

05 / 2022

WWW.TECHNISCHERHANDEL.COM // H 6649 // 109. JAHRGANG

TH

DAS BRANCHENMAGAZIN

TECHNISCHER HANDEL

th
JAHRE

PORTRÄT

**P.J. Schulz
stellt sich
neu auf**



VERBAND
TECHNISCHER
HANDEL





Breite, zukunftssichere Basis

Wenn Räumlichkeiten, Strukturen und Belegschaft sich nicht gleichermaßen mit dem Wachstum einer Firma mitentwickeln können, wird es schwierig. P.J. Schulz begegnet dieser Herausforderung mit einer Standortverlagerung und einem tiefgreifenden Veränderungsprozess sowie dem Schaffen neuer Strukturen. Im Ergebnis präsentiert sich der Technische Händler mit gewachsenem Zusammenhalt in der verjüngten Belegschaft und breiterer Know-how-Basis, womit er stärker denn je für die Zukunft aufgestellt ist.

APERITIF

03 Wille zur Veränderung

MARKT & BRANCHE

06 News

11 VTH-Chronik

Für Sie (digital) unterwegs

14 Breite, zukunftssichere Basis

Porträt eines Technischen Händlers, der nach tiefgreifenden Veränderungen deutlich besser für künftige Herausforderungen gewappnet ist

PRODUKTE & TECHNIK

18 News

22 Je dichter, desto effizienter

Die Funktionalität von Brennstoffzellen als Energielieferant hängt auch von der Leistungsfähigkeit der Dichtungen ab

25 Entspannt alle Anforderungen erfüllen

Faserverstärkte Dichtung, sowohl für Trinkwasser als auch Gasanwendungen geeignet

28 Problem Herstellungsvorschrift

Spezielle Hochleistungswerkstoffe erfüllen die Anforderungen an Dichtungen im Lebensmittel- und Pharmabereich

31 Nachweis erbracht: Blitzstromtragfähig

Prüfverfahren belegt Blitzstromtragfähigkeit von Wellring- und Kammprofilabdichtungen

32 Leckage erkannt, Schaden gebannt

Produktionsanlagen lassen sich mit zuverlässigem und flexiblem Detektionssystem nachrüsten

34 Eichenprozessionsspinnern den Schrecken nehmen

Gefährdete Arbeitnehmer können durch körperbedeckende PSA vor allergischen Reaktionen geschützt werden

36 TERMINE & IMPRESSUM

BEZUGSQUELLEN

38 Partner des Technischen Handels

MANAGEMENT & PRAXIS

40 News

42 Sich neu erfinden, weil es sein muss

Wie verkauft wird, bestimmt zunehmend die Digitalisierung. Auch KMUs können und sollten diesen Weg einschlagen.

46 In acht Monaten von null auf hundert

Beim Import und Export von Produktdaten sowie der Datenpflege Medienbrüche mit optimiertem ERP-System überwinden

48 Social Media gezielt nutzen

Soziale Business-Plattformen eignen sich im B2B-Bereich nicht immer als Marketinginstrument

50 TH Panel: Wie wichtig sind Social-Media-Kanäle für Marketing?

Technische Händler sind relativ häufig in sozialen Netzwerken präsent



„Mit einem tollen Team, einem begeisterungsfähigen Chef und vor allem dem Willen zur Veränderung kann viel gut gelingen“

