieren, Leistungen zu erbringen. Leistungsbereitschaft ist kein Selbstläufer. Darin sind sich alle Firmen einig. Es gibt so etwas wie ein gesundes Leistungsklima, das niemanden über- oder unterfordert. Leistung kann durch gutes Organisationsmanagement geplant und auch ermöglicht werden. Gelingende Projekte mit unmittelbarer Wertschätzung verbal und manchmal auch monetär sorgen für ein Leistungsklima, das Leistungsbereitschaft befördert. Dennoch lässt sich Motivation nicht verordnen – sie entsteht im gelebten Alltag, macht einer der Firmenvertreter deutlich. Dazu gehört Zusammenhalt, der gestärkt werden kann durch gemeinsame Erlebnisse wie Grillnachmittage oder Jahresauftaktveranstaltungen verbunden mit transparenter betrieblicher Kommunikation.

Klar ist auch, Leistung entsteht nicht auf Knopfdruck, sondern wächst aus Vertrauen, Wertschätzung und echtem Teamgeist. Gerade und auch nicht nur die jüngere Generation legt zunehmend Wert auf sinnvolle Arbeit. Motivation und Leistung gehören zusammen. Motivation entsteht dort, wo die Kultur im Unternehmen stimmt. Wie das gelingen kann, lesen Sie in der vorliegenden Lektüre. Lassen Sie sich inspirieren.

Ich wünsche Ihnen eine angenehme Lektüre.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Dr. Kreft', with a stylized, flowing script.

Dr. Matthias Kreft

VWT-Hauptgeschäftsführer

08

**ASB
Regionalverband
Ostthüringen e.V.**

14

**Best Western Hotel
Erfurt-Apfelstädt**

20

**BORN
Senf & Feinkost
GmbH**

26

**Fraunhofer-Institut
für Angewandte
Optik und
Feinmechanik IOF**

32

**Jena-Optronik
GmbH**

36

**Opel Eisenach
GmbH**

40

**Ostthüringer
Nahrungsmittel-
werk Gera GmbH**

44

**Paatz
Viernau GmbH**

48

**POG
Präzisionsoptik
Gera GmbH**

54

**TÜV
Thüringen e. V.**

60

**Viega
GmbH & Co. KG**

64

Rückblicke



Gebäude Wiesestraße



Seniorenpflegeheim "Grüner Weg"



Seniorenpflegeheim "Landgut Rubitz"

Bilder: G. Kugel

Das sind wir

Stellen Sie sich vor, wie aus einem kleinen Kreisverband ein moderner Wohlfahrtsverband wird: Am 7. April 2025 feierte der ASB Regionalverband Ostthüringen e. V. sein 35-jähriges Bestehen – ein Meilenstein dafür, was in drei Jahrzehnten alles möglich ist. Was 1990 mit Unterstützung aus Nürnberg-Fürth und dem ASB-Bundesverband als kleine Gründungsidee begann, hat längst eine beeindruckende Größe erreicht: Heute engagieren sich rund 420 hauptamtliche und 200 ehrenamtliche Mitarbeitende an Standorten in Gera, Greiz, Zeulenroda-Triebes, Altenburg, Pößneck und Schleiz.

Bereits 1991 öffneten vier Sozialstationen ihre Türen und der Rettungsdienst startete. Darauf folgten 1992 die Gründung des Sanitätszuges und der Schnell-Einsatz-Gruppe, 1993 die Arbeiter-Samariter-Jugend (ASJ) und 1994 die Übernahme des Notarztbereichs. Mit dem neuen Seniorenpflegeheim "Grüner Weg" (2002) und der Eröffnung der Rettungswache in Gera (2003) entstanden weitere wichtige Meilensteine. 2005 ging das "Betreute Wohnen Am Bieblacher Park" an den Start und 2010 folgte der Rettungshundezug. Das Pflegeheim "Landgut Rubitz" wurde 2012 eröffnet, das Seniorenzentrum "Grüner Weg" in Gera und die Tagespflege "Schlossblick" in Greiz 2018.

Während der Corona-Pandemie (2020-2023) half der ASB mit mobilen Testzentren und Impfteams vor Ort. 2021 öffnete die Begegnungsstätte "Bürgerhof Zwötzen" ihre Tore, von 2021 bis 2024 folgten die Ärztlichen Bereitschaftsdienste in Gera, Schleiz, Altenburg und die Akutpraxis in Gera.

Geschäftsführerin Anke Krause prägt den Verband seit 1998 und leitet ihn seit 2011. Sie bringt es auf den Punkt: *"Mit 35 Jahren sind wir im besten Alter – erfahren, stark verwurzelt und voller Taten-drang."* Auch im Ehrenamt ist viel los: Arbeiter-Samariter-Jugend ASJ, Sanitätsdienst, Katastrophenschutz, Schnell-Einsatz-Gruppe (SEG), Rettungshundezug und Besuchshundediens zeigen, wie Energie und Zusammenhalt wirken. Mit über 5.200 Mitgliedern ist die Gemeinschaft heute ein starkes Fundament.

Die ASB Wohn- und Service GmbH, 100 %-ige Tochter des Regionalverbands, sorgt in Gera mit über 90 Mitarbeitenden in Fahrdienst, Hauswirtschaft, Haustechnik, Küche, Friseur, Fußpflege für eine sichere Infrastruktur. Während Geschäftsführung und Geschäftsstelle den täglichen Betrieb koordinieren, leiten Vorstand und Kontrollkommission die strategische Ausrichtung. Zudem ist der Regionalverband Mehrheitsgesellschafter der ASB Behindertenhilfe und Rehabilitations GmbH, welche in den Betätigungsfeldern Pflege, Betreuung und Rehabilitation von Menschen mit Einschränkungen bzw. Behinderungen tätig ist.

Gesundes Arbeitsklima – unser Erfolgsrezept

Ein gesundes Arbeitsklima bedeutet für uns, dass niemand über- oder unterfordert wird. Das klingt banal, ist aber essenziell: Sind Aufgaben realistisch geplant und sind Arbeitsmaterialien zuverlässig zugänglich, kann jeder seine Arbeit erfolgreich abschließen. Ein wenig positiver Stress hilft uns sogar, Dinge voranzubringen.

"In einer unterstützenden Atmosphäre arbeiten wir am besten": Kollegen greifen sich gegenseitig unter die Arme und Führungskräfte geben konstruktives Feedback. Kritik wird respektvoll und sachlich geäußert, sodass wir gemeinsam Lösungen finden. Unrea-



Geschäftsführerin Anke Krause
Bild: ASB N. Florstedt



Bilder: ASB N. Florstedt

listische Zeitvorgaben hingegen demotivieren uns, deshalb legen wir großen Wert darauf, Termine so zu setzen, dass sie erreichbar bleiben. Regelmäßige Rückmeldungen, ein ehrliches Lob für gelungenes Handeln und ein sachlicher Hinweis auf Verbesserungsmöglichkeiten stärken dieses Klima jeden Tag. Ein einfaches "Danke" oder eine kleine Anerkennung, etwa ein Gutschein für besonderes Engagement oder ein gemeinsames Mittagessen heben die Stimmung.

Leistung mit Herz und Haltung

Leistung hat bei uns im Verband hohen Stellenwert, weil wir wissen: Gute Arbeit bedeutet unmittelbar mehr Lebensqualität für unsere Klienten, Bewohner und Tagesgäste und führt gleichzeitig zu persönlicher Zufriedenheit im Team. Einige von uns formulieren es so: *"Bei meiner Arbeit habe ich den Anspruch, stets gute Leistung zu erbringen."* Andere sagen: *"Meine Leistung entscheidet mit darüber, ob ich mich glücklich oder unglücklich fühle."*

Auch wenn uns nicht immer alles perfekt gelingt, bleibt das unser Maßstab und Ansporn. Uns ist bewusst, dass nicht jede Person dieselbe Leistung in gleicher Form umsetzen kann – die Bandbreite unserer Talente betrachten wir als unsere größte Stärke. Anerkennung innerhalb des Verbands, ob in Form von persönlichem Lob oder Erwähnung bei Vorstandssitzungen, Leiterberatungen oder Dienstgesprächen, ist für viele ein wichtiger Motivationsfaktor. So bringt unser IT-Kollege Sebastian es auf den Punkt: *"Es muss laufen, sonst raubt es mir die innere Ruhe."*

Was uns wirklich bewegt

Was uns bewegt, ist nicht allein das Gehalt, auch wenn das nach wie vor eine wichtige Basis darstellt. Vielmehr geht es um den Spaß an der Arbeit, das Gefühl, gebraucht zu werden und das Wissen, dass unser Engagement im Team geschätzt wird. Neue Kollegen bringen frische Ideen mit, die uns als Ganzes nach vorne bringen. Gemeinsames Streben nach Zielen verschafft uns ein starkes Erfolgserlebnis: Wenn Projekte abgeschlossen oder Arbeitsabläufe optimiert werden, motiviert das alle.

Jedes Jahr setzt der Verband neue Ziele, die daran erinnern, dass kleine Erfolgserlebnisse genauso zählen wie große Meilensteine.

Ein zentrales Element ist das Miteinander: Ein kurzes Schulterklopfen am Morgen, gemeinsame Pausen oder informelle Gespräche in den Fluren – all das stärkt unser Zusammengehörigkeitsgefühl. Engagierte Führungskräfte verstehen es, Mitarbeitende mitzunehmen und persönliche Bindung aufzubauen. Das führt dazu, dass wir selbst die kleinen Erfolge im Alltag feiern – sei es ein Einsatz im Rettungsdienst oder das Lächeln eines Bewohners. Diese Momente geben uns Kraft, weil sie direkt zeigen, wie unsere Arbeit wirkt.

Unsere Identifikation mit der Arbeit ist eng verknüpft mit dem Sinn, den unsere Tätigkeit stiftet.

Viele sagen: *"Ich stehe hinter meinen Aufgaben und vertrete nach außen, was ich leiste."*

Dafür müssen die Bedingungen stimmen: Eine Position sollte zu den eigenen Fähigkeiten passen. Manche Mitarbeitende berichten, dass sie ihre eigentliche Berufung erst nach und nach entdeckt haben. *"Viele merken erst mit der Zeit, was ihnen wirklich liegt – deshalb sollte man sich immer auf die Suche nach den eigenen Stärken machen"*, so Anke Krause. Wer überzeugt von seiner Arbeit ist, bringt nicht nur Engagement mit, sondern auch die Bereitschaft, über sich hinauszuwachsen. Unsere größte Motivation ist die sinnstiftende Aufgabe: Wir helfen Menschen.

Das spornt uns an

Viele von uns starten den Tag mit einer Tasse grünem Tee oder Kaffee – eine kleine Routine, die hilft, den Tag positiv zu beginnen. Anstatt Probleme auf andere zu schieben, nehmen wir sie direkt in Angriff und lösen sie gemeinsam. Das Streben, sich selbst nicht zu enttäuschen, spornt jeden an, sein Bestes zu geben. Ein nettes, unterstützendes Umfeld und positive Stimmung im Kollegenkreis verleihen zusätzlichen Antrieb: *"Wenn eine Aufgabe anspruchsvoll ist, wissen alle, dass sie nicht allein gelassen werden"*, so Anke Krause.



Bilder: G. Kugel



Bilder: N. Florstedt



Bild: Hannibal



Bild: ASB T. Steiner



Katja Kämmerle

Bilder: ASB N. Florstedt

Reize, die uns ausmachen

Damit diese Motivation nicht nur intern wirkt, setzen wir auf klare Rahmenbedingungen: Eine faire Bezahlung nach Tarif, ausreichend Urlaubstage und eine ausgewogene Work-Life-Balance sind für uns selbstverständlich. So weiß jeder, dass genug Zeit für Erholung, Familie und Hobbys bleibt. Für viele bedeutet der Job beim ASB mehr als ein bloßer Arbeitsplatz: Er ist Treffpunkt, Quelle sozialer Kontakte und Ort, an dem gemeinsame Werte gelebt werden. Die Sinnstiftung, täglich Gutes zu tun und Menschen in schwierigen Lebenslagen zu unterstützen, ist ein wesentlicher Motivationsfaktor. Mitarbeitende aus der Verwaltung schätzen beispielsweise, dass sie gerade in Zahlen, Planungen und organisatorischen Abläufen Erfüllung finden. Wer gern mit Zahlen arbeitet, findet im Controlling oder Rechnungswesen genau die richtige Aufgabe, weil er damit einen direkten Beitrag zur Sicherung unserer sozialen Angebote leistet. Diese Vielfalt an Einsatzmöglichkeiten sorgt dafür, dass jeder bei uns einen Bereich findet, in dem Sinnstiftung und persönliche Erfüllung Hand in Hand gehen.

"Ich wollte nie einfach nur einen Job – ich wollte eine Aufgabe, die Sinn macht."

So begann für Katja nach dem Schulabschluss der Weg in die soziale Arbeit. *"Zwei Jahre lang lernte ich als Sozialassistentin, wie wertvoll zwischenmenschliche Beziehungen sind – gerade dann, wenn Menschen auf Unterstützung angewiesen sind. 2001 entschied ich mich bewusst für die dreijährige Ausbildung zur Altenpflegerin beim ASB. 2004 war ich endlich "fertig" – und stieg direkt als Pflegefachkraft im Seniorenpflegeheim "Grüner Weg" ein. Keine sechs Monate später fragte mich meine Leitung: "Kannst du dir vorstellen, unser Qualitätsmanagement zu übernehmen?" Klar konnte ich! Die neuen Herausforderungen haben mich beflügelt und mir gezeigt, wie viel Gestaltungsspielraum ich hier habe. 2011 war der nächste Meilenstein: Ich begann die Weiterbildung zur Pflegedienstleiterin. Als 2012 das neue Seniorenpflegeheim "Landgut Rubitz" seine Türen öffnete, übernahm ich dort die Pflegedienstleitung – ein unglaubliches Gefühl, ein komplett neues Haus mit aufbauen zu dürfen. Doch Stillstand war nie meins: 2019*



Bilder: ASB N. Florstedt

schloss ich die Ausbildung zur Praxisanleiterin ab, um Auszubildende optimal auf ihren Beruf vorzubereiten."

Was mich antreibt? "Der Wunsch, täglich etwas zu bewirken. Für unsere Bewohner, für mein Team und für eine Pflege, die mit Herz, Verstand und Professionalität gestaltet wird. Durch harte Arbeit kann jeder zum Erfolg kommen!"

Im ASB Regionalverband Ostthüringen e. V. verbinden wir 35 Jahre Erfahrung, Teamgeist und sinnstiftende Aufgaben zu einem modernen, leistungsstarken Wohlfahrtsverband. Unser gesundes Leistungsklima, klare Rahmenbedingungen und die Leidenschaft aller Mitarbeitenden und ehrenamtlichen Mitglieder machen uns stark – zum Wohle der Menschen, denen wir helfen.

