

Fotos: PSE Bildarchiv/Karin Pfeiffer; SIMONMETALL



Qualität und gute Umgangsformen: Privatkunden empfehlen den Metallbauer aus der Rhön gerne weiter

SIMONMETALL: Ideen in Metall

# Familienbande

Gesund wachsen und dabei seine Qualitätsansprüche nicht verlieren – das gelingt dem Metallbauer, weil hier zwei Generationen neben Wertschätzung auch die Erfahrung mit neuen Konzepten kombinieren.

Sie sind der Kern der Wirtschaft: Familienbetriebe denken unternehmerischer, langfristiger und nachhaltiger als Konzerne. Das hat erst kürzlich wieder eine Studie der Beratungsfirma PricewaterhouseCoopers AG belegt: „Sie sind schnell und flexibel in ihrer Entscheidungsfindung und verfügen über eine auf die Mitarbeiter ausgerichtete Kultur und Wertschätzung.“ Die SIMONMETALL GmbH & Co. KG ist so ein Familienbetrieb. Einer, wie er im Buche steht. Auf einer Checkliste ließe sich jetzt bei jedem dieser Attribute ein Häkchen setzen.

Und noch mehr. Bei dem Metallbauer aus Tann in der Rhön ist schon an der warmherzigen Begrüßung zu spüren, dass hinter seinem Erfolg auch die Stärken der einzelnen Familienmitglieder stecken, die sich auf einer Augenhöhe einbringen: der 60-jährige Vater Bernhard mit einem ausgeprägten Blick für die zum Kunden passende Lösung und Verkaufstalent, Mutter Ursula, Allrounderin mit Herz, Fachverstand und Top-Kontaktqualitäten, Sohn Christian mit Ein-

fühlungsvermögen und scharfem Blick für Potenzial und Schwiegertochter Yvonne mit viel Know-how und kommunikativen Fähigkeiten.

## Nachfolge: Altbewährtes mit frischem Wind

Um Reibungsfläche zu vermeiden, haben beide kürzlich den Staffel offiziell an die vierte Generation übergeben. Christian hatte zunächst bei Metallbau-Kollegen gelernt, bevor er seine Frau Yvonne beim gemeinsamen Studium Wirtschaftsingenieurwesen kennenlernte, sie 2004 einstiegen – und auch betriebswirtschaftlich frischen Wind und neue Ansätze reinbrachten. Seitdem hat sich der Metallbauer von 18 Mitarbeitern auf inzwischen 40 gut verdoppelt. Kerngeschäft bleiben dabei Geländer, Balkonanlagen, Treppen und Vordächer, und zwar alles in individueller Fertigung. Knapp drei Millionen Euro setzt SIMONMETALL heute damit jährlich um.

Schon im Spätsommer schreibt das Unternehmen Aufträge für den April, was auch der Fähigkeit des

Vaters zu verdanken ist, der nie andreht, aber mit guten Argumenten überzeugen kann. „Im Winter braucht der Kunde keinen Balkon, kann sich aber vorher noch den Preis und uns die Arbeit sichern“, erklärt Bernhard Simon, was für ihn offenbar typisch ist. Seine Stärke ist, das Lebensgefühl einer schönen Arbeit zu verkaufen. „Bei mir steht der Kunde im Mittelpunkt. Mit dem Balkon verkaufe ich nicht einfach nur eine Absturzsicherung, sondern das gute Gefühl, bald auf dem schönen Balkon zu sitzen und gemütlich eine Tasse Kaffee zu trinken. Er hat das Thema Kundenfreundlichkeit schon gelebt, als noch kaum jemand davon sprach. Seit Jahren gibt es frische Brötchen vom Bäcker aus Tann, die die Monteure den Kunden auf die Baustellen mitbringen. Und Schuhüberzieher gehören zur Standardausrüstung. „Das kommt beim Kunden gut an“, weiß auch der Sohn. „Die Hausfrau schaut zuerst ins Gesicht und dann auf die Schuhe. Wir wollen einen Aha-Effekt, am Anfang und am Ende.“ Veränderungen des Nachwuchses begleiten also Erfahrung, Verständnis und somit Erfolg. Das funktioniert wohl auch, weil der Umgang miteinander in Werkstatt und Büro sehr herzlich ist. „Dennoch war die Nachfolgeregelung nicht immer ganz leicht“, erzählt das familiäre Führungsquartett offen. „Ich erkläre das Ziel, mein Vater hat oft den Weg erklärt nach dem Motto: Erst nimmst du das, bohrst dann da ein Loch“, beschreibt der Sohn die unterschiedliche Herangehensweise. Ihnen war bewusst, dass naturgemäß auch die Eltern-Kind-Beziehung mit hineinspielen würde. Deshalb hatten sich die Simons für die Übergabephase Unterstützung bei einem Coach geholt – und sich mit klarer Rollenverteilung so aufgestellt, dass jeder ein gutes Plätzchen hat, die Verantwortung sich aber vererben kann.