Wille zur Veränderung

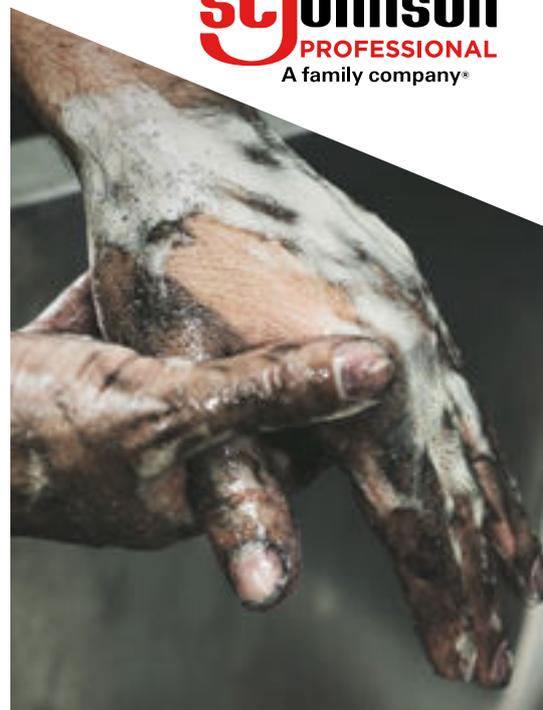
Wer eine Geschäftsidee hat, die so anhaltend trägt, dass sie dem Unternehmen stetiges Wachstum und allen Beteiligten auskömmliche Erträge beschert, der hat wahrlich eine gute Idee gehabt. Peter Josef Schulz gelang dies bereits 1938. Er sorgte schon damals mit seinen Vorstellungen für ein festes Fundament seiner Firma, das bis heute trägt, auch weil er, genauso wie später seine Söhne und Enkel, sie konsequent weiterverfolgte. Doch es blieb nicht aus, dass das Wachstum an Grenzen stieß. Zwei Umzüge an Standorte mit mehr Platz in den folgenden Jahrzehnten waren die Folge. 2019 war es wieder so weit, größere Räumlichkeiten mussten her. Sie wurden auch gefunden, schwierig genug in diesen Zeiten. Aber damit nicht genug. Die Verantwortlichen wollten nicht nur mehr Platz, sondern auch zeitgemäße Strukturen im Unternehmen etablieren. Das gelang, und zwar besser als erwartet, wozu allerdings Vieles neu gedacht werden musste. Einblicke in die Erfolgsgeschichte erhalten Sie im Titelbeitrag ab S. 14.

Nicht weniger beeindruckend ist die Story von C.A.Loewe in Berlin. Im Beitrag ab S. 42 geht es um den heute im Geschäftsleben so existenziellen Aspekt der Digitalisierung. Als vergleichsweise kleiner Vertreter der Branche bringt das Unternehmen nicht gerade ideale Voraussetzungen mit, um die erforderliche Transformation erfolgreich bestehen zu können. Doch es ist nicht in erster Linie Manpower die es braucht, um die Herausforderung zu bestehen. Das Beispiel belegt, mit einem tollen Team, einem begeisterungsfähigen Chef und vor allem dem Willen zur Veränderung kann es auch gut gelingen.

Bernhard Flacke

BERNHARD FLACKE

Redakteur **TH** Technischer Handel



Das **Xtra**
für die
Mitarbeiter

POWER
Schaumhandreiniger –
Xtra Stark.
Xtra Sparsam.
Xtra Pflegend.

Estesol® FX™ PURE
& **Solopol® GFX™**



Mehr erfahren
unter **scjp.com**



Breite, zukunfts- sichere Basis

Wachstum ist für Unternehmen in der Regel unerlässlich. Wenn aber Räumlichkeiten, Strukturen und Belegschaft sich nicht gleichermaßen mitentwickeln können, wird es schwierig. P.J. Schulz begegnet dieser Herausforderung mit einer Standortverlagerung und einem tiefgreifenden Veränderungsprozess sowie dem Schaffen neuer Strukturen. Im Ergebnis präsentiert sich der Technische Händler mit gewachsenem Zusammenhalt in der verjüngten Belegschaft und breiterer Know-how-Basis, womit er stärker denn je für die Zukunft aufgestellt ist.



Es war wohl eines der traurigsten Kapitel der Raumfahrt, als am 28. Januar 1986 das Space Shuttle „Challenger“ explodierte. Ein falsch ausgelegter O-Ring löste die Katastrophe aus. Dichtungen gelten in Maschinen und Anlagen oft als unscheinbare Elemente, denen nicht selten wenig Aufmerksamkeit geschenkt wird. Die Folgen sind nicht immer so furchtbar, wie beim Absturz der Raumfähre, aber auch bei der Auswahl eines manchmal nur wenige Cent teuren, dichtenden Teils für eine weniger komplexe Aufgabe sind Sorgfalt und Sachverstand unabdingbar. Im Technischen Handel gibt es die dafür notwendige Expertise, die nicht selten sogar ausgeprägter ist, als bei den Herstellern. Zu den Topadressen der Branche in Sachen Dichtungs-Knowhow zählt P.J. Schulz, weshalb das Unternehmen namhafte Kunden in seinen Reihen hat. Dazu zählt, da schließt sich der Kreis, auch das Deutsche Zentrum für Luft- und Raumfahrt e.V. (DLR), das Forschungszentrum Deutschlands für Luft- und Raumfahrt, das schon seit vielen Jahren eine enge Partnerschaft zu dem Technischen Händler pflegt.