Ihre Anke Krause

Geschäftsführerin des ASB Regionalverband Ostthüringen e. V. und der ASB Wohn- und Service GmbH

Kontakt

ASB Regionalverband Ostthüringen e. V.
ASB Wohn- und Service GmbH
Wiesestraße 189 A, 07551 Gera
Telefon 0365 4304733
geschaeftsstelle@asb-gera.de

Meilensteine der Gastlichkeit – unser Hotel im Wandel der Zeit



Unser Haus blickt auf eine bewegte und erfolgreiche Geschichte zurück.

1995 eröffnet unter dem Namen "Domizil Drei Gleichen", entwickelte sich das Hotel kontinuierlich weiter – stets mit dem Anspruch, unseren Gästen höchsten Komfort und Service zu bieten.

2004 wurde das Haus unter dem Markennamen "Country Inn" geführt, anschließend gehörten wir mit dem "Park Inn" zur Gruppe Rezidor SAS, bevor wir 2016 als Mitglied der Best Western Hotel Group ein neues Kapitel aufschlugen.

Seitdem haben wir umfassend in Qualität, Ausstattung und Design investiert, um unseren Gästen ein Aufenthaltserlebnis auf aktuellem 4 Sterne-Niveau zu ermöglichen. Den Auftakt machte 2017 die Renovierung von vier Musterzimmern, gefolgt von einem

umfassenden Umbau des Sauna- und Fitnessbereichs sowie der Themensuiten im Jahr 2018. Im darauffolgenden Jahr 2019 modernisierten wir unsere Standardzimmer, um zeitgemäßen Komfort und Wohlfühlatmosphäre zu schaffen. Mit dem Umbau der Superior- und Komfortzimmer setzten wir unseren Weg konsequent fort. Auch unser gastronomischer Bereich wurde Schritt für Schritt neugestaltet: 2022 wurde das Restaurant modernisiert, 2023 folgte die komplette Erneuerung unserer Küche und 2025 runden wir den Umbau mit einer neugestalteten Hotelbar ab. Ein bedeutender Schritt war 2024 die Installation einer Photovoltaik-Anlage. Damit reduzieren wir nicht nur unseren CO₂-Ausstoß, sondern leisten auch einen wichtigen Beitrag zur Energiewende. Um die nachhaltige Mobilität zu fördern, haben wir weitere E-Ladesäulen installiert, sodass unsere Gäste bequem vor Ort ihr Elektrofahrzeug laden können. So reisen unsere Gäste nicht nur komfortabel, sondern auch klimafreundlich.

Unsere Anstrengungen im Bereich des Umwelt- und Klimaschutzes wurden mit dem DEHOGA Umweltcheck in Gold ausgezeichnet. Wir sehen diese Anerkennung als Ansporn, unseren nachhaltigen Weg weiterzugehen – für unsere Gäste, für unsere Region und die zukünftigen Generationen. Heute präsentiert sich unser Haus als modernes Hotel mit persönlichem Flair und einem klaren Fokus auf Qualität, Nachhaltigkeit, Komfort und Service. Ob Geschäftsreise, Kurzurlaub oder Erholungsauszeit – bei uns erwartet Sie ein Aufenthalt mit Stil und Geschichte.

Als Unternehmen haben wir uns immer das Ziel gesetzt, unsere Mitarbeiter in den Fokus zu stellen. Wir glauben, dass unser Unternehmen nur erfolgreich sein kann, wenn es seine Mitarbeiter schätzt und fördert. Ein wichtiger Bestandteil unserer Unternehmenskultur ist die Wertschätzung unserer Mitarbeiter. Wir geben Anerkennung für ihre Leistung, unterstützen sie bei der Verbesserung ihrer Fähigkeiten und Kenntnisse und schaffen ein kommunikationsreiches Arbeitsklima, in dem sie ihre Ideen und ihr Feedback einbringen können. Ein weiterer Bestandteil unserer Unternehmensphilosophie ist die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter. Wir unter-





stützen unsere Mitarbeiter bei der Erreichung ihrer Karriereziele und bieten ihnen Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten, um ihr Potenzial auszuschöpfen. Nur durch die Förderung und Wertschätzung unserer Mitarbeitenden können wir als Unternehmen langfristig erfolgreich sein.

Wir legen großen Wert auf eine herzliche und familiäre Atmosphäre in unserem Unternehmen. Unser besonderes Ziel ist es aber, Gäste zu begeistern, die gerne wiederkommen und uns weiterempfehlen. Das erreichen wir durch unsere Leitziele:

Gästeszufriedenheit: Das Wohl des Gastes steht im Zentrum unseres Tuns und Handelns. Wir stellen Gästezufriedenheit durch eine erfolgreiche, persönliche Beziehung zu jedem einzelnen unserer Gäste her. Wir erfüllen seine Erwartungen durch Kompetenz, Kreativität und Flexibilität unserer Mitarbeiter. Mit kreativen und innovativen Ideen sind wir bestrebt, unseren Gästen moderne und attraktive Angebote zu unterbreiten.

Mitarbeiterzufriedenheit: Wertschätzung, Respekt, Vertrauen, Fairness und Verlässlichkeit sind unsere Grundwerte im Umgang miteinander. Durch einen sicheren Arbeitsplatz, gute Rahmenbedingungen und Möglichkeiten für persönliches Wachstum bieten wir attraktive Arbeitsbedingungen. Mit gezielter persönlicher Weiterqualifizierung erhöhen wir die Kompetenz unserer Mitarbeiter und verbessern damit den Erfolg unserer Mitarbeiter und unseres Unternehmens gleichermaßen.

Qualität: Qualität durchdringt unser gesamtes Tun und Handeln bei der Dienstleistung am Gast, wie auch im Umgang miteinander. Den Qualitätsstab, den uns der Gast setzt, zu erreichen und zu übertreffen, ist unser tägliches Bestreben.

Teamarbeit: Teamarbeit ermöglicht es uns, den Gast bestmöglich zu bedienen. Bereichsübergreifendes und vorausschauendes Denken, effektive Kommunikation, verantwortungsvolles Handeln und Flexibilität garantieren den Erfolg unseres Teams.

Wirtschaftlichkeit: Mit einem klaren Bewusstsein für die Notwendigkeit einer robusten Wirtschaftlichkeit arbeiten wir effektiv und effizient. Durch Erfolg sind wir in der Lage, unsere Visionen für die Zukunft umzusetzen: die positive Entwicklung sowohl der Arbeitsbedingungen als auch der Immobilie und unseres Geschäfts im Allgemeinen.

Unsere Mitarbeiter sind das wichtigste Kapital im Unternehmen. Wir fördern Leistung in einem Umfeld, das auf Vertrauen, Offenheit und Respekt setzt. Durch gezielte Anreize können wir als Unternehmen eine engagierte Belegschaft aufbauen, um langfristigen Erfolg zu haben.

Zukunft sichern – mit unserer betrieblichen Altersvorsorge

Als verantwortungsvoller Arbeitgeber ist es uns wichtig, unsere Mitarbeitenden nicht nur im Berufsalltag zu unterstützen, sondern auch für die Zeit danach vorzusorgen. Mit unserer betrieblichen Altersvorsorge bieten wir ihnen eine attraktive Möglichkeit, gezielt für ihren Ruhestand vorzusorgen – staatlich gefördert, steuerlich begünstigt und durch unser Unternehmen unterstützt.

Jährliche Sonderzahlung – Anerkennung für ihr Engagement

Ihr täglicher Einsatz, ihre Ideen und ihre Leistungsbereitschaft tragen maßgeblich dazu bei, dass wir unsere Ziele erreichen und gemeinsam wachsen können. Als Zeichen unserer Wertschätzung leisten wir jährlich eine Sonderzahlung. Diese richtet sich nach den unternehmensinternen Rahmenbedingungen und soll ihre Leistung sowie ihr Engagement honorieren.

Mitarbeiter Vorteile Best Western – Mehr als nur ein Arbeitsplatz

Als Teil der Best Western Familie profitieren unsere Mitarbeitenden nicht nur von einem sicheren und abwechslungsreichen Arbeitsplatz, sondern auch von einer Vielzahl attraktiver Zusatzleistungen. Unser Ziel ist es, nicht nur Gäste, sondern auch unser Team jeden Tag aufs Neue zu begeistern. Unsere Mitarbeiter genießen vergünstigte Übernachtungspreise in über 4.000 Best Western Hotels weltweit. Ideal für private Reisen oder einen Wochenendtrip. Auch ihre Angehörigen und Freunde profitieren von speziellen Sonderkonditionen bei Hotelbuchungen.

Moderne Arbeitszeiterfassung – transparent, fair und digital

Um unseren Berufsalltag noch effizienter und transparenter zu gestalten, setzen wir auf eine elektronische Zeiterfassung. Es unterstützt uns dabei, Arbeitszeiten korrekt zu erfassen, gesetzliche Vorgaben einzuhalten und ihnen mehr Übersicht über ihre persönliche Arbeitszeit zu geben.

Berufskleidung – funktional, einheitlich und vom Unternehmen gestellt

Ein einheitliches und gepflegtes Auftreten ist uns wichtig. Daher stellen wir unseren Mitarbeitern in den entsprechenden Abteilungen Berufskleidung kostenlos zur Verfügung.



Unsere Mitarbeiter erhalten für ihren Arbeitsbereich passende Arbeitskleidung – funktional, bequem und ansprechend.

Unsere Berufsbekleidung wird im wöchentlichen Wechsel gereinigt und bei Bedarf ersetzt, sie erfüllt alle Standards und stärkt das Zusammengehörigkeitsgefühl und sorgt für einen professionellen Auftritt nach außen.

Sichere Perspektiven – unbefristeter Arbeitsvertrag

Wir bieten unseren Mitarbeitenden die nötige Stabilität für ihre Zukunft. Mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag haben sie eine verlässliche finanzielle Grundlage sowie unser Vertrauen in ihre Fähigkeiten und ihr Engagement.

Starke Partnerschaft für Beschäftigung – unsere Zusammenarbeit mit dem FAV

Als Unternehmen setzen wir uns aktiv für nachhaltige Beschäftigung und soziale Teilhabe ein. In diesem Rahmen pflegen wir eine gute Zusammenarbeit mit dem FAV Gotha e. V. (Firmenausbildungsbund Gotha e. V.)

Gemeinsamkeit mit dem FAV verfolgen wir das Ziel, Menschen faire berufliche Perspektiven zu eröffnen – unabhängig von Herkunft, Bildungsstand und bisherigen Lebenswegen.

Dank dieser erfolgreichen Kooperation mit dem FAV konnten wir in den vergangenen drei Jahren bereits sieben Auszubildende für unser Unternehmen gewinnen. Alle sieben jungen Menschen stammen aus der Mongolei und haben mit großem Engagement und Lernbereitschaft ihren Weg in eine qualifizierte Ausbildung bei uns begonnen.

Diese Kooperation ist ein gelungenes Beispiel dafür, wie gezielte Fachkräftevermittlung und interkulturelle Offenheit Hand in Hand gehen können. Wir sind stolz darauf, jungen Menschen aus dem Ausland eine berufliche Perspektive in Deutschland zu bieten- und gleichzeitig unseren eigenen Fachkräftenachwuchs zu sichern.

Gemeinsam mit dem FAV investieren wir in Talente – über Grenzen hinweg!

Bilder: Best Western Hotel Erfurt-Apfelstädt



Kontakt

Best Western Hotel Erfurt-Apfelstädt
Riedweg 1, 99192 Apfelstädt (Erfurt)
Telefon 036202-850
info@erfurt-apfelstaedt.bestwestern.de

**Verwurzelt in Thüringen –
gewachsen mit Herz und Haltung.**



Thomas Heinz, Geschäftsführer

Tradition, Teamgeist, Thüringen – das ist BORN.

Seit über 200 Jahren steht der Name BORN für unverwechselbaren Geschmack, gelebte Qualität und echte Thüringer Genusskultur. Gegründet im Jahr 1820 in einem Vorort von Erfurt, entwickelt sich das Unternehmen von einer kleinen Senfmanufaktur zu einem der führenden Feinkosthersteller Mitteleuropas. Was einst mit klassischem Senf begann, ist heute ein breit aufgestelltes Unternehmen mit einem vielfältigen Sortiment von 74 Produkten – darunter feine Essige, würzige Grillsaucen, raffinierte Dips und kreative Spezialitäten. Unsere Produkte sind fest in der Region verwurzelt und genießen mittlerweile auch deutschlandweit einen hervorragenden Ruf.

Was BORN auszeichnet, ist die gelungene Verbindung von Tradition und Moderne: Thüringer Handwerkskunst trifft auf zeitgemäße Produktentwicklung, regionale Identität auf unternehmerische Weltsicht. Als Traditionsunternehmen mit Sitz in Erfurt ist BORN

nicht nur tief in der Region verankert, sondern auch ein engagierter Akteur im wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Leben Thüringens. Diese Verbindung aus Herkunft, Qualität und Beständigkeit prägt die Unternehmensphilosophie – und bildet das Fundament für den langfristigen Erfolg. Denn BORN steht für mehr als nur Senf: Es ist eine Marke mit Charakter, eine Firma mit Haltung und eine Geschichte, die bis heute fortgeschrieben wird.

Aus Liebe zur Heimat. Aus Stolz auf unser Team.

Unsere Vision ist klar: Wir wollen mehr sein als ein erfolgreicher Mittelständler. Wir wollen als attraktiver Arbeitgeber Maßstäbe setzen – mit einem Betriebsklima, das von Respekt, Vertrauen und echter Wertschätzung geprägt ist. Denn Qualität beginnt bei uns nicht im Glas, sondern im Kopf – und im Herzen unserer Mitarbeitenden. Ihre Leidenschaft, ihr Engagement und ihr Teamgeist machen den Unterschied. Wir sehen unsere Belegschaft nicht als Ressource, sondern als Fundament unseres Erfolgs.

"Unser Erfolg ist kein Zufall. Er ist das Ergebnis von Tradition, Innovationskraft – und einem starken Miteinander."

Nachhaltig handeln – aus Überzeugung

Nachhaltigkeit bedeutet für uns Verantwortung zu übernehmen: für Umwelt, Region und kommende Generationen. Deshalb setzen wir auf kurze Lieferketten, beziehen Senfsaat aus direkter Nachbarschaft, und investieren in ressourcenschonende Verfahren.

Seit 2019 ist unsere neue Produktion das Herzstück unseres Unternehmens. Auf einer Fläche von zwei Fußballfeldern arbeiten Verwaltung und Produktion Hand in Hand. Mit jedem neuen Jahr wächst nicht nur unser Sortiment – sondern auch unser Team. Wir sehen jeden neuen Arbeitsplatz als Investition in die Zukunft. Denn unser Unternehmen wächst mit den Menschen, die es gestalten.