### Brüche in der Familiengeschichte

Gegründet 1919 als Rudolf Simon & Sohn war der Betrieb Huf-, später auch Kunstschmiede mit Patenten etwa für drehbare Blumenständer, dann lange erfolgreich spezialisiert auf Landmaschinen. Doch wie jede Familiengeschichte hat auch die der Simons Brüche. Manchmal solche, aus denen man stärker hervorgeht. Bei den Simons war es die Krankheit des Großvaters in der zweiten Generation Anfang der 1970er. Bernhard Simon war damals gerade 18



Christian und Yvonne Simon mit ihren zwei Töchtern

und erinnert sich: „Die Bank schickte mich zum Vater wegen eines Schecks, das Konto war nicht gedeckt. Auch die Aufträge waren nicht so professionell gemacht, wie er es gesund gekonnt hätte.“

Und so übernahm er den Betrieb mit hohen Belastungen zunächst kommissarisch, legte sehr jung mit 23 Jahren die Meisterprüfung ab und setzte fast alles auf eine Karte. „Der Auftrag für 670 Balkonmeter bei einem Projekt ein paar hundert Kilometer entfernt am Chiemsee kam eher zufällig“, erzählt der Metallbauer. „Das lag eigentlich jenseits unserer Möglichkeiten. Vorher waren fünf Stangen am Hof schon eine Menge.“ Doch er hängte sich rein, wollte den Betrieb und die Handvoll Mitarbeiter sowie zwei Lehrlinge unbedingt retten. Und es gelang.

Denn trotz Druck blieb der junge Simon schon damals seiner Maxime treu: „Das Wichtigste ist nicht, Umsatz zu generieren, sondern dem Kunden etwas Gutes zu tun.“ Also fertig werden, und zwar in hoher Qualität. Was so selbstverständlich klingt, lebt der Betrieb noch immer bis in die Fingerspitzen. „Wir machen keine Massenfertigung. Und locken auch nicht mit Preisnachlässen und liefern dann Schrott. Das ist nicht unsere Art“, erklärt der Senior ruhig und bedacht.

Und das ist wohl auch eins der Geheimnisse des längst in jeder Hinsicht erfolgreichen Familienbetriebs: gute, solide Handwerksarbeit, die sich bewährt. Damit hat er sich über die Region hinaus einen Namen gemacht. Dabei war das Handwerk noch bis zur Wende mitten in der Rhön an drei Seiten von der Grenze zur DDR umschlossen. Tiefstes Zonenrandgebiet. Aus der Lage hat der Betrieb eine Tugend gemacht. „Durch die Grenzen um uns herum haben wir gelernt, uns richtig zu organisieren, vorzuplanen und alles mitzunehmen“, erzählt Ursula Simon, die zudem als Gründungsmitglied der Unternehmerfrauen im Arbeitskreis UFH Fulda (Unternehmerfrauen im Handwerk) seit mehr als 20 Jahren für Kooperationen, Impulse und Infoaustausch sorgt. „Und durch die Grenzöffnung aber war dann überhaupt erst das Wachstum möglich, weil wir plötzlich qualifiziertes Personal bekommen konnten.“

Die Aufträge führen die Metallbauer nicht mehr nur Richtung Fulda, sondern viel ins Rhein-Main-Gebiet. Fast nur Privatkunden, die auf Empfehlung kommen. „Und eine private Empfehlung, das ist so



Bernhard und Ursula Simon unterstützen noch

## „Hier kann man sich weiterentwickeln“

Mitarbeiter fühlen sich wohl bei SIMONMETALL



**Florian Cornelius, 21, Technischer Zeichner im 3. Lehrjahr:** „Ich mag die Abwechslung. Ich habe auch ein Knigge-Seminar und eins für Kommunikation am Telefon mitgemacht.