Familienunternehmen in dritter Generation

Das Unternehmen hat seinen Ursprung in Köln. Bereits 1938 war es Namensgeber Peter Josef Schulz, der dort ein Einzelhandelsunternehmen für Industriebedarf gründete. In den folgenden Jahrzehnten entwickelte sich die Firma stetig weiter. Söhne und Enkel stiegen nach und nach in das aufstrebende Unternehmen ein, in zwei Umzügen 1945 und 1980 an jeweils größere Standorte innerhalb der Stadt spiegelt sich das Wachstum wider. Im Jahr 2019 musste der Rheinmetropole „Tschö“ gesagt werden, weil erneut die Räumlichkeiten zu klein geworden waren. Innerhalb von Köln fand sich kein geeigneter Standort, weshalb man sich für einen Umzug ins benachbarte Bergisch Gladbach entschied.

Der Umzug war von Anfang an ein Team-Prozess, angeführt vom heutigen Geschäftsführer des Unternehmens Martin Schulz. Er ist der jüngste der drei Söhne von Engelbert Schulz, der wiederum mit seinem Bruder Ferdinand nach dem zweiten Weltkrieg in die Geschäftsleitung des Familienbetriebs eingestiegen war. Die dritte Generation folgte ab 1980 zunächst mit Engelberts älteren Söhnen Herbert und Wolfgang Schulz, ehe ab 2000 Martin Schulz dazustieß, der heute an der Spitze der 50 Köpfe zählenden Belegschaft steht. Damit das gleichzeitig im Rahmen des Umzugs angestrebte Teambuilding gut funktionierte, wurde mit Sabine Kipke 2018 eine auf Personalfragen spezialisierte Fachfrau in die Geschäftsleitung geholt.

Entscheidender Punkt für die Umzugsüberlegungen war allerdings der Platzmangel. Die zur Verfügung stehenden Fläche betrug weniger als ein Drittel der heutigen 5.000 m². Schon lang produzierte das Unternehmen zu dem Zeitpunkt Dichtungen. Gerne hätte man mehr gefertigt, doch die Kapazitäten der Maschinen und Anlagen waren komplett ausgeschöpft und Platz, neue aufzustellen, gab es keinen.

Kein Wunsch blieb offen

Der Standort im Bergisch Gladbacher Ortsteil Bensberg bietet viele Pluspunkte, angefangen beim Ort selbst, der

eine vollständige eigene, aber überschaubare Infrastruktur bietet, mit sehr guter Verkehrsanbindung. „Durch den Standortwechsel sind wir wahrsten Sinne des Wortes groß geworden“, sagt Betriebsleiterin Kipke. „Hier kennt man uns, können uns anders aufstellen, beispielsweise im Wettbewerb um gute Mitarbeiter.“ Die Platzverhältnisse in den Gebäuden sind genau auf die Erfordernisse angepasst, so dass beispielsweise Produktion und Lagerhaltung hinsichtlich der Materialflüsse optimal aufeinander abgestimmt sind. Obwohl nicht auf der grünen Wiese gebaut, sondern ein bestehendes Gebäude übernommen wurde, „blieb kein Wunsch offen“, ist Martin Schulz dankbar für das Erreichte.

Heute können die Früchte der Anstrengungen eines gelebten Wissenstransfers geerntet werden

Neben dem Standbein Schlauchleitungstechnik, für das man in der Schlauchwerkstatt auch über eine eigene Dichtheitsprüfanlage verfügt, ist es vor allem die Dichtungstechnik, für die P.J. Schulz in der Branche mit seiner großen Expertise bekannt ist. „Da kann uns keiner etwas vormachen“, ist Martin Schulz stolz. Die Anforderungen vieler Kunden sind sehr spezifisch, weshalb es vorkommen kann, dass ein Abnehmer beispielsweise 50 verschiedene Arten von Dichtungen bezieht, für die entsprechende Vorräte im Lager bereitgehalten werden müssen. Nicht selten werden die Produkte dabei im Betrieb ausgelegt, berechnet, aus Dichtungsplatten ausgeschnitten und, wenn erforderlich, veredelt.