Kultur der Wertschätzung: Motivation durch Miteinander

Motivation lässt sich nicht verordnen – sie entsteht im gelebten Alltag. Deshalb fördern wir aktiv eine offene, menschliche Unternehmenskultur, die Zusammenhalt stärkt und Individualität respektiert. Grillabende, Wandertage, Familienfeste oder unsere Jahresauftaktveranstaltung sind nur einige von vielen Gelegenheiten, bei denen wir Gemeinschaft feiern. Gleichzeitig pflegen wir eine transparente Kommunikation, in der jede Stimme zählt. Führungskräfte bei BORN verstehen sich nicht als Kontrolleure, sondern als Ermöglicher. Sie schaffen Vertrauen, geben Orientierung und leben vor, was sie fordern: Offenheit, Fairness und Verlässlichkeit.

Gesundes Klima – gesunde Leistung

Wir glauben: Leistung gedeiht dort, wo sich Menschen wohlfühlen. Deshalb schaffen wir ein Arbeitsumfeld, in dem Rücksicht, Lob und Anerkennung fest verankert sind. Kleine Aufmerksamkeiten, persönliche Dankesworte oder individuelle Unterstützung – unsere Wertschätzung ist spürbar.

Wir hören zu – auch zwischen den Zeilen. Wenn Mitarbeitende ausfallen, fragen wir nach. Nicht aus Kontrolle, sondern aus ehrlichem Interesse. Denn wir wissen: Nur wer sich gesehen fühlt, kann sein Potenzial entfalten.

"Leistung entsteht nicht auf Knopfdruck – sie wächst aus Vertrauen, Wertschätzung und einem echten Wir-Gefühl."

Flexibilität und Menschlichkeit im Alltag

Jeder Mensch ist anders – genau wie seine Lebensumstände. Deshalb bieten wir flexible Arbeitszeiten, wo möglich mobiles Arbeiten und Verständnis für private Herausforderungen. Ob Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen oder Weiterbildung – wir suchen individuelle Lösungen, weil wir den ganzen Menschen sehen.

Leistung entsteht dort, wo Arbeit als sinnvoll erlebt wird. Ein gutes Einkommen, faire Freizeitregelungen und ein kollegiales Mitein-

ander gehören für uns zusammen. Doch Geld allein motiviert nur kurzfristig. Wirkliche Identifikation entsteht durch Zugehörigkeit, Sinn und die Möglichkeit, Teil von etwas Größerem zu sein.

Gemeinsam wachsen – mit Respekt, Mut und Herz

Unsere Mitarbeitenden sind keine Nummern. Sie sind Persönlichkeiten mit Geschichten, Ideen und Ambitionen. Wir fördern individuelle Entwicklung, begleiten Veränderungsprozesse aktiv und holen externe Coaches oder Mediatoren hinzu, wenn es mal hakt.

Denn Stillstand ist für uns keine Option. Wir lernen, wir hinterfragen, wir entwickeln uns – Tag für Tag, Schritt für Schritt. Nicht perfekt, aber mit Überzeugung und Offenheit.



18 20
BORN



Unser Erfolgsrezept: Menschen im Mittelpunkt

Was BORN besonders macht, sind nicht nur Senf und Saucen – es sind die Menschen dahinter. Ihre Haltung, ihr Wissen, ihre Loyalität. Bei uns zählt nicht nur das Ergebnis, sondern auch der Weg dorthin.

Wir stehen für ein Arbeitsumfeld, in dem Respekt keine Floskel, sondern gelebte Realität ist. Für ein Team, das sich gegenseitig stärkt. Und für ein Unternehmen, das seine Wurzeln kennt – und seine Zukunft aktiv gestaltet.

"Ich komme jeden Tag gern zur Arbeit – nicht nur wegen der Produkte, die wir herstellen, sondern wegen der Menschen, mit denen wir sie herstellen. In der Technik zählt jede Hand, jeder Handgriff und vor allem: jede Person. Wir sind nicht einfach ein Betrieb, wir sind ein Team. Wenn jemand Hilfe braucht, ist jemand da. Wenn jemand gute Arbeit leistet, wird das gesehen. Genau dieses Miteinander motiviert. Es macht stolz, Teil von etwas zu sein, das aus Tradition gewachsen ist – und jeden Tag mit Herz weiterwächst!"

Jens Knieps, Mitarbeiter Gebäudetechnik – seit über 40 Jahren im Unternehmen

Bilder: BORN Senf & Feinkost GmbH



Kontakt

BORN Senf & Feinkost GmbH
Wenigemarkt 11, 99084 Erfurt
Telefon 0361 74034-0, Telefax 0361 74034-11
info@born-feinkost.de
www.born-feinkost.de, www.facebook.com/born.feinkost





Das Fraunhofer IOF in Jena.

Wie das Fraunhofer ein inspirierendes Umfeld für wissenschaftliche Exzellenz schafft

Durch gesellschaftlich relevante Forschung, leistungsfördernde Rahmenbedingungen, gelebte Diversität und systematische Nachwuchsförderung schafft das Fraunhofer Institut für Angewandte Optik und Feinmechanik IOF in Jena ein Arbeits- und Forschungsumfeld, in dem wissenschaftliche Exzellenz kontinuierlich wachsen kann.

Wer das Fraunhofer IOF in Jena betritt, der betritt ein Haus der Möglichkeiten. Hier arbeiten rund 480 Mitarbeitende aus mehr als 40 Nationen an photonischen Systemen, die Antworten auf zentrale Zukunftsfragen liefern: Wie gelingt hochsichere Kommunikation im Quantenzeitalter? Wie kann Produktion nachhaltiger, Raumfahrt zur Erd- und Klimabeobachtung gezielter und Sensorik präziser werden?

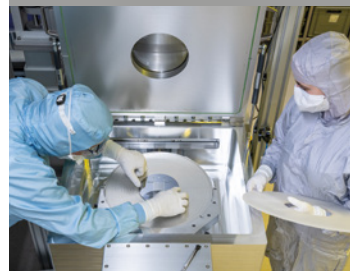
Am Fraunhofer IOF entstehen solche Innovationen nicht zufällig. Exzellenz beginnt mit den Bedingungen, die Leistung überhaupt ermöglichen. Die kontinuierlichen Investitionen in moderne Laborumgebungen, High-End-Fertigungskapazitäten, digitale Infrastruktur und fächerübergreifende Kollaborationen bilden das technologische und organisatorische Fundament. Diese Voraussetzungen ermöglichen konzentrierte Forschung, internationale Kooperationen und praxisnahe Anwendung gleichermaßen.

Die Forschungsschwerpunkte am Fraunhofer IOF sind an den Bedarfen aus Gesellschaft, Wirtschaft und Industrie ausgerichtet: Sie reichen von hochmodernen Quantentechnologien, über Systeme für Raumfahrt, Umwelt- und Klimamonitoring bis hin zu Verfahren zur Optimierung industrieller Prozesse zur Fertigung und Qualitätssicherung.

Sinn: Arbeiten mit gesellschaftlichem Beitrag

Diese Auswahl zeigt: Am Fraunhofer IOF wird an Themen mit Zukunftswert gearbeitet. Genau daraus speist sich auch die Sinnhaftigkeit der Arbeit am Institut, die von den Mitarbeitenden als wesentlicher Motivationsmotor wahrgenommen wird. Eine institutsinterne Umfrage bestätigt: Die Motivation unter wissenschaftlichen Mitarbeitenden ist besonders hoch, wenn Forschungsthemen als gesellschaftlich relevant und wirksam erlebt werden.

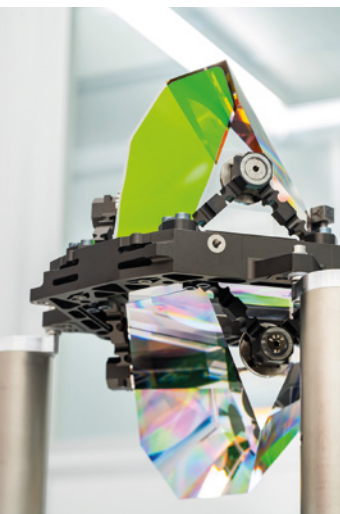
Besonders stark identifizieren sich Forschende mit Projekten, die auf Umwelt- und Klimaschutz, resiliente Infrastruktur, sichere Kommunikation oder die technologische Weiterentwicklung von Weltraum- und Quantensystemen abzielen – etwa den ESA-Umweltmissionen CO2M oder FORUM, bei denen Abgase und Wärmehaushalt der Erde analysiert werden. Auch das James-Webb-Teleskop, das größte Weltraumobservatorium, das die Menschheit bisher je gebaut hat und das mit Spiegeln aus dem Institut ausgestattet ist, macht deutlich: Fraunhofer-Forschende aus Jena arbeiten an den großen Themen unserer Zeit. Die Verbindung von Forschung und gesellschaftlichem Beitrag ist dabei für viele ein zentraler Motivator – sie erleben ihre Tätigkeit als relevant, wirksam und sinnvoll.



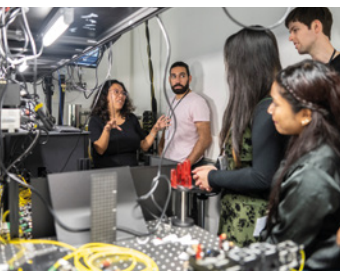
Modernste technische Infrastruktur ermöglicht technologische Innovationen.



Die Forschung am Fraunhofer IOF adressiert relevante Zukunftsfragen, hier Klimaanalysen mithilfe speziell strukturierter Optiken.



Für ESA-Klimamission FORUM haben Forschende aus Jena Strahlteiler für das Spektrometer entwickelt.



Am Institut arbeiten Forschende aus 40 Nationalitäten.

Strategische Personal- und Organisationsentwicklung

Vor diesem Hintergrund leistet die Personal- und Organisationsentwicklung einen zentralen Beitrag zur Leistungsmotivation, indem sie kontinuierliche Weiterentwicklung ermöglicht und gezielt fördert. Motivation entsteht nicht zuletzt durch das Gefühl, sich persönlich und fachlich entfalten zu können. Genau hier setzt unser Ansatz an: Mit bedarfsgerechten Weiterbildungsangeboten in Bereichen wie Programmierung, agilem Projektmanagement, Führungskompetenzen oder sogenannten Future Skills, unterstützen das Fraunhofer IOF Mitarbeitende darin, ihre Fach- und überfachlichen Kompetenzen zu erweitern. Dabei fördert das Institut gezielt die Kombination aus tiefem Fachwissen und breiter anschlussfähiger Handlungskompetenz. Ergänzend legt das Institut Wert auf die Entwicklung von Soft Skills sowie die Förderung von Gesundheit und Resilienz – unter anderem durch Gesundheitstage und Stresspräventionsangebote. So wird ein motivierendes Umfeld geschaffen, das Leistung langfristig ermöglicht und erhält.

Auch organisatorisch schafft das Fraunhofer-Institut in Jena ein unterstützendes Arbeitsumfeld: projektbasierte Teamarbeit, flexible Arbeitszeitmodelle, transparente Entscheidungswege und eine Fachkarrierelaufbahn ermöglichen Orientierung, Entwicklung und Stabilität. Diese Strukturen sind keine Selbstverständlichkeit – sie sind gezielt gestaltet, um Leistung nicht nur zu fordern, sondern zu ermöglichen.

Förderung von Vielfalt

Zugleich ist das Institut ein international geprägtes Forschungsumfeld: Über 40 Nationen sind im Institut vertreten, viele Projekte sind europäisch oder global aufgestellt. Internationale Austauschprogramme und Kooperationen – etwa im Projekt QuNET zur Entwicklung sicherer Quantenkommunikationsnetzwerke – zeigen, wie Diversität zur Innovationskraft beiträgt. Sie wird am Institut strategisch gefördert, u. a. durch Mitgliedschaften wie in der Initiative "Weltoffenes Thüringen" und Maßnahmen zur engen Integration internationaler Mitarbeitender. Aktuell etabliert das Institut mit dem Wayfinder-Programm ein interkulturelles



Onboarding-Format, das durch Fachimpulse zu Zukunftsfähigkeiten und anschließender Reflexion internationale Mitarbeitende mit Erfahrungsträger:innen in Kontakt und Austausch bringt.

Entwicklung durch Verantwortung

Doch Motivation allein genügt nicht – sie braucht Räume zur Entfaltung. Das Fraunhofer IOF setzt deshalb konsequent auf individuelle Förderung und gezielte Verantwortungsübernahme. Nachwuchswissenschaftler:innen leiten Teilprojekte, bringen eigene Ideen ein und werden in ihrer Entwicklung systematisch begleitet. In Kooperation mit Graduiertenschulen wie der Max Planck School of Photonics bestehen strukturierte Karrierepfade vom Studium bis zur Promotion. Flache Hierarchien, interdisziplinäre Teams und transparente Prozesse fördern Eigenverantwortung und Initiative. Ein zentrales Instrument der frühen Vernetzung ist weiterhin das jährlich stattfindende Netzwerkevent für Studierende und Promovierende aus dem Bereich Optik – die Photonics Days Jena. 2024 führte das Event erneut über 170 junge Talente aus dem In- und Ausland mit Forschung und Praxis am Institut zusammen.

Vernetzung, sei es zwischen Forschung und Anwendung oder unter (Nachwuchs-) Forschenden, ist ein zentrales Anliegen des Fraunhofer IOF. Hier z. B. bei den Photonics Days 2023.



Projektbasierte Teamarbeit, flexible Arbeitszeitmodelle und die Chance, frühzeitig Verantwortung zu übernehmen, fördern die wissenschaftliche Kompetenz und persönliche Entwicklung der Mitarbeitenden.

Fazit: Leistung als Ergebnis eines Systems

Solche Bedingungen führen zu Ergebnissen mit internationaler Strahlkraft: Das Fraunhofer IOF wurde bereits dreimal mit dem Deutschen Zukunftspreis, verliehen vom Bundespräsidenten, ausgezeichnet. Optische Systeme aus Jena fliegen heute auf Raumsonden, analysieren Treibhausgase aus dem Orbit, ermöglichen industrielle Präzisionsmessungen oder bilden die Grundlage für hochsichere Quantenkommunikationssysteme.

