

DIE STILLEN STÜTZEN

Weitsichtig durch die Krise

Die Sick AG verkauft ihre Sensoren in alle Welt – und legt zu Hause viel Wert auf die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter

VON ULRICH VIEHÖVER



VORSTANDSPRECHER ROBERT BAUER (rechts) und Personalleiter Rudolf Kast in der Waldkircher Sensorenproduktion

LÄSST SIE AUF JEDEM PARKETT GUT AUSSEHEN



Eine vitale Ausstrahlung – jetzt und in Zukunft

DNAge

- Mildert Falten und verbessert die Hautelastizität
- Schützt die DNA vor schädlichen Umwelteinflüssen

www.NIVEA-FOR-MEN.de/dnAge

WAS MANN WILL

Ob die *Mona Lisa* im Pariser Louvre oder die Zuschauer bei der Weltmeisterschaft 2010 in Südafrikas Fußball-Arenen beschützt werden müssen – immer ist Sick dabei. Die Lichtsensoren der Firma, meist nur als blaue Kästchen sichtbar, prüfen oder vermessen so gut wie alles. Auf Flughäfen und in Schiffshäfen sortieren die flinken Seher Gepäckstücke und Frachtgut. In Fabriken rationalisieren und automatisieren sie komplexe Abläufe. Im Genfer Forschungszentrum CERN überwachen Sick-Sensoren den Tunnel, der die Teilchen beschleunigt. Und natürlich sind sie seit Jahrzehnten in Maschinen und Werkzeugen nicht mehr wegzudenken. Denn der Aufstieg von Sick begann mit dem ersten serienreifen Lichtvorhang für den Unfallschutz. Er wird zum Beispiel in mächtigen Pressen installiert.

»Wir sind breit aufgestellt, konzentrieren uns aber auf Sensoren«, sagt Robert Bauer, Sprecher des Vorstands der Sick AG im südbadischen Waldkirch. Der Elektroingenieur unterscheidet zwischen intelligenten und dummen Sensoren. Letztere, die gerade zwei Zustände kennen – hell oder dunkel –, sind als Massenware zu Pfennigartikeln geworden. Und die sind nicht Sache von Sick. Das Unternehmen kümmert sich um die anspruchsvolle Optoelektronik. »Wir verbinden die Optik mit Steuerungsaufgaben«, erklärt der Firmenchef. Bei vielen der gescheiterten Sensortypen ist Sick auf dem Weltmarkt Spitze. Sicks elektronische Augen können dreidimensional sehen. Kamerasensoren erkennen zum Beispiel blitzschnell Druck- und Verpackungsfehler.

Aufgaben und Anwendungsgebiete der unscheinbaren Tausendsassas sind schier endlos. Das begründet Bauers Optimismus: »Nach der Krise wird noch rationeller gefertigt, und da helfen wir mit«, versichert er. Immerhin war 2008 »das beste Jahr der Firmengeschichte«. Doch inzwischen bekommen auch die Badener die Einschläge der Weltwirtschaft zu spüren, denn 70 Prozent der Produkte gehen ins Ausland. Das vierte Quartal 2008 bescherte Sick Auftragsrückgänge von bis zu 30 Prozent. Kurzarbeit steht auf dem Programm. Dennoch will Sick am Innovationsstempo festhalten. Die Familienfirma gibt 2009 unverdrossen neun Prozent vom Umsatz (67 Millionen Euro) für die Entwicklung neuer Produkte aus und beschäftigt dafür konzernweit 550 Ingenieure und Techniker. Am Stammsitz tüfteln rund 400 Köpfe an frischen Ideen.

Anfangs wurde noch mit Radoröhren experimentiert

Seit 15 Jahren wächst Sicks Umsatz ungebremsst um durchschnittlich zehn Prozent pro Jahr. Dieses Tempo wollen die Badener – nach der Krise – wieder aufnehmen. Schon heute liegen Pläne in der Schublade, das Werk in Waldkirch kräftig zu erweitern. Ein großer Tennisplatz und ein Weg in unmittelbarer Nachbarschaft sind als Gelände für Neubauten vorgesehen. Genügend Geld für diese Expansion ist da. So verweist Vorstand Bauer auf fast 200 Millionen Euro Eigenkapital, das 2008 erneut deutlich gestiegen sein dürfte. Es steht zu vermuten, dass die Eigenmittel nun mehr als 45 Prozent der Bilanzsumme betragen – ein beruhigendes Polster angesichts erodierender Finanzmärkte.