Vorher bin ich nie auf den Gedanken kommen, dem Kunden einen Kaffee anzubieten, habe nie überlegt, wie ich auf andere wirke. Das war mir gar nicht so bewusst.“



**Maximilian Bischoff, 16, Technischer Systemplaner, 1. Lehrjahr:** „Mir gefällt, dass ich gleich von Anfang an eine Aufgabe hatte, gleich in der Produktion drin war und nicht an Sachen üben muss, die nicht gebaut werden. Wenn man die fertig sieht, ist man schon stolz auf sich.“



**Franziska Rothe, 16, Technische Systemplanerin, 1. Lehrjahr:** „Ich finde an dem Job alles gut, es ist viel Neues, auch vieles, was man mitkriegen muss. Und ich kann schon richtig mitmachen, zum Beispiel gerade an einer Terrassenüberdachung und einer Treppenanlage.“



**Yvonne Leutbecher, CAD-Zeichnerin:** „Für mich sind die Jahresabschlussgespräche interessant und aufschlussreich. Man trifft dann auch die Kollegen aus der Montage, erfährt, was man sonst nicht so mitbekommt. Ich habe schon zwei

Rückenschulungen mitgemacht, auch Weiterbildungen wie Gitterrostseminar und Dübel-Seminar.



**Robin Beck, 18, Metallbauer im 4. Lehrjahr:** „Mir gefällt das Arbeiten mit Metall, am liebsten mit Edelstahl. Ich habe schon ein Kommunikations-Seminar besucht und auch eins „Das Lernen lernen“, das finde ich ganz nützlich.“



**Felix Fiedler, 15, Metallbauer als Konstruktionstechniker im 1. Lehrjahr:** „Ich komme aus Hilders, da haben wir auch Metallbauer. Aber die bilden nicht aus. Im Internet habe ich SIMONMETALL gefunden und eine Woche Praktikum gemacht. Hier gefällt mir eigentlich alles. Gerade erst habe ich eine Alu-Kassette geschliffen, die Pickel abgekratzt. Das hat Spaß gemacht. Und ich bin auch auf Montage.“



**Mandy Ziegler, 36, Metallbauerin im 1. Lehrjahr:** „Ich finde gut, dass man hier bei SIMONMETALL keinen Stillstand hat und was Neues ausprobieren kann. Auch die Firma entwickelt sich weiter. Es wird viel angeboten, ist immer etwas da, was man noch extra machen darf. Mir gefällt das Handwerkliche, dass man gestalten kann, das Produkt im Roh- und Endzustand sieht und es keine Fließbandarbeit ist.“ | pf

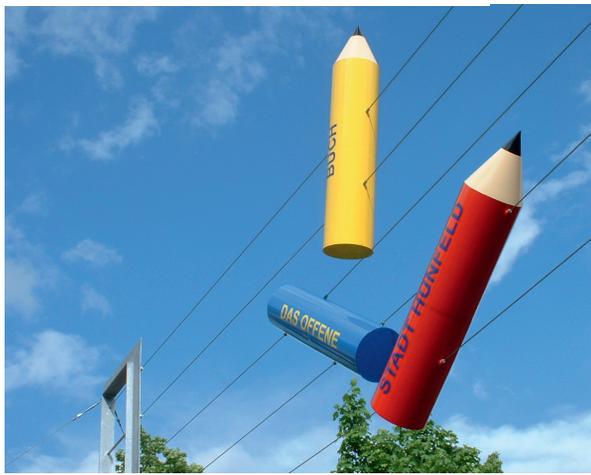
gut wie ein Auftrag. Nach dem 500.000-Euro-Projekt einer Behörde folgt nichts“, weiß Bernhard Simon. Die durchschnittliche Auftragsgröße liegt bei 200 bis 20.000 Euro pro Projekt. Normalerweise viel zu klein, um einen 40-Mann-Betrieb gesund zu halten. „Doch es ist gerade eine Stärke von uns, dass wir auch kleine Projekte wirtschaftlich durcharbeiten können. Das liegt an unserer guten Organisation“, sagt auch Christian Simon.