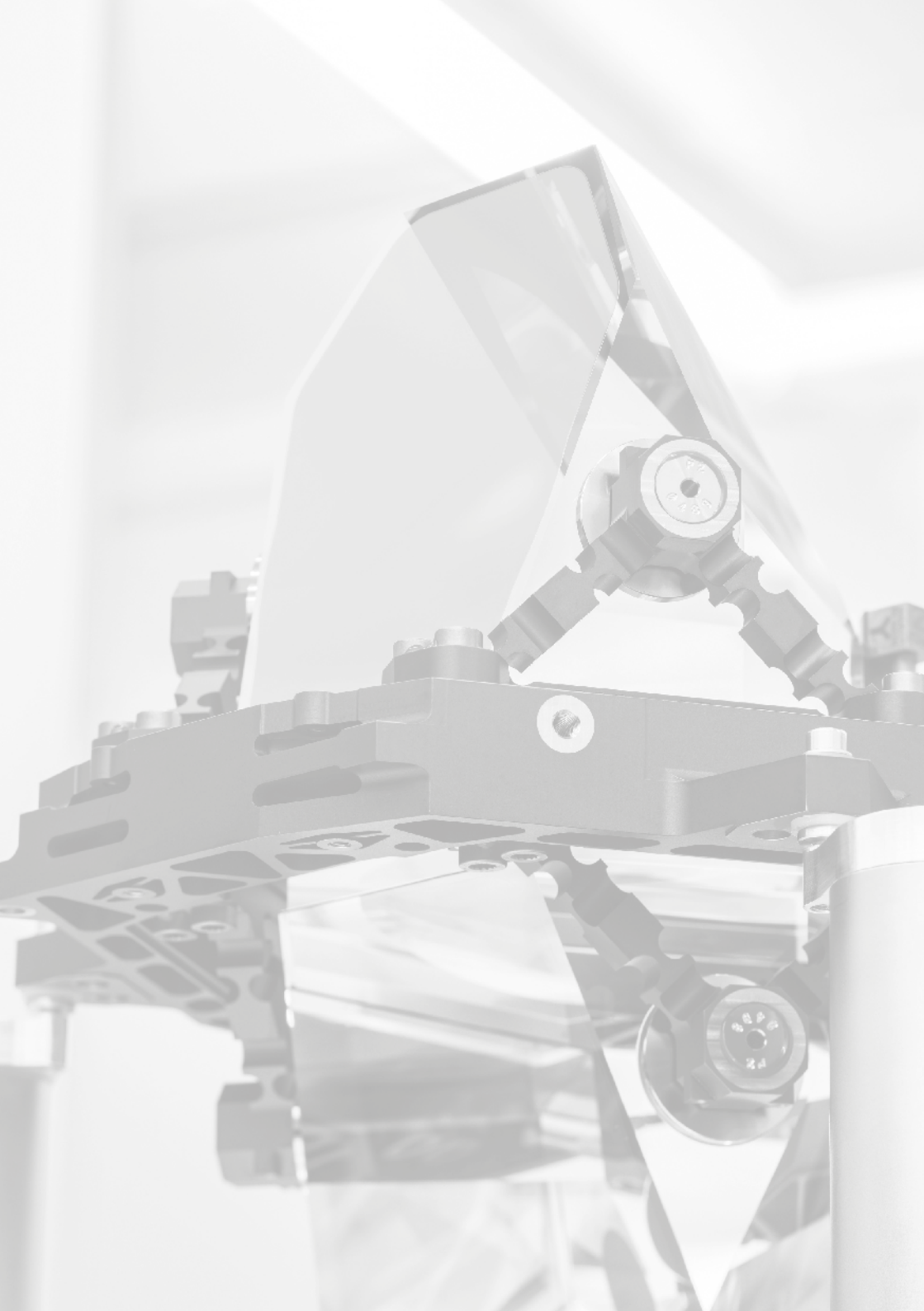
Diese Leistungen sind kein Zufallsprodukt. Sie sind das Resultat eines systematisch aufgebauten Forschungsökosystems – mit klaren Strukturen, sinnhafter Forschung, gezielter individueller Förderung und einem gemeinschaftlichen Bewusstsein für Wirkung. Exzellenz wird am Fraunhofer UIF bewusst gestaltet – durch Menschen, die ihre Arbeit als Beitrag zu etwas Größerem verstehen und unter Bedingungen forschen, die Innovation und Verantwortung verbinden.

Autor: Reinhold Pabst

Bilder: ©Fraunhofer IOF

Kontakt

Fraunhofer-Institut für Angewandte Optik und
Feinmechanik IOF
Albert-Einstein-Straße 7, 07745 Jena
Telefon 03641 807-0
www.iof.fraunhofer.de





Von Jena ins All

Raumfahrt ist in unserem modernen Leben unverzichtbar geworden. Ein Tag ohne Raumfahrt ist heute nicht mehr möglich – und Technologie aus Jena ist immer dabei. Seit Jahrzehnten unterstützen wir mit unseren Produkten (Sternsensoren, LiDARE sowie Optiken & Elektronik) erfolgreich weltweit zukunftsweisende Raumfahrtmissionen "Aus dem All für unsere Erde".

Wir sind stolz darauf, ein breites, internationales Spektrum von Raumfahrtunternehmen zu unseren Kunden zählen zu dürfen, darunter die weltweit führenden Raumfahrtfirmen und Agenturen sowie auch viele KMU und Start-ups aus dem Bereich "New Space".

#teamspace

Der wichtigste Erfolgsfaktor bei allen unseren Projekten sind die Mitarbeitenden der Jena-Optronik. Durch Ihr Know-how, Engagement und das Ziel, immer wieder neue Horizonte zu entdecken, machen sie Raumfahrt aus Jena erst möglich. Unser Teamspace - bestehend aus 240 Raumfahrer:innen - unterstützt so wegweisende und faszinierende Missionen weltweit.

"Ich bin Raumfahrerin und damit Teil einer großartigen Community. Es macht mich stolz, als Produktionsingenieurin anspruchsvolle Systeme mit zu entwickeln und einen Beitrag für verschiedenste Missionen zu leisten."

Tina, Produktionsingenieurin

"Ich führe hauptsächlich knifflige Reparaturen, Modifikationen oder auch Qualifikationen durch."

Der seit vielen Jahren ungebrochene Reiz liegt in der täglichen Herausforderung an sich stetig ändernden Gegebenheiten bei sehr hohem Schwierigkeitsgrad."

Jan, Montagefachkraft Elektronik

"Meine Abteilung sichert die hohen Qualitätsanforderungen an unseren Einkaufsteilen. Unser Anspruch ist, dass nur geprüfte und für gut befundene Teile in das Lager gehen."

Ich prüfe Einzelteile und Baugruppen in den Bereichen Mechanik, Elektronik und Optik. Diese Aufgabe ist sehr vielfältig, abwechslungsreich und anspruchsvoll."

Es erfüllt mich mit viel Stolz, wenn ich daran denke, dass Teile durch meine Hände gegangen sind, welche auf dem Mond oder Mars landen werden."

Manuela, Wareneingangsprüferin

"Ich montiere unseren RVS 3000 - vom Einbau von Elektronik, Optik und Mechanik bis zur Übergabe in den Testprozess."

Es macht mich stolz, wenn der fertig integrierte Sensor bei den verschiedenen Missionen im Weltall erfolgreich unterwegs ist."

Sven, Montagefachkraft



"Ich bin mit Begeisterung Raumfahrer und verantworte mit den Mitarbeitenden der Teams die Schnittstelle zu unseren Kunden weltweit. Wir sind in vielen faszinierenden Missionen beteiligt und erfahren eine sehr hohe Wertschätzung für die Produkte unseres Teamspace."

Reinhard, Leiter Programme und Produkte

Die Begeisterung für die Raumfahrt ist unser gemeinsamer Nenner – und unser Ansporn

Leistung entsteht dort, wo Begeisterung auf Sinnhaftigkeit trifft. Bei der Jena-Optronik ist es genau diese Kombination, die unser tägliches Handeln bestimmt: die Faszination für die Raumfahrt.

Unsere Mitarbeitenden entwickeln und fertigen hochpräzise Produkte für die Raumfahrtmissionen von morgen – und tun dies mit spürbarem Stolz und intrinsischer Motivation. Diese Begeisterung ist zugleich unser stärkster Antrieb und ein zentrales Element unseres Leistungsklimas.

Denn wer weiß, wofür er/sie arbeitet, strebt nahezu automatisch nach höchsten Leistungen – mit Freude, Teamgeist und Zukunftsorientierung. Dabei schaffen wir Rahmenbedingungen, die Leistung nicht nur fordern, sondern auch nachhaltig fördern.

Unsere Arbeit ist geprägt von Tradition und gleichzeitig Faszination sowie Innovation. Wir lieben Raumfahrt und sind sehr stolz auf das, was wir als Teamspace gemeinsam erreichen. Dieses Selbstverständnis verbindet unsere Kolleg:innen und motiviert uns jeden Tag aufs Neue, Spitzenleistungen zu erbringen.

Was wir bieten – Raum für Leistung und Entwicklung

- Eine innovative, moderne Arbeitsumgebung mit spannenden Aufgaben und einem Team voller Raumfahrtbegeisterung
- Einen sicheren Arbeitsplatz in einer zukunftssträchtigen Branche
- Die Vorteile eines tarifgebundenen Unternehmens der Metall- und Elektroindustrie Thüringen – inklusive monatlicher Leistungszulage sowie Sonderzahlungen (Urlaubs- und Weihnachtsgeld, weitere jährliche Leistungen)
- Betriebliche Altersvorsorge und zahlreiche Zusatzangebote: u. a. Jobrad, Zuschuss zum Deutschlandticket, attraktive Leasingoptionen, Pluxee Bonuskarte, Zugang zu Airbus Corporate Benefits
- Flexible Arbeitszeiten (ohne Schichtarbeit) sowie vielfältige interne und externe Weiterbildungsangebote

- Einen strukturierten Einarbeitungsprozess mit Begleitung durch erfahrene Mentor:innen
- Kollegialität und Gemeinschaft: regelmäßige Team- und Firmenevents wie Sommerfest, Stadtradeln oder Beachvolleyball

Unser Arbeitsplatz – Hightech trifft Natur

- Standort im Technologiepark Jena21 – gut erreichbar mit ÖPNV, Fahrrad oder Auto (ausreichend Parkplätze und Fahrradstellplätze vorhanden)
- Nachhaltigkeit im Blick: E-Ladesäulen für Fahrräder und Autos direkt auf dem Firmengelände
- Arbeiten "im Grünen": modernes Bürogebäude mit großzügigen Arbeitsplätzen, eingebettet in die Jenaer Kernberge
- Alles unter einem Dach: Entwicklung, Fertigung und Produktion – inklusive 2.000 m² Reinraumfläche

Bilder: Jena-Optronik GmbH



Kontakt

Jena-Optronik GmbH
 Otto-Eppenstein-Straße 3, 07745 Jena
 Telefon 03641 200-110
info@jena-optronik.de, www.jena-optronik.de
<https://www.instagram.com/jenaoptronik>
<https://www.linkedin.com/company/jena-optronik-gmbh/>

Opel Eisenach – eine erfolgreiche Transformation



Seit 35 Jahren baut Opel in Thüringen Fahrzeuge in erstklassiger Qualität. Dabei wurde die Wettbewerbsfähigkeit Schritt für Schritt verbessert. Dieser Weg wird nun mit dem neuen Opel Grandland fortgesetzt.

Ermöglicht hat dies zuletzt die Investition von 130 Millionen EURO in den Traditions-Automobilstandort. Mit diesen Mitteln wurde die Produktion eines batterieelektrischen Grandland-Nachfolgers (BEV) auf der neuen Plattform STLA Medium ermöglicht. Diese Erweiterung der Eisenacher Produktion um ein rein batteriebetriebenes Fahrzeug zusätzlich zu den Hybrid- und Plug-in-Hybrid-Varianten unterstützt die Flexibilität von Opel, auf Kundenwünsche noch besser reagieren zu können.

Das Top-of-the-Line-SUV ist der erste Opel, der auf der hochmodernen, für Elektrofahrzeuge optimierten STLA Medium Plattform steht. Das Modell wird in all seinen Antriebsvarianten im Werk Eisenach gefertigt, das in diesem Zuge der Transformation auch eine eigene Batteriefertigung bekommen hat. Eine weitere Be-

sonderheit: Der neue Grandland ist das erste Modell von Opel mit Batterien eines europäischen Herstellers – produziert von ACC im französischen Douvrin.

"Im Eisenacher Werk wurde mit Höchstgeschwindigkeit der Wandel hin zur Elektromobilität vollzogen", sagte Geschäftsführer Rafal Trojca. "Ich bin stolz darauf, diesen Traditionsstandort unter diesen Bedingungen in die Zukunft führen zu dürfen. Wir setzen alles daran, um die Erwartungen unserer Kunden zu erfüllen und beste Qualität zu liefern."

Der neue Grandland ist erstmals vollelektrisch und baut somit das Angebot an E-Autos weiter aus: Opel bietet inzwischen jedes Modell auch in mindestens einer batterie-elektrischen Variante an. Das Eisenacher Team hat die große Herausforderung der automobilen Transformation angenommen und mit vollem Engagement umgesetzt. *"Der neue Grandland kommt von Beginn an mit der bekannten Eisenacher Topqualität zu den Kunden. Das ist eine großartige Teamleistung",* betonte Trojca.

Das zeigt: Bei Opel sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Schlüssel zu einer erfolgreichen Transformation. Das Training für ihre neuen Aufgaben wie beispielsweise Hochvoltschulungen und die Fähigkeit, sich auf neue Arbeitsbedingungen einzustellen, sind entscheidend, um sie aktiv in den Wandel einzubinden.

"Allein die erfolgreiche Einführung des neuen und attraktiven Opel GRANDLAND in unser Werk wirkt sich uneingeschränkt auf die Motivation der Mitarbeiter aus", weiß Trojca: *"Das stärkt das Engagement und spornt dazu an, unseren Kunden allerhöchste Qualität zu liefern. Mit dieser Motivation gehen Leidenschaft, Einsatzbereitschaft und emotionale Identifikation einher. Unsere Mitarbeiter sind stolz auf ihr Produkt."*

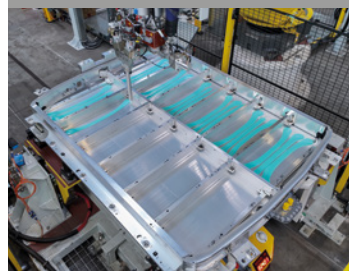
Ein zentrales Instrument, um die Bedürfnisse und Erwartungen der Belegschaft besser zu verstehen, sind jährliche Mitarbeiterumfragen zu Themen wie Wohlbefinden und Motivation.



Geschäftsführer Rafal Trojca



Opel GRANDLAND



Applikation der Wärmeleitpaste
in das Gehäuse einer Batterie

Sie liefern wertvolle Impulse, um gezielt auf die Anliegen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzugehen und das Arbeitsumfeld stets zu verbessern – und zwar sowohl weltweit als auch an Standorten und sogar in einzelnen Teams.

Die Maßnahmen infolge der Umfragen sind sehr vielfältig: Sie reichen von Fahrveranstaltungen für Mitarbeiter über Werksfeste bis zu Gewinnspielen – zuletzt für Tickets zu Rock am Ring und zur Oldtimerrundfahrt 1000 Miglia in Italien. Sie reichen von Sportveranstaltungen wie die Opel-Fußballwerksmeisterschaft oder die Teilnahme am Thüringer Unternehmenslauf RUN, Schulungen bis hin zu Beratungs- oder Gesundheitsprogrammen. Die Idee: Eine motivierte Belegschaft leistet bessere Arbeit. Und das hilft am Ende allen: Mitarbeitern, Unternehmen und Kunden.