So dick wie jetzt war die Kapitaldecke früher nicht. Im Gegenteil: Vor fast 20 Jahren, erzählen sich die Waldkircher, musste Sicks damaliger Fi-

nanzchef den Sparkassendirektor um Hilfe bitten. Ursache dafür war der gewaltige Aderlass für einen Sick-Ableger in München. Dort, in der Bayernmetropole, unterhielt Firmengründer Erwin Sick seit 1960 ein eigenes Institut für Automationstechnik. Hier durften 120 bis 150 Ingenieure, Tüftler und Visionäre nach Herzenslust erfinden und basteln. Diese »Spinnertruppe«, wie sie Einheimische nannten, wurstelte »relativ losgelöst von den wirtschaftlichen Realitäten«, so ein Beobachter, und verschlang immense Summen.

Erwin Sick indes, der Dynast, leistete sich diesen Luxus gern, zumal ihm Pfennigfuchser und Buchhalter stets suspekt waren. Zeitzeugen wie Waldkirchs Bürgermeister Richard Leibinger schildern den Gründer als »Erfinder durch und durch«. Er habe immer davon geträumt, ganz Afrika mittels Meerwasserentsalzung begrünen zu können. Und bei Waldkirch wollte der 1909 im württembergischen Heilbronn geborene Selmademan »ein riesiges Forschungszentrum in den Schwarzwald bauen« (Leibinger). Für »Vollgas-Weber«, so der Spitzname für Sicks Fahrer, wäre der Bau wohl willkommen gewesen. Das ständige und eilige Hin und Her auf der halbsprecherischen Strecke zwischen Bayern und Baden war für den Chauffeur die reinste Qual.

Mit immer neuen Ideen trieb Erwin Sick sein Geschäft und Erfindungen voran. Anfangs handierte der gelernte Optiker und Feinwerktechniker wie Max Grundig mit Radoröhren, 1946 gründete er in München seine Firma. Dann, 1952, gelang dem umtriebigen Tüftler mit seinem serienreifen »Lichtvorhang« der Durchbruch zum Pionier von optoelektronischen Sensoren. Ins südbadische Waldkirch kam der stets klamme Geschäftsmann 1956, weil ihn das damalige Land Baden lockte und ihm 20 000 Mark Subventionsgeld bezahlte. In seiner Zeit entwickelte Sick mindestens 200 der heute 1200 Patente. Doch diese Zahl allein sagt nichts über seinen Erfindungsreichtum aus. »Von vielen Patenten Erwin Sicks lebt die Firma noch heute«, sagt der Betriebsratsvorsitzende Gustav Kasper. Sicks Forscherchrang zahle sich nach wie vor beim Unfallschutz sowie in der Prozess-, Automations- und Umweltechnik aus. Allerdings verzehrten die Innovationsfreude des Seniors bald alles, was in Waldkirch erwirtschaftet wurde.

Nach dem Tod Erwin Sicks 1988 wurde kräftig umstrukturiert. Den »Ertragsfresser in München«, so ein Kritiker, verkauften die Waldkircher 1990. Inzwischen führte die Witwe Gisela Sick Regie beim Sensor-Spezialisten. Mit den Finanzen wie der Firma ging es stramm bergauf – national wie international. Heute beschäftigt der Konzern mit 40 Tochterfirmen 1846 Mitarbeiter im Ausland, darunter in Produktionsstätten in Ungarn, China und den USA.

Vieles vom Geist des Gründers indes lebt in der Gegenwart fort. Das sieht auch Kasper, der Vertreter der Arbeitnehmer, positiv und empfindet »die Arbeitsbedingungen als human«. An diesem Lob aus der Belegschaft hat auch Gisela Sick ihren Anteil. Die 86-jährige Seniorin zog sich zwar aus der Geschäftsführung zurück und fungiert im Aufsichtsrat als »Ehrenvorsitzende« mit Berufsbezeichnung »Privatier«, aber sie bleibt aktiv im sozialen und kulturellen Umfeld. »Gisela Sick spendet sehr viel«, freut sich Waldkirchs Stadtoberhaupt. Zum Beispiel beteiligen sich die Seniorchefin und der Betrieb an einem Projekt zur Ganztagsbetreuung von Schulkindern, oder sie helfen, Jugendliche und Langzeitarbeitslose

der Region beruflich zu qualifizieren und mit Praktika in den Arbeitsmarkt zu bringen.