Zu den wichtigen Kundenkreisen zählen Chemieindustrie (insbesondere die Petrochemie), Maschinenbau, Versorger, Bildungseinrichtungen wie Universitäten sowie Hightech-Anwender, etwa Medizintechnikhersteller oder das DLR. Nicht selten ist das große Dichtungs-Know-how gefragt. Obwohl bei den meisten Kunden (darunter einige Konzerne) selbst sehr viel technisches Verständnis gegeben ist, vertrauen sie dennoch auf den vergleichsweise kleinen Technischen Händler. „Wenn wir Anfragen erhalten, dann sind bisher noch keinem eine Antwort schuldig geblieben“, sagt Martin Schulz. Wenn nötig werden eigene Entwicklungen angestoßen, die in einem Fall auch zu einem eigenen Patent geführt haben. Noch ist das Produkt nicht marktreif, aber auf dem Weg dazu. Es soll bei der Endlagerung von Abfällen aus Atomkraftwerken nützliche Dienste leisten. Auch wenn es noch ein Weilchen dauern wird, bis in Deutschland ein Endlagerstandort gefunden ist und die Dichtungen erst dann in großem Stil zum Einsatz kommen, P.J. Schulz also noch einige Zeit darauf warten muss, um damit Geld zu verdienen, war das Projekt heute schon für das Unternehmen wertvoll, weil auch andere Projekte und Bereiche vom Know-how-Zuwachs profitierten. »

In der Dichtungstechnik kann uns keiner etwas vormachen



Martin Schulz

» Organisierter Wissenstransfer

Wissensbildung, Wissensweitergabe, Wissensverwaltung sind Themen, denen bei P.J. Schulz gerade in der jüngeren Vergangenheit große Aufmerksamkeit geschenkt wurde. Als Spezialist ist man gezwungen, tief in Details eines Fachgebiets einzutauchen. Das können in Unternehmen oft nur wenige Personen tun. Scheiden diese aus dem Unternehmen aus, aus welchen Gründen auch immer, dann geht wertvolles Know-how verloren. Diesem Risiko wollte man bei P.J. Schulz gezielt entgegenwirken. „Wir haben einen Change-Prozess eingeleitet und damit viel auf den Kopf gestellt“, so Martin Schulz. Mit Schaffung der Position „Junior-Assistent“ wurde eine neue Arbeitsebene eingezogen. Gezielt wurden dafür vier Auszubildende eingestellt, denen schon damals ein verantwortungsvoller Job in Aussicht gestellt wurde.

Heute können die Früchte der Anstrengungen eines gelebten Wissenstransfers geerntet werden. Alle Mitarbeiter ziehen dazu an einem Strang, etwa in gemeinsamen Trainings und Workshops. Dabei begegnet man sich auf Augenhöhe, wozu auch die neuen Räumlichkeiten im wahrsten Sinne des Wortes beitragen, weil die Mitarbeiter im gleichen Stockwerk arbeiten. „Ein Auszubildender ist bei uns ein vollwertiger Mitarbeiter, von Anfang an“, sagt Sabine Kipke. Den Azubis wurden deshalb auch schnell anspruchsvolle Aufgaben anvertraut. „Wenn es dann mal in die Hose geht, dann richten wir sie wieder auf“, so Kipke. Coachings helfen Stärken zu stärken, Schwächen zu schwächen. „Wir haben jungen Menschen Verantwortung gegeben, um sie daran auch wachsen zu lassen. So haben wir heute Mitarbeiter, die mit dem nötigen Know-how, selbstbewusst zum Kunden gehen können“, ist Martin Schulz überzeugt.

Fakten, Fakten, Fakten

- **P.J. Schulz GmbH, Bergisch Gladbach**
- **Gründungsjahr: 1938**
- **Geschäftsführer: Martin Schulz**
- **Mitarbeiter: 50 (darunter neun Auszubildende)**
- **Umsatz: zwischen 7 und 8 Mio. EUR**
- **Betriebsfläche: 5.000 m²**
- **Produktschwerpunkte: Dichtungstechnik, Schlauchleitungen**
- **weitere Produktgruppen: Antriebstechnik, Chemisch-technische Produkte, Pneumatik, Hydraulik, Schallschutz, Schwingungstechnik, Werkzeuge**

info@pjschulz.de, T +49 2204 99996-0,
www.pjschulz.de

Mit dem offiziellen Abschluss der Ausbildung in den Ausbildungsberufen ist der Lernprozess nicht abgeschlossen. Neben den Fachberaterlehrgängen des VTH gibt es weitere verschiedene, interne Weiterbildungsschritte, Coachings und Workshops. Oft werden diese anhand von realen, herausfordernden Fällen des Alltags, gemeinsam von jungen und erfahrenen Mitarbeitern angegangen. „Hier muss sich keiner für Unwissen entschuldigen, sondern das nehmen wir gleich auf und stärken uns gegenseitig“, sagt Martin Schulz. Für die Zukunft ist für die angehenden Junior-Assistenten ein Lernplan von sechs Jahren skizziert. Ein weiteres Element für den Wissenstransfer ist eine Datenbank, in der das Know-how des Unternehmens, für alle zugänglich, festgehalten wird.