Mit der Investition in Eisenach erfolgten wesentliche Veränderungen in der Fertigung. Beispielsweise wurden umfangreich Umbauten im Rohbau sowie in der Fertig- und Endmontage vorgenommen, die es ermöglichen, den Grandland in jeder Antriebsvariante vom selben Band laufen zu lassen. Darüber hinaus wurden die gesamten Fördersysteme adaptiert und verstärkt, der Rohbau vollautomatisiert sowie in den verschiedenen Bereichen viele hochmoderne Kamerasysteme zur Detailprüfung installiert.

In der komplett neuen eigenen Batteriefertigung werden die Batterie-Packs des elektrischen Grandland vor Ort montiert. Für diese Aufgabe wurden spezielle Hochvoltexperten ausgebildet. Dabei konnte Eisenach auf die Erfahrungen der Kollegen in Rüsselsheim zurückgreifen.

Dank der neuen Architektur des komplett neukonstruierten Opel Grandland, einem besonders flachen Batterie-Packaging mit einer Akkukapazität bis zu 98 kWh, Elektromotor der neuen Generation und weiteren energiesparenden Einrichtungen kann der neue Grandland Electric nach WLTP¹ bis zu rund 700 Kilometer lokal emissionsfrei zurücklegen.

Zum elektrischen Opel Grandland und der eigenen Batteriemontage passt perfekt, dass Eisenach noch in diesem Sommer die Stromversorgung durch einen eigenen Solarpark startet.

Auf rund 14 Hektar Fläche wird dann mittels Photovoltaik grüner Strom für das Werk erzeugt. Über den 20 Megawatt-Photovoltaik-Park hinaus wird künftig eine 1,5 Megawatt-Wärmepumpe die Heizung des Werks unterstützen. Ebenso wie der komplette Umbau des eigenen Heizkraft-

¹ Die angegebene – vorläufige – Reichweite wurde anhand der WLTP-Testverfahren bestimmt (VO (EG) Nr. 715/2007 und VO (EU) Nr. 2017/1151). Die tatsächliche Reichweite kann unter Alltagsbedingungen abweichen und ist von verschiedenen Faktoren abhängig, insbesondere von persönlicher Fahrweise, Streckenbeschaffenheit, Außentemperatur, Nutzung von Heizung und Klimaanlage sowie thermischer Vorkonditionierung. Das Fahrzeug ist noch nicht erhältlich.

werkes, um auf das moderne iKWK-System (innovative Kraft-Wärme-Kopplung) umzustellen. Das System besteht nach der Neuausrichtung aus Wärmepumpe, Blockheizkraftwerk (BHKW), E-Kessel und einem Mega-Wärmespeicher (1.000 m³) sowie zwei Gaskesseln als Backup zum Abfangen von Spitzenlasten. Die sukzessive Umstellung auf erneuerbare Energien trägt auch hier dazu bei, dass das Werk für die Zukunft nachhaltig aufgestellt ist.

Und gemäß der Unternehmensstrategie, die CO₂-Emissionen in jedem Bereich kontinuierlich und konsequent zu senken, wurde schließlich auch die Supply Chain am thüringischen Standort neu ausgerichtet. So erfolgt der Abtransport der neuen Opel Grandland zu den Kunden wieder verstärkt über die Gleisanschlüsse des Werks. Gerade für weite Transporte wie in die Türkei und nach Großbritannien wird der Schienenweg genutzt.

Die Marke mit dem Blitz war eines der ersten Unternehmen, das sich schon 1990 im Jahr der Wiedervereinigung in den neuen Bundesländern engagierte und damit den Grundstein für eine bis heute währende Erfolgsgeschichte mit Autos "made in Eisenach" legte. Wenige Monate nach der Gründung der Opel-AWE-Planungs-GmbH im März 1990 und nur zwei Tage nach der offiziellen Wiedervereinigung rollte am 5. Oktober 1990 der erste Opel Vectra in einer AWE-Werkshalle vom Band. Drei Monate später wurde der Grundstein für das neue Werk in der Wartburg-Stadt gelegt. Bis heute wurden rund 3,8 Millionen Fahrzeugen am Eisenacher Opel Standort gebaut.

Bilder: Opel Eisenach GmbH



Kontakt

Opel Eisenach GmbH
Adam-Opel-Straße 100, 99817 Eisenach
Telefon 03691 6601
www.opel.de



Thomas Schulz, Geschäftsführer

Bereits seit über 120 Jahren verkörpert die OTHÜNA Gera GmbH den ursprünglichen Geschmack bewährter Margarinemarken. Am Traditionsstandort in Gera/Thüringen produziert das Unternehmen seit 1902 (damals "Albin Röhler Margarine- und Speisefett-Fabrik") pflanzliche Speisefette und Margarine für den Endverbraucher, aber auch für das verarbeitende Gewerbe. Nach Enteignung des Betriebes im Jahr 1960 erfolgte im Januar 1991 die Reprivatisierung unter dem Firmennamen und der Marke OTHÜNA. Von ehemals acht ostdeutschen Margarineproduzenten ist OTHÜNA der einzige Privatbetrieb mit einem traditionellen ostdeutschen Management. Über die Jahre wurden eine Vielzahl an Investitionsmaßnahmen im Produktions-, Lager- und Logistikbereich am Standort Gera durchgeführt. Leistungsfähigere Produktionsanlagen und ein größeres und moderneres Tanklager wurden installiert.

Die traditionellen Produktmarken OTHÜNA-Sanna, -Marina und -Sonja erfreuen sich seit jeher höchster Beliebtheit. Alle drei Margarinesorten zeichnen sich neben dem besonders angenehmen Geschmack vor allem durch ihren 80-prozentigen Fettgehalt, be-

stehend aus hochwertigen und nachhaltigen Ölen, aus. Besonders stolz ist die OTHÜNA Gera GmbH auf die Produktmarke GOLDINA Reine Rapsmargarine. Diese wurde als erste Pflanzenmargarine ausschließlich aus reinem Rapsöl entwickelt und patentiert. Sie ist nach wie vor einzigartig auf dem Lebensmittelsektor. Eine weitere Spezialität ist das OTHÜNA Kokosfett, ein 100-prozentiges Pflanzenfett, welches vielseitig einsetzbar ist und oft als feinstes Glasur- und Bratfett Verwendung findet. Alle OTHÜNA Produkte eignen sich hervorragend für eine vegane Ernährung und werden aus erlesenen Rohstoffen hergestellt.

Unsere Werte

Qualität und Produktsicherheit

Die Zufriedenheit unserer Kunden ist unser höchster Anspruch. In unserem eigenen Betriebslabor prüfen wir kontinuierlich die Qualität unserer Produkte, bevor diese ausgeliefert werden. Nur so können wir durch wertvolle, gut schmeckende und gesunde Margarine mit einem einzigartigen Geschmack überzeugen. Die OTHÜNA Gera GmbH ist nach DIN EN ISO 9001:2015 zertifiziert.

Umweltschutz

Der Schutz unserer Umwelt liegt uns besonders am Herzen. Daher verarbeiten wir ausschließlich nachhaltige, RSPO zertifizierte Rohstoffe unter Beachtung umweltpolitischer Vorgaben und Ziele. Wir setzen uns intensiv mit unserem Carbon-Footprint auseinander. Um unsere Wege so kurz wie möglich zu halten, ist die Zusammenarbeit mit vielen regionalen Unternehmen für uns selbstverständlich.

Flexibilität und Fairness

Mit unseren Kunden führen wir Gespräche auf Augenhöhe. Ein respektvoller Umgang und offene Gespräche tragen dazu bei, gemeinsam und partnerschaftlich kundenorientierte Lösungen zu erarbeiten. OTHÜNA sieht sich als zuverlässiger und servicestarker Partner für den Groß- und Einzelhandel, mit über 120 Jahren Erfahrung.





Leistung ist das zentrale Schlüsselwort

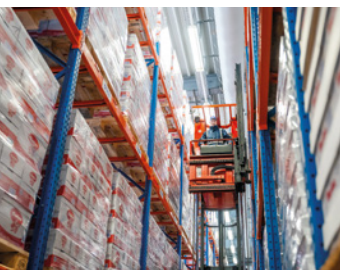
Die OTHÜNA Gera GmbH blickt auf eine über 120-jährige Geschichte voller Traditionen zurück. Doch auch in der Zukunft möchten wir wettbewerbsfähig bleiben, neue Kunden gewinnen, innovativ handeln können und unsere Position als verantwortungsbewussten und regionalen Partner stärken. Leistung ist das zentrale Schlüsselwort in einem Produktionsunternehmen, um Kosten und Preis in einem vertretbaren Gleichgewicht halten zu können. Daher werden auch bei der OTHÜNA Kennzahlen erhoben und in Relationen gesetzt. Denn unsere Mitarbeitenden tragen durch ihren unermüdlichen Einsatz, ihre enorme Flexibilität und ihre Produktivität in besonderer Art und Weise zum Erfolg des Unternehmens bei.



Doch wie schaffen wir es immer wieder, die Kolleginnen und Kollegen zu motivieren, Anreize zu schaffen und die Mitarbeitenden auch in Krisensituationen anzuspornen? Wir bei OTHÜNA schätzen die familiäre Atmosphäre und bauen auf Fairness, Vertrauen und Offenheit untereinander. Ein respektvolles Miteinander ist uns extrem wichtig, denn wir wissen, nur wer sich wohlfühlt und ernst genommen wird, kann sich auch leistungsstark im Arbeitsalltag einbringen. Flache Hierarchien ermöglichen es, dass die "Tür zum Chef" für die Sorgen und Nöte, aber auch für neue, innovative Ideen und Verbesserungsvorschläge offensteht. Die Geschäftsführung nimmt sich Zeit und geht individuell auf die Belange der jeweiligen Mitarbeiter/innen ein. Außerdem werden die Mitarbeiter in Entscheidungsprozesse eingebunden und über Zielsetzungen des Unternehmens in Kenntnis gesetzt. Zu wissen, welche Ziele verfolgt werden und was dafür nötig ist, trägt maßgeblich zur Motivation eines jeden einzelnen bei.



Selbstverständlich spielt auch der finanzielle Aspekt eine entscheidende Rolle. Eine faire, tarifliche Bezahlung, Urlaubs- und Weihnachtsgeld sowie Prämienzahlungen sind für Arbeitnehmer genauso wichtig, wie Lob und Anerkennung für ihre geleistete Arbeit. Gemeinsame Events im Kreis der Belegschaft runden das Gesamtpaket ab. Der jährliche Firmenlauf stärkt den Zusammenhalt der Kollegen und Kolleginnen. Die Weihnachtsfeier in gemütlicher



Atmosphäre lässt uns für einen Moment den stressigen Arbeitsalltag vergessen. Wir tanken neue Kraft, um Tag für Tag unser Bestes zu geben.

Innerbetriebliches Interview:

Was spornt Sie an, im Arbeitsalltag täglich Ihr Bestes zu geben? Was treibt Sie persönlich an?

"Die OTHÜNA ist ein kleines Unternehmen mit knapp 40 Mitarbeitenden. Abteilungen bestehen mitunter aus lediglich zwei Kolleg/innen. Bei uns kommt es im Ernstfall auf jeden Einzelnen an. Wir müssen uns aufeinander verlassen können, als Team zusammenarbeiten und es schaffen, verschiedene Charaktere mit unterschiedlichen Stärken und Schwächen zu vereinen. Hier fühle ich mich gebraucht und weiß, was meine Leistung für das Unternehmen bedeutet. Das spornt mich persönlich an."

Was trägt der Arbeitgeber Ihrer Meinung nach zur Motivation des Teams bei?

"Die Geschäftsführung lässt uns Kolleg/innen an den Zielen des Unternehmens teilhaben. Zu wissen, wofür ich täglich mein Bestes gebe, bestärkt mich in meinem Tun und Handeln. Meiner Meinung nach sind es die kleinen Dinge, welche mein Berufsleben so besonderes machen. Ob ein Blumenstrauß zum Geburtstag oder Firmenjubiläum, oder ein löbliches Wort des Chefs für gute Leistungen ... Bei OTHÜNA fühle ich mich als Mensch und auch als Angestellte ernstgenommen. Die Tür des Chefs steht auch in stressigen Situationen offen. In ehrlichen Gesprächen suchen wir gemeinsam nach Lösungen, um unsere alltäglichen Aufgaben zu meistern und auf unsere Ziele hinarbeiten. Selbst bei privaten Schwierigkeiten erfahren wir Verständnis und Anteilnahme. Ich selbst verstehe das als gegenseitiges Geben und Nehmen."

Bilder: Ostthüringer Nahrungsmittelwerk Gera GmbH

Kontakt

Ostthüringer Nahrungsmittelwerk Gera GmbH
Elsterdamm 1, 07548 Gera
Telefon 0365 855 90-22, Telefax 0365 855 90-49
info@othuena.de
www.othuena.de, www.goldina-margarine.de



*Unser Leitsatz:
"Paatz: Digital -
Innovativ - Modern -
Nachhaltig."*

Die Firma Paatz Viernau GmbH ist ein mittelständisches Unternehmen aus der Mitte Deutschlands mit Firmengründung im Jahr 1890. Seit 2018 gehört unser Unternehmen der Heller Gruppe an. Wir haben uns vorrangig auf die Herstellung von Mehrspindelbohrköpfen und Vorrichtungen für Werkzeug- und Bearbeitungsmaschinen sowie den Sondermaschinenbau spezialisiert.

Zahlreiche Kunden aus der Automobilindustrie setzen seit Jahren auf Paatz-Qualitätsprodukte.

Am Standort in Steinbach-Hallenberg/OT Viernau beschäftigen wir 90 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, darunter 12 Auszubildende in vier verschiedenen Ausbildungsberufen und einen Studenten.

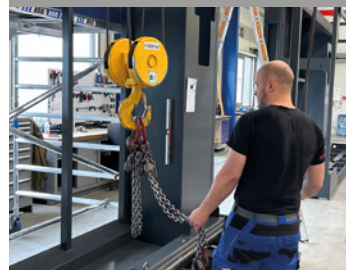
Unser Unternehmen steht nicht nur für technische Präzision, sondern auch für ein gesundes und nachhaltiges Leistungsklima. Wir sind überzeugt: Der Erfolg beginnt bei den Mitarbeitern, die bei uns nicht nur Fachkräfte sind, sondern sie sind engagierte Mitgestalter und Botschafter unseres Unternehmens. Ihre Motivation ist der Schlüssel zu unserer Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit am Markt.

Leistung zeigt sich für uns in der Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen, sich einzubringen, Verbesserungspotenzial zu erkennen und gemeinsam an Lösungen zu arbeiten. So schreiben wir jede vakante Stelle in unserem Unternehmen zuerst intern aus, um unseren Mitarbeitern die Möglichkeit der Weiterentwicklung zu geben.

Unsere Führungsprinzipien beruhen auf Kommunikation, Transparenz und gegenseitigen Respekt. Die regelmäßigen Schulungen unserer Führungskräfte werden gezielt darauf gerichtet, Potenziale bei den Mitarbeitern zu erkennen und zu fördern. In den Mitarbeitergesprächen werden Herausforderungen offen besprochen und individuelle Ziele vereinbart.