Den Konzern managen seit dem Tod des Gründers familienfremde Manager. Die Töchter Waldtraud Sick (Buchautorin und Illustratorin), Renate Sick-Glaser und Dorothea Sick-Thies (beide Physiotherapeutinnen) stiegen nie aktiv ins Familienunternehmen ein. Für die zweite Generation war es nie leicht, in den Augen des dominanten Erfindervaters zu bestehen. »Er war ein Macho-Patriarch«, charakterisiert Hermann Spieß von der IG Metall Freiburg den Unternehmensgründer.

Jetzt macht sich der 30-jährige Betriebswirt und Enkel Sebastian Glaser als Trainee bereit, »das Unternehmen von der Basis an kennenzulernen«, verrät er der Mitarbeiterzeitung. Sein Ziel nach einem weiteren Studium und mehr Berufspraxis sei es, »die Aufgaben meiner Mutter (Renate Sick-Glaser) im Aufsichtsrat zu übernehmen sowie die sozialen, gesellschaftlichen und gesellschaftsrechtlichen Verpflichtungen von Sick und unseres Familienstamms zu unterstützen«. Die Familie Sick hält 92 Prozent des Kapitals, vier Prozent der Anteile gehören 1500 Belegschaftsaktionären.

Quoten für Frauen gelten als diskriminierend

Seit den Anfängen steht Sick für die Pflege einer umfassenden Firmenkultur. Bereits dem Gründerpaar lag die Aus- und Fortbildung ihrer Belegschaft besonders am Herzen. Auch heute noch nehme »fast die Hälfte aller Mitarbeiter über 50 Jahre an Weiterbildungsmaßnahmen teil«, berichtet Personalchef Rudolf Kast. Im bundesdeutschen Durchschnitt liege diese Zahl bei nicht einmal 30 Prozent. »Lebenslanges Lernen« ist für Kast eben nicht nur ein Schlagwort. Außerdem kann der oberste Personalmann noch auf einen Firmenkindergarten, auf Hausaufgabenbetreuung und nicht zuletzt auf Schnupperkurse für Junioren verweisen.

Was die Vorstände Kast und Bauer jedoch strikt ablehnen, sind Quoten, etwa für Frauen. »Das ist diskriminierend, wir sind für Gleichbehandlung«, bekräftigen sie. Stattdessen setzen sie auf Chancengleichheit und fördern zum Beispiel Frauen in technischen Berufen. Sicks ausgefeilte Personalpolitik brachte ihm schon viele Preise ein. Die höchste Anerkennung kommt jedoch vom Metaller Hermann Spieß: »Die Sick-Kultur hebt sich von anderen ab, weil die Firma ihre Mitarbeiter respektiert und mitnimmt.«

Einen Wermutstropfen gießen Gewerkschafter Spieß und Betriebsrat Kasper am Ende doch noch ins Glas: Bei der Sick-Tochter Stegmann müssten rund 550 Beschäftigte für deutlich weniger Geld länger arbeiten als bei der Mutter, weil das Management die Bindung an den Metalltarif verhindere. Kasper fordert »dieselben Standards wie bei der Sick AG«. Und wegen des zähen Ringens mit dem Management legt Spieß nach: »Sick ist nicht von sich aus ein Paradeunternehmen, sondern es braucht eine starke, selbstbewusste Belegschaft, die ihre Rechte einfordert.« Der Metaller spricht von einer »positiven Streitkultur, die uns nichts schenkt«.

Bauer und Kast sehen die Sache indes so: »Geschenke können wir nicht verteilen, da wir auch auf den Erfolg schauen müssen.« Doch sie versprechen, die Situation bei Stegmann »Stück für Stück mit der Anhebung der Profitabilität« zu verbessern. Am Ende überwiegt der Konsens, auch in der Frage, wie die Rezession bewältigt werden soll. Hier wünschen Management wie Arbeitnehmer unisono: »Wir wollen die gesamte Belegschaft durch die Krise bringen.«

Weitere Informationen auf ZEIT ONLINE: www.zeit.de/wirtschaft/fabrik-der-welt

Nächste Folge: Rimova, Kofferhersteller aus Köln