Auch dahinter steckt die Kombination sämtlicher Stärken: Die akribische Herangehensweise des Vaters, der schon immer auf eine gute Vorbereitung setzte: „Wir kleben zum Beispiel den Dübel schon an das vorgebohrte Loch.“ Und wie der Vater, so der Sohn. Aber doch anders. So hat Christian Simon einen Montagevorbereiter eingestellt. „Früher ist das Montageteam um 5 Uhr gekommen und hat erst einmal angefangen zu suchen“, erzählt er. Wir stellen ihnen die Ladung komplett zusammen. Das wird von der Fertigung aus gesteuert.“ Auf diese Weise strukturiert er Hallen um, stärkt Kapazitäten mit Maschinen oder nimmt durch eine Umstellung im Ablauf die Umständlichkeit heraus.

Der Sohn beobachtet erst mal, wo es Reibungspunkte gibt und sucht dann nach Lösungen: „Meist macht nicht der Mitarbeiter grundsätzlich was falsch, sondern das System ist das Problem. Durch Reibung entstehen dann Fehler, aber die sollen nicht beim Kunden ankommen.“ Und das kann wohl als Kernsatz gelten des Führungsstils der vierten Generation.

### Managementkonzepte für die Werkstatt

Christian Simon hat zudem die Managementkonzepte von der Fachhochschule mit eingebracht und beispielsweise in dem so stark gewachsenen Betrieb eine zusätzliche Führungsebene eingezogen. „Zeitgeistsachen“, nennt der Vater das, meint aber auch, Informationen müssten heute anders fließen, die Mitarbeiter auch mal selbst mitdenken. Das sei ja ein ständiger Veränderungsprozess, der in einem Handwerksbetrieb laufe. „Früher machte der Chef alles, heute rufen die Monteure inzwischen selber beim Kunden an und organisieren. Aber sie brauchen auch intern einen direkten Ansprechpartner, das sind nun Montage- und Projektleiter, weil ich nicht überall gleichzeitig sein kann“, erklärt Christi-



Projekt für Höfneld: „das offene Buch“

an die Vorteile. „Es gehört zu meinem Verständnis von Führung, auch mal Sachen abzugeben. Aus der Hand geben, das sei eher für den Vater schwierig gewesen. „Man kann einen Betrieb aber nicht in einem Satz umkrempeln. Wir pflanzen eher und lassen sich die Sache entwickeln.“

So eine Veränderung wird bei SIMONMETALL deshalb nicht einfach übergestülpt. „Wir haben mit verschiedenen Maßnahmen die Leute motiviert, sich einzubringen“, erklärt die Wirtschaftsingenieurin Yvonne. „Damit hat sich auch die Firmenkultur geändert, es ist kollegialer geworden. Wir holen die Mitarbeiter ins Boot, um Entscheidungen zu treffen.“ So finden beispielsweise Jahresabschlussgespräche statt, bei der die Mitarbeiter auch anregen und fordern dürfen. Etwa, dass auf den Lieferscheinen die Sachen für die Beschichtung genauer beschrieben werden sollen, weil sie oft zu ähnlich klingen. Das hat das Büro schon umgesetzt. Da kommt dann auch ganz Praktisches auf den Tisch, etwa was beim Müll nicht funktioniert oder welche neue Maschine hilfreich wäre. Zuschneiden, verschweißen, schleifen – bis auf die Oberflächenveredelung macht SIMONMETALL alles selbst. Und der Verzinker kommt bis zu drei Mal pro Woche vorbei, um die Arbeiten zu holen.