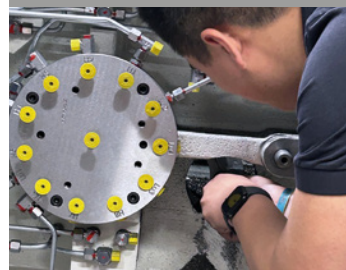
Unsere Mitarbeiter erhalten neben ihren Monatsgrundentgelten leistungsbezogene Vergütungen. Diese Vergütungen resultieren aus den Leistungs- und Potentialbeurteilungen, die zweimal jährlich durchgeführt werden. Die Bewertungskriterien sind: "Arbeitsqualität", "Arbeitsquantität", "Arbeitsorgfalt", "Arbeitseinsatz" und "Betriebliches Zusammenwirken". Die Bewertung lässt eine Range von 0 bis 20 % auf das Monatsgrundentgelt zu. Mit den durchschnittlichen und überdurchschnittlich guten Mitarbeitern erzielen wir ein gutes Betriebsergebnis. Auch unsere Auszubildenden arbeiten leistungsbezogen. Hier werden die guten und sehr guten Leistungen in der Berufsschule mit Prämienzahlungen vergütet. Dadurch entsteht eine "Win-Win-Situation". Die Auszubildenden werten ihre Ausbildungsvergütung auf und wir als Unternehmen bilden gute und sehr gute junge Facharbeiter aus.

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden aktiv in die Entscheidungsprozesse eingebunden. Im Rahmen des seit ca. einem halben Jahr eingeführten Lean-Management werden regelmäßige Shopfloormeetings durchgeführt und im internen Vorschlagswesen können sich unsere Mitarbeiter aktiv einbringen. Einige heutige Standards sind direkt aus Mitarbeitervorschlägen hervorgegangen, denn nur der Mitarbeiter selbst kennt Verbesserungspotenzial an seinem persönlichen Arbeitsplatz.



"Motivation trifft Maschinenbau – Wie wir Leistung fördern und Erfolge gemeinsam feiern."

Steffi Henkel, Leiterin Personal



Natürlich gibt es auch bei uns Anreize, die über das monatliche Entgelt hinausgehen. Unsere Mitarbeiter können ihre Arbeitszeit flexibel gestalten. Es gibt eine Kernarbeitszeit, in der Anwesenheitspflicht für alle Mitarbeiter besteht. Darüber hinaus kann jeder Mitarbeiter seine Arbeitszeit individuell gestalten.

Ein weiteres Angebot an unsere Mitarbeiter ist unser betriebliches Gesundheitsmanagement. Hier bieten wir allen interessierten Mitarbeitern einen bunten Strauß an Möglichkeiten, wie Trainieren im Rückenmobil, Lauf- und Nordic-Walkingkurse, Kochkurse, Stressbewältigungsseminare und Sprechzeiten für schnelle mobile Hilfe an. Weiterhin unterstützen wir das regelmäßige Trainieren im Fitness-Studio finanziell.

Für die Mittagessensversorgung haben unsere Mitarbeiter die Möglichkeit, aus einem vielfältigen Angebot eines externen Essensanbieters eine individuelle Auswahl zu treffen, die wir als Unternehmen durch einen finanziellen Zuschuss unterstützen.

Darüber hinaus bieten wir unseren Mitarbeitern den monatlich steuerfreien Sachbezug in Form einer Einkaufskarte an. Wir bezuschussen die betriebliche Altersvorsorge und bieten unseren Mitarbeitern Dienstrad-Leasing an. Wasserspender runden das Angebot zur Erhaltung der Gesundheit unserer Mitarbeiter, die uns sehr am Herzen liegt, ab.

Bei besonderen Anlässen wie Hochzeit, Geburt von Kind oder Todesfall gewähren wir unseren Mitarbeitern bis zu zwei Tagen Sonderurlaub.

Auch in unseren Krankenrückkehrgesprächen wertschätzen wir unsere Mitarbeiter. So können wir auf kurzem Weg an kleinen Stellschrauben Defizite in den Arbeitsbedingungen oder am persönlichen Arbeitsplatz ausgleichen. Hier ist uns die Kommunikation mit unseren Mitarbeitern sehr wichtig.

Wir wollen, dass sich unsere Mitarbeiter mit ihrer Arbeit und unserem Unternehmen identifizieren, nicht, weil sie müssen, sondern weil sie wollen. Das beginnt beim umfangreichen Onboarding bei Eintritt neuer Mitarbeiter und reicht bis zu gemeinsamen Erfolgserlebnissen. So gehören regelmäßige Wandertage, Sommer- oder Weihnachtsfeiern, Teilnahme am Firmenlauf Thüringens Süden in Oberhof zu unbedingten MUSS dazu.

Unsere Unternehmenskultur lebt von einem starken "WIR"-Gefühl. So werden Mitarbeiter zu Jubiläen geehrt, Quartalsinformationsveranstaltungen, abteilungsübergreifende Workshops und Azubi-Projekte durchgeführt.



Was unsere Mitarbeiter antreibt, ist mehr als nur der nächste Lohnzettel. Es ist das Gefühl, gebraucht zu werden, sich weiterzuentwickeln und ein Teil des funktionierenden Ganzen zu sein. Deshalb investieren wir konsequent in Weiterbildung – fachlich wie persönlich.

"Motivation ist der Motor unseres Erfolgs."

Steffi Henkel, Leiterin Personal

Bilder: Paatz Viernau GmbH



Kontakt

Paatz Viernau GmbH

Hergeser Weg 1, 98587 Steinbach-Hallenberg

Steffi Henkel (Leiterin Personal und BGM-Beauftragte)

Telefon 036847 3512426, steffi.henkel@paatz.com

www.paatz.com, Facebook, Instagram, LinkedIn, Xing



Inmitten einer sich rasant verändernden Arbeitswelt bleibt eines konstant: Der Schlüssel zum unternehmerischen Erfolg liegt in den Menschen, die täglich mit Engagement und Kreativität zum Unternehmenserfolg beitragen. Bei der POG Präzisionsoptik Gera GmbH mit ihren mittlerweile 240 Kolleginnen und Kollegen ist genau das zur gelebten Überzeugung geworden. Anstelle komplexer Hierarchien und kurzfristiger Zielvorgaben wird hier auf ein Arbeitsumfeld gesetzt, das von Wertschätzung, Kommunikation und echter Mitgestaltung geprägt ist. Das Ergebnis: Motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich mit ihrer Arbeit identifizieren und gerne Leistung erbringen.

Die POG Präzisionsoptik Gera ist ein mittelständisches Technologieunternehmen mit über 30 Jahren Firmengeschichte und mehr als 40 Jahren Erfahrung in Präzision und Optik. In Deutschlands führender Photonikregion in Ostthüringen gelegen, ist POG eingebettet in ein lebendiges Umfeld aus Forschungseinrichtungen und Universitäten, komplementären Technologieunternehmen und Start-ups.

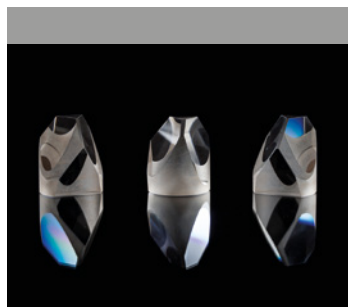
Das Unternehmen entwickelt und produziert kundenspezifische, präzisionsoptische Einzelteile, Komponenten und Systeme für den gesamten optischen Spektralbereich. Diese werden vor allem in den Bereichen Messtechnik und industrielle Bildverarbeitung, Medizin-, Laser- und Weltraumtechnik sowie in der Halbleiterindustrie eingesetzt.

POG steht dabei für Präzision, Qualität, Kundenorientierung und Flexibilität. Großer Wert wird auf die Entwicklungskompetenz gelegt, die hohe firmeninterne Fertigungstiefe, das breite Technologiespektrum und die Qualität und Sicherheit der Prozesse.

In der Firmengeschichte war und ist eines für POG besonders wichtig: Die Belegschaft – als zentralen Bestandteil des Erfolgs – abzuholen und mitzunehmen auf der Unternehmensreise. Gestartet ist das Unternehmen im Jahr 1992 mit 42 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Ganz besonderer Wert wird dabei seit jeher auf die Ausbildung des Nachwuchses zur Sicherung der auch in der Zukunft dringend benötigten Fachkräfte gelegt. Die Rekrutierung und Bindung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie deren langfristige Motivation bedürfen dabei ganz verschiedener Bausteine, nur deren Zusammenwirken sichert den nachhaltigen Erfolg.

Finanzielle Anreize und transparente Entwicklungsmöglichkeiten

Ein attraktives Entgelt ist dabei lediglich die Grundlage. Durch eine Zahlung nach Tarifvertrag und die damit verbundenen Steigerungen in den letzten Jahren sowie zusätzliche tarifliche Zahlungen wie Tarifliches Zusatzgeld (T-ZUG) und Transformationsgeld (T-Geld) kann im regionalen Vergleich gepunktet werden. Dabei spielt nicht nur die reine Entgelthöhe eine Rolle bei der Motivation. Bei einem transparenten Vergütungssystem nach Entgeltgruppen wird durch zusätzliche leistungsbezogene Komponenten für definierte Kriterien wie Arbeitseinsatz und -sorgfalt, Zusammenarbeit und Kommunikation die Arbeit durch höhere Leistungszulagen entsprechend honoriert. Das heißt, Leistung ist keine Einbahnstraße. Wer mehr gibt, darf auch mehr erwarten.





Darüber hinaus gibt es klare Entwicklungspfade: Wer sich fachlich oder persönlich weiterentwickeln möchte, wird dabei aktiv unterstützt – etwa durch finanzierte Fortbildungen oder die Übernahme neuer Aufgaben und Verantwortungsbereiche. Diese Perspektiven machen deutlich: Leistung lohnt sich – nicht nur heute, sondern auch mit Blick auf die Zukunft.

Wertschätzung als Basis der Unternehmenskultur

Wertschätzung ist keine Floskel, sondern ein zentraler Bestandteil der Unternehmensphilosophie. Ob im direkten Gespräch, durch regelmäßiges gegenseitiges Feedback oder bei Betriebsfeiern und Veranstaltungen – die Anerkennung individueller Leistungen hat im Alltag einen festen Platz.

Dabei spielt es sicherlich eine wichtige Rolle, dass sich POG trotz des Wachstums in den letzten drei Jahrzehnten seine familiäre Identität und soziale Kultur, seine flache Hierarchie und die kurzen Entscheidungswege bewahrt hat. Die Kolleginnen und Kollegen werden als Mensch und nicht nur als Arbeitskraft betrachtet.

Auch kleine Gesten wie persönliche Geburtstagsgrüße oder das gemeinsame Feiern von Erfolgen tragen zu einer Atmosphäre bei, in der Kolleginnen und Kollegen sich wohlfühlen. Wer sich geschätzt fühlt, ist eher bereit, Verantwortung zu übernehmen und über sich hinauszuwachsen.

Identifikation durch Sinn und Mitgestaltung

Ein weiterer wesentlicher Aspekt der Mitarbeitermotivation ist die Identifikation mit der eigenen Arbeit. Das Unternehmen entwickelt und produziert anspruchsvolle und hochwertige präzisionsoptische

"Wir spüren durchaus deutlich, dass sich die Wünsche und Anforderungen unserer Kolleginnen und Kollegen geändert haben. Die Höhe des Entgelts allein ist nicht mehr ausschlaggebend für die Zufriedenheit und Motivation. Immer häufiger spielen auch andere Faktoren wie Kommunikation, Mitgestaltung und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben eine wichtige Rolle."

Christian Nagel, Personalleiter

Komponenten und Systeme für die Halbleiterindustrie, Luft- und Raumfahrt, Machine Vision sowie den Life Science Bereich. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden dabei abteilungsübergreifend bei der Entwicklung und Fertigung neuer und einzigartiger Produkte und Technologien eingebunden – und natürlich auch bei vielen weiteren Entwicklungen und Entscheidungen wie Investitionsvorhaben, Gesundheitsmanagement-Maßnahmen und Arbeitsabläufen.

POG hat dazu auch ein digitales Vorschlagswesen etabliert, um mögliche Probleme zu identifizieren, Abläufe zu optimieren und Mitarbeiter- und Kundenzufriedenheit weiter zu verbessern. Die besten Ideen werden nicht nur umgesetzt, sondern auch mit Prämien ausgezeichnet. So entstehen nicht nur innovative Lösungen, sondern auch ein starkes Wir-Gefühl.

Offene Kommunikation als Fundament des Vertrauens

Eine positive Arbeitsatmosphäre entsteht nicht zuletzt durch offene und ehrliche Kommunikation. Das Unternehmen pflegt eine Feedback-Kultur, in der jeder seine Meinung äußern kann und soll. Neben regelmäßigen individuellen Mitarbeiter- und Feedback-Gesprächen bieten monatliche Abteilungsversammlungen und ein internes Intranet viele Möglichkeiten zum Austausch. Die Geschäftsführung informiert so monatlich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die Entwicklung des Unternehmens einschließlich des Umsatzes, des Auftragseingangs und -bestands sowie besonderer Projekte. Diese Transparenz stärkt das Vertrauen in die Kontinuität und Stabilität des Unternehmens und macht deutlich: Hier wird niemand übergangen, sondern mitgenommen.

Diese offene Kommunikation beginnt bereits mit dem Start jeder Mitarbeiterin und jedes Mitarbeiters bei POG: Strukturierte Einarbeitungspläne mit regelmäßigen Feedback-Gesprächen sowie informelle Willkommensrunden zum Kennenlernen von Kolleginnen und Kollegen sowie POG insgesamt sind üblich. Gleichzeitig stellt die Personalabteilung neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über das Intranet vor, um ihnen das Ankommen noch leichter zu machen.

Individuelle Möglichkeiten für optimale Work-Life-Balance

Leistung entsteht nur dort, wo auch Erholung möglich ist. Deshalb misst das Unternehmen der Work-Life-Balance einen hohen Stellenwert bei. Flexible Arbeitszeiten, Homeoffice-Möglichkeiten und individuelle Teilzeitmodelle gehören zum Alltag. Wer Familie hat oder Angehörige pflegt, erhält Unterstützung durch flexible Lösungen.

Durch die Einführung von T-ZUG haben Beschäftigte, die in Schicht arbeiten, Kinder betreuen oder Angehörige pflegen die Möglichkeit, das tarifliche Zusatzgeld in Zeit umzuwandeln und dadurch bis zu acht zusätzliche Tage im Jahr frei zu nehmen.

Mit der Absenkung der wöchentlichen Arbeitszeit um eine Stunde auf 37 Stunden wöchentlich bei vollem Lohnausgleich und gleichzeitiger Option zur Beibehaltung der 38-Stunden-Woche bei entsprechend höherem Entgelt gibt POG allen Kolleginnen und Kollegen die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit den individuellen Bedürfnissen anzupassen.