Gewachsener Zusammenhalt

Für die „alten Hasen“ im Unternehmen war der Change-Prozess eine große Umstellung, die aber notwendig war. Die Firma war gewachsen, die Strukturen hatten sich aber nicht geändert. Es musste etwas passieren. In Mitarbeitergesprächen wurden die Ist-Situation analysiert und notwendige Veränderungen eruiert. „Es war wie ein großes Puzzle“, sagt Sabine Kipke. Nur wenige konnten von den dann angesto-



Sabine Kipke

Hier kennt man uns,
können uns anders auf-
stellen, beispielsweise
im Wettbewerb um gute
Mitarbeiter

Benen Veränderungen nicht überzeugt werden und verließen den Technischen Händler. Alle anderen rückten aber umso mehr zusammen, so dass „wir heute stolz sein können, ein Mega-Betriebsklima zu haben“, so Kipke. Zu Beginn des Prozesses im Jahr 2019 stand zeitgleich der Umzugsplan des Betriebs auf der Agenda. „Wir haben mit dem Change-Prozess versucht, alle Mitarbeiter abzuholen und ihnen gleichzeitig in Aussicht gestellt, am neuen Standort, mit ihnen neu durchzustarten“, berichtet Martin Schulz. So konnte der Umzug gut gelingen. Alle haben sich voll eingebracht, wurden in die Planungen mit einbezogen und waren auch deshalb persönlich daran interessiert, dass der Wechsel in die neuen Gebäude gut funktioniert. Und so hat keiner hinterher gesagt, „am alten Standort war es aber schöner“.

Auch sonst ist in den letzten drei Jahren viel passiert: die Produktion wurde verdoppelt, die Belegschaft ist deutlich gewachsen, insbesondere bei den jüngeren Mitarbeitern, eine F&E-Abteilung wurde aufgebaut. Künftig sollen insbesondere im Fertigungsbereich die Kompetenzen noch weiter wachsen.

Wir können stolz sein,
ein Mega-Betriebsklima
zu haben

Innovative Entwicklungs-Projekte

Verschiedene Entwicklungsprojekte stehen in der Pipeline oder sind kurz vor dem Abschluss, beispielsweise ein vom Bundeswirtschaftsministerium gefördertes ZIM-Projekt („Zentrales Innovationsprogramm Mittelstand“; mehr unter <https://vinc.li/TH-Tipps075>), das eine neuartige Technik zum Veredeln von Dichtungen zum Ziel hat. Ein anderes Entwicklungs-Projekt ist eine Komponente, die Bestandteil von Dichtungen werden soll, die sich damit per RFID-Technologie erfassen lassen. Theoretisch lag die Lösung schon längere Zeit auf der Hand, war aber bislang noch keinem Hersteller gelungen. Sie eröffnet viele neue, datengetriebene Möglichkeiten in den Bereichen Montage und Bestandsmanagement sowie Wartung und Instandhaltung.

Mit dem Change-Prozess ist P.J. Schulz einen großen Schritt dahin gegangen, das Risiko eines unerwarteten Know-how-Verlusts zu minimieren. Das Wissen, das früher auf wenige Köpfe fokussiert war, konnte auf eine breitere, deutlich zukunftssichere Basis gestellt werden, die künftig in Ruhe, stetig ausgebaut werden kann. Die Mitarbeiter wissen worauf es ankommt, begreifen was für die Kunden wichtig ist, haben an sich selbst einen hohen Qualitätsanspruch, den sie mit fundamentaler Sachkenntnis erfüllen können. Das Unternehmen wird an vielen Stellen im Markt als unersetzlich gesehen- keine schlechten Karten für die Zukunft. ■



In Bergisch Gladbach kann P.J. Schulz über eine deutlich gewachsene Betriebsfläche verfügen