### Wertschätzung vermitteln

Fast noch wichtiger aber ist sicherlich, dass die Familie es schafft, der Belegschaft ihre echte Wertschätzung zu vermitteln. Das drückt sich auf ganz vielfältige Weise aus. In Bonus-Zahlungen zum Jahresende, in gemeinsamen Feiern oder in der Förderung von Mitarbeitern mit Handicaps beispielsweise, dann wird der Arbeitsplatz eben umgebaut oder eine Spezial-Software hilft. „Gesunder Betrieb“ darf sich SIMONMETALL seit 2012 ganz offiziell nennen. Der Metallbauer erhielt diesen Titel im gleichnamigen Wettbewerb, der von der Kasseler Regionalmanagement Nordhessen GmbH ausgelobt worden war. Rückenschule, Erste-Hilfe-Lehrgänge, Ernährungs- und Stressberatung, Wandertag, Fahr-sicherheitstraining oder Rauchstopp-Kurse: Das Gesundheits-Engagement sei vorbildlich, so die Jury. Das Thema haben Ursula Simon und ihre Schwiegertochter unter ihren Fittichen.

Ausbildung und Gesundheit haben etwas mit der Zukunftssicherung zu tun, weil es nicht so einfach ist, in der dünn besiedelten Rhön guten Nachwuchs zu finden, meint Yvonne Simon, die zudem die Funktion der Nachhaltigkeitsbeauftragten innehat:

„Wir brauchen junge Leute aus der Umgebung, die nicht stundenlang fahren müssen. Auch deshalb ist jeder Einzelne für uns wichtig.“

Die Mitarbeiter wissen verlässlich, dass sie sich entwickeln und entfalten dürfen. Schweißkurse, Ladungssicherungsseminar, der Blick über den Tellerrand in einem befreundeten Metallbaubetrieb bei Interesse, um nur ein paar Beispiele zu nennen. Schulungen sind überhaupt ein wichtiger Schwerpunkt, den SIMONMETALL setzt. Nicht nur fachlich werden die Mitarbeiter gefördert. Beispielsweise können sie in einem Knigge-Seminar ein wenig an ihren Umgangsformen feilen, was nicht nur dem Austausch mit Kunden und Kollegen nutzt, sondern auch privat nicht schaden kann. „Dabei lernen sie nicht, wie man Hummer isst, sondern dass man die Tür aufhalten kann oder wie man im Restaurant jemanden begrüßt“, lächelt Yvonne Simon. „Wir stärken die soziale Kompetenz.“

Davon profitieren auch die derzeit sechs Auszubildenden. Auch hier gehen die Simons nicht immer nur den einfachen Weg. Sie stellen selbst Nachwuchs mit einer Handvoll Fünfern ein, weil Schulnoten eben nicht alles sind. Dafür loten sie aus, wo die Schwachstellen sitzen, um sie dann gezielt zu stärken. Nicht umsonst wurde SIMONMETALL wegen seines Facettenreichtums vom Bundeswirtschaftsministerium als Ausbildungs-Ass ausgezeichnet. Die Vielschichtigkeit und das Engagement, individuelle Lösungen zu suchen, hatte die Jury beeindruckt.

Auch das hat sich in der Familie wohl vererbt. Schon immer hat SIMONMETALL dem Nachwuchs Chancen eingeräumt. Und so kommt die Wertschätzung den Mitarbeitern gegenüber wohl auch aus einer inneren Haltung heraus. Dass sich das vermittelt, spüren sogar noch die Bauherren im fernen Frankfurt. Der Umgangston stimmt, überall. Auch auf Montage. „Wir hören oft von Kunden, dass es zwischen unseren Mitarbeitern kein böses Wort gibt auf der Baustelle“, freut sich Ursula Simon. Eben ein Familienbetrieb, wie er im Buche steht. | pf

metall-markt.net

Navigation → Multimedia → Infos



→ Ausgewählte Links rund um Knigge-Seminar, Ausbildungs-Ass und Erfolgsfaktoren von Familienbetrieben

**Weitere Infos in der Produkt- und Firmendatenbank:**  
Balkon- und Geländersysteme, Treppen, Vordächer

#### Info + Kontakte

SIMONMETALL GmbH & Co. KG  
Mühlwiesenstraße 4  
36142 Tann (Rhön)-Günthers  
Tel. +49 (0)6682 9705-0  
Fax +49 (0)6682 9705-22  
simon@simonmetall.de  
www.simonmetall.de