Zudem gibt es ein betriebliches Gesundheitsmanagement mit verschiedenen Maßnahmen: Massagen, Yoga, Rücken-fit-Kurse, Gesundheitstage und Kooperationen mit Krankenkassen helfen dabei, körperlich und mental in Balance zu bleiben.

Fazit: Motivation durch gelebte Unternehmenskultur

POG zeigt eindrucksvoll, dass Mitarbeitermotivation kein Zufallsprodukt ist. Sie entsteht durch eine bewusst gestaltete Unternehmenskultur, in der Menschen gesehen, gehört und gefördert werden. Faire Anreize, Wertschätzung, Identifikation, offene Kommunikation und ausgewogene Work-Life-Balance sind dabei keine isolierten Maßnahmen, sondern miteinander verwobene Bestandteile eines großen Ganzen.

Das Ergebnis kann sich sehen lassen: Eine hohe Mitarbeiterzufriedenheit und eine niedrige Fluktuation sprechen für sich. Doch am wichtigsten ist: Die Mitarbeitenden kommen gerne zur Arbeit. Denn wer motiviert ist, kann Großes leisten – für sich selbst, das Team und das Unternehmen.

Bilder: POG Präzisionsoptik Gera GmbH

Kontakt

POG Präzisionsoptik Gera GmbH

Alte Straße 3, 04626 Löbichau

Telefon 036602 528 400, Telefax 036602 528 401

info@pog.eu, www.pog.eu



Aus tiefster Überzeugung: Sicherheit als Quelle von Motivation



In einer zunehmend komplexen Arbeitswelt, in der Fachkräfte anspruchsvoller denn je auf ihre Arbeitsbedingungen und die Sinnhaftigkeit ihres Tuns blicken, fällt nicht allen Unternehmen die nachhaltige Motivation der eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter leicht. Während monetäre Anreize wie Gehaltssteigerungen oder Prämien nach wie vor ihren Platz haben, zeigt sich immer deutlicher: Es sind vor allem nicht-monetäre Maßnahmen, die zu einer tief verankerten Leistungsbereitschaft führen – und oft auch zu einer langfristigen Bindung an das Unternehmen beitragen können. Als Technischer Überwachungsverein hat der TÜV Thüringen das Glück, dass sich die Frage nach dem Sinn der eigenen Arbeit beinahe von selbst beantwortet: Praktisch alle von uns angebotenen Dienstleistungen sorgen auf die eine oder andere Art für Sicherheit. Technische Überwachung reduziert die Risiken, die von Technik ausgehen können. Unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

ist deshalb bewusst, dass sie mit ihrer Arbeit direkt zur Sicherheit von Menschen, aber auch zum Schutz von Umwelt und Sachgütern beitragen.

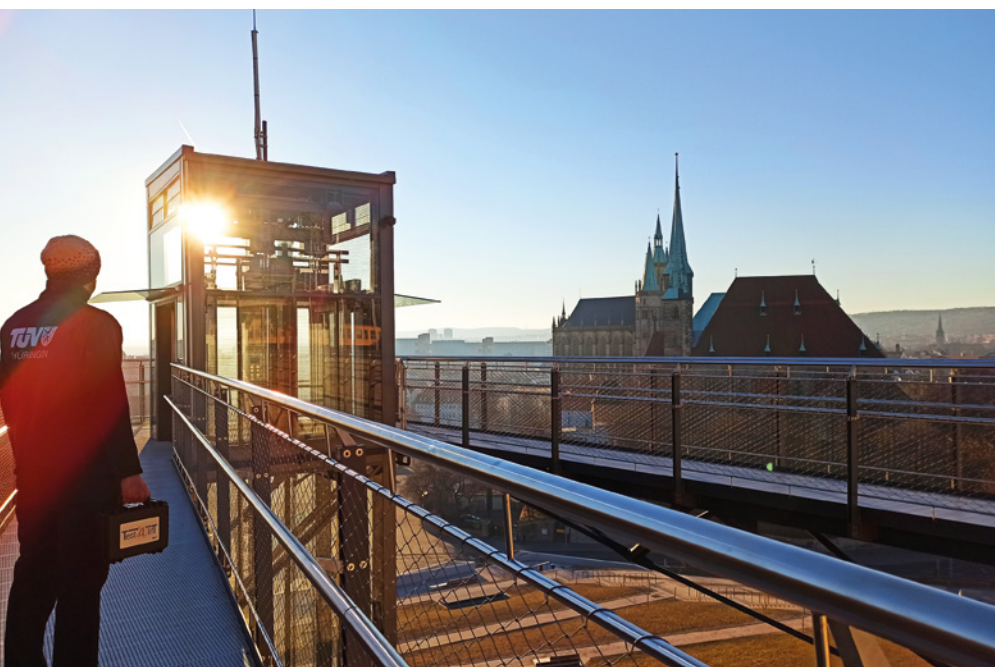
"Dauerhafte Motivation entsteht nicht allein durch Gehalt. Sie braucht Wertschätzung, Möglichkeiten zur Mitgestaltung und die Überzeugung, dass die eigene Arbeit einen größeren Sinn hat. Wer Leistung fordert, muss auch Räume schaffen, in denen sie gerne erbracht wird."

Susann Jasper, Leiterin der Personalabteilung



Weil auch emotionale Bindung ein großer Motivationsfaktor sein kann, kommunizieren wir gezielt zum Sinn und Nutzen unserer Arbeit. Um die Identifikation unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dem TÜV Thüringen zu stärken, haben wir einen internen Fanshop mit diversen Artikeln ins Leben gerufen, der sich großer Beliebtheit erfreut. Maßnahmen wie diese tragen dazu bei, dass Mitarbeitende sich nicht nur als Angestellte, sondern als Teil eines großen Ganzen verstehen. Denn viele Menschen möchten nicht nur wissen, wofür sie persönlich arbeiten – sondern auch, dass sie gemeinsam mit ihren Kolleginnen und Kollegen einen wichtigen Beitrag zum Gemeinwohl leisten.





Aufzugs-Prüfung mit dem patentierten Verfahren Testalift, einer innovativen Eigenentwicklung des TÜV Thüringen

Die Grundlage qualitativ hochwertiger Arbeit und damit auch aller Erfolge sind im Fall des TÜV Thüringen das Wissen und die Qualifikation der Sachverständigen. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind absolute Experten auf ihrem jeweiligen Gebiet und werden durch Schulungen und gezielten Austausch in internen und externen Gremien regelmäßig weitergebildet. Das stellt nicht nur die Kenntnis aller Neuerungen und Veränderungen bei Gesetzen, Normen und anderen Prüfgrundlagen sicher, es unterstützt auch beim Erkennen künftiger Anforderungen und erleichtert es, die Qualifikationen unserer Sachverständigen stets auf dem aktuellsten Stand zu halten.

Wer jeden Tag mit vollem Einsatz für Sicherheit sorgt, möchte oft auch gesehen werden und erwartet entsprechende Anerkennung. Das bedeutet nicht, dass jede gute Tat mit einem Preis ausgezeichnet

net werden muss. Vielmehr geht es darum, Erfolge im Team oder unternehmensweit zu kommunizieren und – ganz bewusst – auch zu feiern. Ob im kleinen Rahmen durch einen ausdrücklichen Dank unter Kollegen oder in Form eines Unternehmens-Events: Gemeinsame Erfolgserlebnisse stärken die Identifikation und das Zusammengehörigkeitsgefühl.

Motivation gedeiht dort, wo Leistung nicht nur gefordert, sondern auch ermöglicht wird. Ein gesundes Leistungsklima zeichnet sich durch gegenseitigen Respekt, faire Rahmenbedingungen und eine konstruktive Kritikkultur aus. Hierzu tragen ein klares Leitbild und unsere Führungskräfte-Leitlinien bei. Gemeinsam beschreiben beide Dokumente das Selbstverständnis des Unternehmens und unsere Erwartungen an moderne Führung – denn wer Menschen begeistern will, sollte sie im Alltag genau wie in Situationen mit besonderen Herausforderungen wirksam unterstützen und sie als Vorbild inspirieren.

Ein weiterer Schlüsselfaktor für motivierte und zufriedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist aus unserer Erfahrung die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Der TÜV Thüringen hat deshalb eine Vielzahl von familienfreundlichen Regelungen implementiert, darunter auch ein monatlicher Zuschuss zur Unterbringung und Betreuung von Kindern in Kindertagesstätten. Ergänzend dazu bieten wir eine Vielzahl von Benefits und Vergünstigungen an, die sich auch für Kolleginnen und Kollegen ohne eigene Kinder rentieren. Wer sich mit besonders vielen Dienstreisen für den TÜV Thüringen einsetzt, wird mit Sonderprämien belohnt.

Allen Bemühungen zum Trotz ist klar, dass es immer Raum für weitere Verbesserungen des Arbeitsalltags gibt. Wo die größten Potenziale zur Optimierung der individuellen Arbeitsplatz-Ausstattung, der Prozesse und Abläufe oder auch der Rahmenbedingungen liegen, weiß niemand so genau wie der einzelne Mitarbeitende. Wir haben deshalb eine Ideen- und Innovationsplattform ins Leben gerufen, die allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das Einreichen von kleinen und großen Verbesserungsvorschlägen ermöglicht. Bereits in den ersten Monaten haben wir auf diesem Weg mehrere wertvolle Hinweise erhalten, die zum Teil schon umgesetzt werden konnten und sich spürbar auf die Mitarbeiterzufriedenheit auswirken.

Neben den konkreten Ergebnissen spielt hierbei auch die Botschaft eine wichtige Rolle: Die Ideen und Vorschläge unserer Expertinnen und Experten sind für uns von großer Bedeutung. Mitarbeitende können sich aktiv einbringen, denn Verbesserungsvorschläge und Eigenverantwortung sind ausdrücklich willkommen – das fördert nicht nur Innovationen, sondern auch ein Gefühl der Zusammengehörigkeit: Wie und woran beim TÜV Thüringen gearbeitet wird, kann jede und jeder Einzelne aktiv mitgestalten.

Unternehmen, die ihre Mitarbeitenden als Mitgestaltende ernst nehmen, Erfolge gemeinsam feiern, sinnstiftende Rahmenbedingungen schaffen und respektvoll führen, bauen eine starke Leistungskultur auf. Sie schaffen ein Umfeld, in dem Menschen nicht nur arbeiten, sondern wirken wollen.

Um die immer komplexeren Herausforderungen unserer Zeit im Sinne unserer Kunden meistern zu können, beschäftigen wir weltweit mehr als 1.200 Experten unterschiedlichster Fachgebiete. Über 150 Akkreditierungen, Zulassungen und Zertifizierungen auf nationaler und internationaler Ebene bestätigen unsere Kompetenzen. Rund 300 Mitgliedsunternehmen sind durch unseren Verein vernetzt und arbeiten gemeinsam mit uns daran, die Innovationskraft Mitteldeutschlands zu stärken. Unsere Mitgliedschaft in zahlreichen nationalen und internationalen Initiativen sichert einen engen Kontakt zu allen Bereichen von Wissenschaft, Wirtschaft und Politik.

Neben technischen Anlagen aller Art prüfen und betreuen wir auch Systeme und Prozesse aller Branchen. Egal ob wir analysieren, begutachten, informieren, kalibrieren, messen, prüfen oder zertifizieren: Auf unser Urteil können sich die Kunden verlassen. In unserer Akademie bilden wir Jahr für Jahr tausende Menschen aus und weiter, um sie für verschiedenste Berufe und Aufgaben zu qualifizieren. In unseren Laboren prüfen wir Geräte und Werkstoffe unterschiedlichster Art, kalibrieren Messgeräte und Motorentechnik – und entwickeln innovative und nachhaltige Verfahren wie die zerstörungsfreie Ultraschallprüfung von Druckspeichern.

Wenn auch Sie ein Teil dieser Thüringer Erfolgsgeschichte werden wollen, nehmen Sie gerne Kontakt mit uns auf: Wir sind ständig auf der Suche nach kompetenten Mitarbeitern und Kooperationspartnern, die an unserer Seite für Sicherheit sorgen wollen.

Bilder: TÜV Thüringen e. V.

Kontakt

TÜV Thüringen e. V.

Konrad-Zuse-Straße 21, 99099 Erfurt

Telefon 0361 4283 0

info@tuev-thueringen.de, www.tuev-thueringen.de

www.facebook.com/tuevthueringen

www.instagram.com/tuevthueringen

www.linkedin.com/company/tuev-thueringen



TUV
THÜRINGEN





Zukunft gestalten in Großheringen – Leistung, Verantwortung und Perspektive vor Ort

Mit Investitionen in Millionenhöhe baute das Unternehmen den Betriebsteil des Kombinati Landmaschinen der ehemaligen Weimar-Werke seit 1991 zu einem Kompetenzzentrum für die Herstellung von Rohrleitungssystemen aus. Heute ist das Viega Werk in Großheringen mit über 1.100 Mitarbeitenden und einer Produktionsfläche von etwa 85.000 Quadratmetern das größte Werk der international agierenden Viega Gruppe. Das Kompetenzzentrum für Rohrleitungssysteme zählt damit auch zu den größten Arbeitgebern im Weimarer Land und ist zugleich die größte "Lehrwerkstatt" der Region.

Ein Standort im Wandel – mit klarer Richtung

Mit einer Investition von rund 150 Millionen Euro bis 2028 modernisiert und erweitert Viega seinen größten Produktionsstandort. In Großheringen entstehen neue Büroflächen, ein Hochregallager, zusätzliche Produktionshallen und ein erneuerter Maschinenpark. Gleichzeitig wächst das Werk auch personell: In den letzten zwölf Monaten (Stand Juli 2025) wurden bereits 140 neue Stellen geschaffen. Auch die Ausbildungsplätze werden deutlich ausgebaut: von derzeit 70 auf künftig 120.

Diese Entwicklung ist mehr als ein bauliches Großprojekt. Sie ist Ausdruck einer strategischen Ausrichtung, die auf nachhaltiges Wachstum, Innovationskraft und regionale Verantwortung setzt. Das Ziel: ein zukunftsfähiger Standort, der wirtschaftliche Stärke mit ökologischer und sozialer Verantwortung verbindet.

"Wir schaffen Raum für Wachstum in den wichtigsten Produktsortimenten von Viega. Gleichzeitig bieten wir in konjunkturell anspruchsvollen Zeiten als attraktiver Arbeitgeber vielen Menschen einen Job und eine Perspektive", betont Werkleiter Thomas Wichtmann.

Leistung als Gemeinschaftsaufgabe

Im Viega Werk Großheringen wird Leistung nicht als individuelle Höchstleistung verstanden, sondern als Ergebnis guter Zusammenarbeit. In regelmäßigen Workshops mit dem Führungsteam werden zentrale Fragen diskutiert: Wie bleibt das Werk auch bei wachsender Komplexität effizient? Welche Strukturen braucht es, um flexibel auf Veränderungen zu reagieren? Und wie gelingt es, die Zusammenarbeit zwischen den Teams und mit anderen Standorten weiter zu stärken?

Ein bewährter Ansatz ist die teamübergreifende Organisationsstruktur. Sie verkürzt Entscheidungswege, verteilt Verantwortung und fördert bereichsübergreifendes Arbeiten. Grundlage ist ein Arbeitsumfeld, das auf Vertrauen und psychologischer Sicherheit basiert.

Auszeichnung für gemeinsames Engagement

Dass dieser Weg erfolgreich ist, zeigt die Auszeichnung mit dem Weimarer Wirtschaftspreis 2024. In der Kategorie "Zukunftsweisende unternehmerische Tätigkeit" wurde das Werk für sein Engagement in den Bereichen Nachhaltigkeit, Investitionen und regionale Entwicklung geehrt. *"Dieser Preis gehört dem gesamten Team", betont Thomas Wichtmann. "Er ist eine starke Anerkennung dessen, was wir bisher erreicht haben, und motiviert uns, weiterhin in Sachen Wachstum, Innovation und Nachhaltigkeit führend zu sein – für die Region und darüber hinaus."*



Thomas Wichtmann,
Werkleiter Großheringen



Weimarer Wirtschaftspreis 2024



Dialog mit der Region

Auch der Austausch mit der Region spielt eine wichtige Rolle. Beim ersten Zukunftstag im November 2024 öffnete das Werk seine Tore für Mitarbeitende, Familien, Anwohnerinnen und Anwohner sowie Interessierte. Über 1.000 Besucherinnen und Besucher nutzten die Gelegenheit, hinter die Kulissen zu blicken und sich über die geplanten Entwicklungen zu informieren. Im Mittelpunkt standen Führungen durch das Werk, Gespräche mit Fachkräften und Informationen zu Ausbildung, Karriere und Nachhaltigkeit. Der Tag zeigte eindrucksvoll, wie stark die Verbindung zwischen Standort und Region ist und wie sehr die Menschen vor Ort die Entwicklung mittragen.

Nachhaltigkeit als Leistungsversprechen

Ein zentrales Element der Standortstrategie ist die konsequente Ausrichtung auf Nachhaltigkeit. Viega verfolgt das Ziel, bis spätestens 2035 klimaneutral zu produzieren. In Großheringen bedeutet das konkret: Der Energiemix soll künftig aus eigener Wind- und Solarenergie bestehen. Geplant sind sechs Windkraftanlagen in einem Windvorranggebiet in unmittelbarer Nähe zum Werk sowie Photovoltaikanlagen. Diese Maßnahmen sind nicht nur ein Beitrag

zum Klimaschutz, sondern auch ein Signal an die Belegschaft: Wir investieren in eine Zukunft, die Bestand hat – ökologisch, wirtschaftlich und sozial.

Viega Großheringen – ein starker Teil einer globalen Erfolgsgeschichte

Viega Großheringen ist weit mehr als ein Produktionsstandort – es ist ein zentraler Baustein in einer international erfolgreichen Unternehmensgruppe. Als Teil der weltweit agierenden Viega Group steht Großheringen exemplarisch für die Verbindung aus regionaler Verwurzelung, technologischem Anspruch und globaler Perspektive.

Die Wurzeln der Viega Group reichen zurück ins Jahr 1899 – gegründet als Hersteller von Bierarmaturen im sauerländischen Attendorn. Heute ist Viega mit über 5.500 Mitarbeitenden sowie zehn Entwicklungs- und Produktionsstandorten weltweit einer der führenden Systemanbieter für die Gebäudetechnik. Dabei ist der heutige Global Player stets ein Familienunternehmen geblieben, mit einer tiefen Verbundenheit zu den Standorten, Regionen und den Menschen.

Getrieben vom Purpose, die "Lebensadern der Gebäude von morgen" sicher und nachhaltig zu gestalten, verfolgt die Viega Group eine klare Mission: höchste Qualität, technologische Exzellenz und gesellschaftliche Verantwortung in Einklang zu bringen. Dabei spielt Großheringen eine herausragende Rolle – als größtes Werk im Verbund und als Arbeitgeber mit Verantwortung in der Region.

Bilder: Viega GmbH & Co. KG



Kontakt

Viega GmbH & Co. KG

Viegastraße 1, 99518 Großheringen

Telefon 036461 96-0, Telefax 036461 96-4234

info@viega.de, www.viega.de

Rückblicke

Thüringer Erfolgsgeschichten (1)

Fujitsu Technology Solutions GmbH, Sömmerda
Kaeser Kompressoren GmbH, Werk Gera
MDC Power GmbH, Köllda
Opel Eisenach GmbH
Robert Bosch Fahrzeugelektrik Eisenach GmbH
Sandvik Tooling Supply Schmalkalden ZN der
Sandvik Tooling Deutschland GmbH
Schuler Pressen GmbH Werk Erfurt
SIEMENS AG, Siemens Deutschland, Niederlassung Erfurt
WAGO Kontakttechnik GmbH & Co. KG, Werk Sondershausen

Thüringer Erfolgsgeschichten (2)

Benteler Automobiltechnik Eisenach GmbH
BN Automation AG, Ilmenau
Eichenbaum GmbH, Gotha
FBG: Präzisionsmaschinenbau Suhl Steinbach GmbH & Co. KG
GeAT AG, Erfurt
TIBOR EDV-Consulting GmbH Thüringen, Erfurt
Trumpf Medizin Systeme GmbH & Co. KG, Saalfeld
TÜV Thüringen e. V., Erfurt
Viega GmbH & Co. KG, Großheringen

Thüringer Erfolgsgeschichten (3)

BORBET Thüringen GmbH, Bad Langensalza
Feuer Powertrain GmbH & Co. KG, Nordhausen
FKT - Formenbau und Kunststofftechnik GmbH, Triptis
Hörmann KG Ichtershausen
ilmDoc Technische Dokumentation GmbH, Langewiesen
Messe Erfurt
MOTEX GmbH, Hörsel
Viega GmbH & Co. KG, Großheringen

Thüringer Erfolgsgeschichten (4)

Aug. Winkhaus GmbH & Co. KG, Meiningen
B&DT Bürofachhandel und Datentechnik GmbH, Erfurt
ERFURT Bildungszentrum Unternehmensverbund
Federal-Mogul Ignition GmbH, Neuhaus-Schierschnitz
FMT Produktions-GmbH & Co. KG, Marksuhl
GeAT - Gesellschaft für Arbeitnehmerüberlassung Thüringen AG, Erfurt
GKN Sinter Metals GmbH, Bad Langensalza
Jena-Optronik GmbH
LEG Thüringen mbH (LEG), Erfurt
Adam Opel AG, Werk Eisenach
Park Inn by Radisson Erfurt-Apfelstädt
Porzellanfabrik Hermsdorf GmbH
Sumitomo (SHI) Demag Plastics Machinery GmbH, Wiehe

Thüringer Erfolgsgeschichten (5)

AUGUST STORCK KG, Ohrdruf
AUTOMOTIVE LIGHTING Brotterode GmbH
Berufsförderungswerk Thüringen GmbH, Seelingstädt
BorgWarner Transmission Systems Arnstadt GmbH
Born Senf & Feinkost GmbH, Erfurt
eurocylinder systems AG, Apolda
GFE - Gesellschaft für Fertigungstechnik und Entwicklung Schmalkalden e. V.
Jenaer Bildungszentrum GmbH Schott Carl Zeiss Jenoptik
Köstritzer Schwarzbierbrauerei GmbH, Bad Köstritz
N3 Engine Overhaul Services GmbH & Co KG, Arnstadt
Parker Hannifin Manufacturing Germany GmbH & Co. KG, Erfurt-Vieselbach
RKW Thüringen GmbH, Erfurt
Siemens AG Generators, Erfurt
Stiftung Südthüringisches Kammerorchester, Schmalkalden
TÜV Thüringen e. V., Erfurt
weimar GmbH Gesellschaft für Wirtschaftsförderung, Kongress- und Tourismusservice

Thüringer Erfolgsgeschichten (6)

ae group ag, Gerstungen
BDO AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Erfurt
Robert Bosch Fahrzeugelektrik Eisenach GmbH
Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) gGmbH Akademie Jena
Fujitsu Technology Solutions GmbH, Sömmerda
Gründer- und Innovationszentrum Stedtfeld GmbH
GUTENA Nahrungsmittel GmbH, Weißenfels/Apolda
MDC Power GmbH, Kölleda
MDC Technology GmbH, Arnstadt
Randstad, Erfurt
Thüringer Waldquell Mineralbrunnen GmbH, Schmalkalden

Thüringer Erfolgsgeschichten (7)

ATP ALLTAPE Klebetechnik GmbH/ATP GRAPHICS Werra Klebetechnik GmbH, Mhla
BENTELER Automobiltechnik Eisenach GmbH
BORBET Thüringen GmbH, Bad Langensalza
BN Automation AG, Ilmenau
Schmitz Cargobull Gotha GmbH
Die Thüringer Fleisch- & Wurstspezialitäten Rainer Wagner GmbH, Dornheim
TÜV Thüringen e. V., Erfurt
Viega GmbH & Co. KG, Großheringen
Zweckverband Sonneberger Ausbildungszentrum

Thüringer Erfolgsgeschichten (8)

Automotive Lighting Brotterode GmbH, Brotterode-Trusetal
Berufsförderungswerk Thüringen GmbH, Seelingstädt
BorgWarner Transmission Systems Arnstadt GmbH
B-S-S Business Software Solutions GmbH, Eisenach
EJOT GmbH & Co. KG, Tambach-Dietharz
eurocylinder systems AG, Apolda
Fujitsu Technology Solutions GmbH, Sömmerda
GKN Sinter Metals GmbH, Bad Langensalza
IfT Institut für Talententwicklung Mitte GmbH, Erfurt
IlmDoc Technische Dokumentation GmbH, Langewiesen

Jena-Optronik GmbH
Kaeser Kompressoren SE, Werk Gera
Kern Technik GmbH & Co. KG, Schleusingen
Köstritzer Schwarzbierbrauerei GmbH, Bad Köstritz
LEONI protec cable systems GmbH, Schmalkalden
MDC Power GmbH, Kölleda
VHS-Bildungswerk GmbH, Gotha
WAGO Kontakttechnik GmbH & Co. KG, Sondershausen

Thüringer Erfolgsgeschichten (9)

AUGUST STORCK KG, Ohrdruf
GFE - Gesellschaft für Fertigungstechnik und Entwicklung Schmalkalden e. V.
Hako GmbH, Werk Waltershausen
HERZGUT Landmolkerei eG, Rudolstadt
j-fiber GmbH, Jena
Landesentwicklungsgesellschaft (LEG) Thüringen mbH, Erfurt
TIBOR Gesellschaft für Bildung, Beratung und Vermittlung mbH, Erfurt
TÜV Thüringen e. V., Erfurt
Viba sweets GmbH, Floh-Seligenthal

Thüringer Erfolgsgeschichten (10) "Unternehmenskultur"

BDO AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Erfurt
Robert Bosch Fahrzeugelektrik Eisenach GmbH
BN Automation AG, Ilmenau
Burghold & Frech GmbH, Erfurt
CAMILLO CONSULT GmbH, Erfurt
Gutena Nahrungsmittel GmbH, Weißenfels/Apolda
Sandvik Tooling Supply Schmalkalden

Thüringer Erfolgsgeschichten (11) "Nachhaltigkeit"

ATP ALLTAPE Klebtechnik GmbH, Amt Creuzburg, Mihla/OT Buchenau
BCUBE Projektlogistik GmbH - Ost, Eisenach
Borbet Thüringen GmbH, Bad Langensalza
BorgWarner Transmission Systems Arnstadt GmbH

Griesson - de Beukelaer GmbH & Co. KG/Werk Kahla
Jena-Optronik GmbH
Köstritzer Schwarzbierbrauerei GmbH, Bad Köstritz
Best Western Hotel Erfurt-Apfelstädt
MDC Power GmbH, Kölleda
Messe Erfurt GmbH
Thüringer Waldquell Mineralbrunnen GmbH, Schmalkalden
Viega GmbH & Co. KG, Großheringen
Nachhaltigkeitsabkommen Thüringen, Erfurt

Thüringer Erfolgsgeschichten (12) "Resilienz"

Berufsförderungswerk Thüringen, Weißenfels/Apolda
BMW Fahrzeugtechnik GmbH, Eisenach
Landesentwicklungsgesellschaft Thüringen mbH (LEG Thüringen), Erfurt
N3 Engine Overhaul Services GmbH & Co KG, Arnstadt
TÜV Thüringen e. V., Erfurt
WAGO GmbH & Co. KG, Sondershausen
IWT - Institut der Wirtschaft Thüringens GmbH, Erfurt

Thüringer Erfolgsgeschichten (13) "Ausbildung"

AUGUST STORCK KG, Ohrdruf
Benteler Automobiltechnik Eisenach GmbH
BMW Fahrzeugtechnik GmbH, Eisenach
Borbet Thüringen GmbH, Bad Langensalza
Gothaer Fahrzeugtechnik GmbH
j-fiber GmbH, Jena
Jena-Optronik GmbH
JENOPTIK AG
KAESER KOMPRESSOREN Ausbildung GmbH Werk Gera
Kassenärztliche Vereinigung Thüringen, Weimar
Kennametal (WIDIA GmbH), Königsee
MDC Power GmbH, Kölleda
NUMERIK Jena GmbH
PAATZ Viernau GmbH, Steinbach-Hallenberg
Robert Bosch Fahrzeugelektrik Eisenach GmbH

Siemens Healthcare GmbH, Rudolstadt
Viba sweets GmbH, Schmalkalden
Viega GmbH & Co. KG, Großheringen
WAGO GmbH & Co. KG, Sondershausen

Thüringer Erfolgsgeschichten (14) "Transformation"

Autohaus Gitter e. Kfm., Erfurt
Bildungswerk der Thüringer Wirtschaft e. V., Erfurt
FMT Produktions-GmbH & Co. KG Marksuhl
Fuchs GmbH & Co. KG, Werk Schönbrunn
Ingenieurbüro für Wärme- und Haustechnik IBP GmbH, Erfurt
N3 Engine Overhaul Services GmbH & Co. KG, Arnstadt
Paatz Viernau GmbH, Steinbach-Hallenberg
TÜV Thüringen e. V., Erfurt
Viba Sweets GmbH, Schmalkalden
WAGO GmbH & Co. KG, Sondershausen

Die vorher genannten Firmenbezeichnungen entsprechen dem Stand der Erst-Veröffentlichung. Einzelne Erfolgsgeschichten sind auch direkt auf den Seiten der jeweiligen Arbeitsgeberverbände veröffentlicht.



**Verband der Metall-und Elektro-Industrie
in Thüringen e. V.**
www.vmet.de



**Allgemeiner Arbeitgeberverband
Thüringen e. V.**
www.agvt.de



**Arbeitgeberverband Nahrung und Genuss
Thüringen e. V.**
www.angt.de