

top[®]
ARBEITGEBER

2010/11

AUTOMOTIVE

AWARDED BY THE CRF INSTITUTE

RLE INTERNATIONAL ist Top-Arbeitgeber Automotive 2010/2011





RLE INTERNATIONAL GmbH

Robert-Bosch-Straße 10, 50769 Köln

Katja Hoffmann

katja.hoffmann@rle.de

Tel.: +49(0)2 21/88 86-443

www.rle.de

https://job.rle.de

www.facebook.com/rle.careers

Mitarbeiter	rund 750 in Deutschland, rund 1200 weltweit
Standorte	Overath (Zentrale), Köln, Sindelfingen, Rüsselsheim, USA, Indien, China, Großbritannien, Rumänien, Schweden
Umsatz	85 Mio. Euro (2010)
Fachrichtungen	Fahrzeugtechnik, Maschinenbau, Elektrotechnik, Informatik, Wirtschaftsingenieurwesen, Umwelttechnik u. a.
Einstellungen 2011	ca. 250 geplant
Internationale Einsätze	ja
Praktika	ja
Studienabschlussarbeiten	ja, auch Promotionen möglich

Innovationsmanagement



Karrieremöglichkeiten



Primäre Benefits



Sekundäre Benefits & Work-Life-Balance



Training & Entwicklung



Unternehmenskultur



Top-Arbeitgeber Automotive 2010/2011

RLE INTERNATIONAL

RLE INTERNATIONAL wurde 1985 als Rupa & Laufenberg GmbH gegründet. Heute ist das Familienunternehmen eine global tätige Unternehmensgruppe mit Ralf Laufenberg, dem Sohn des Gründers, als Vorsitzendem der Geschäftsführung. RLE gehört zu den weltweit führenden Anbietern von Entwicklungs-, Technologie- und Beratungsdienstleistungen für die internationale Mobilitäts-, Wind- und Serviceindustrie. Die Hauptkunden sind Automobilhersteller. Seit 2005 erschließt sich das Unternehmen neue Geschäftsfelder in den Bereichen erneuerbare Energien und Hybridantriebe.

Globaler Dienstleister für Zukunftstechnologien

„Wir sind eine Ingenieur-Company. Eine wissensbasierte Firma, die damit Geld verdient, Ideen zu entwickeln und innovative Köpfe zur Verfügung zu stellen“, sagt Dr. Jochen Blaurock. Der technische Zeichner und Maschinenbauingenieur ist nach verschiedenen Stationen, unter anderem als Niederlassungsleiter, heute Lead Engineer für die Bereiche Plastics und New Technologies bei RLE. Er nimmt eine Querschnittsfunktion wahr, die mit dem Sektor Mobility das traditionelle Kerngeschäft des Unternehmens sowie die Entwicklung neuer Geschäftsfelder abdeckt. „Eingestellt wurde ich vor zwei Jahren für den Bereich Kunststofftechnik“, berichtet Blaurock. „Heute befasse ich mich auch mit erneuerbaren Energien und habe kürzlich in unserem ‚eze‘ vorgestellt, wo für Automobilhersteller im Bereich der Nachhaltigkeit Chancen liegen.“ Das Entwicklungszentrum für erneuerbare Energien, kurz eze, markiert den aktuellen Höhepunkt im Bestreben, die Firmenzukunft auf eine noch breitere Basis zu stellen. Eingeleitet wurde die Strategie zur Entwicklung neuer Geschäftsfelder 2005 mit der Innovationsinitiative RLE nova. Ein Ergebnis ist der Zukauf des Windkraftanlagen-Entwicklers P.E. Concepts in Essen. Im April 2010 nun wurde das eze in Overath eröffnet.



Vorsprung durch Technologietransfer

„Vorsprung durch Technologietransfer“ lautet das Motto dieser Einrichtung mit Schwerpunkt auf der Entwicklung von Kleinwindanlagen. Bereits vorhandene Getriebe- und Leichtbaukompetenz fließt hier aus dem Kerngeschäft in neue Märkte ein – ein Prinzip, das für RLE insgesamt gilt. Als Beispiel führt Jochen Blaurock die Produktion von Spiegelementen für solarthermische Kraftwerke an. Plattformstrategien und Standardisierungen aus der Automobilherstellung können hier die Produktionskapazität und Wirtschaftlichkeit deutlich steigern. Zugleich befruchtet das Wissen aus den neuen Geschäftsfeldern das konventionelle Know-how in der Fahrzeugentwicklung.

Die Themen Klimawandel, Energieressourcen, Globalisierung/Urbanisierung und Zukunftstechnologien hat RLE als Katalysator für neue Geschäftsmodelle identifiziert. Bei der Innovationsoffensive RLE nova steht neben der Stärkung der Kernkompetenzen der Aufbau neuer Tätigkeitsfelder: Windenergie, Elektrofahrzeug, Bionik als Schlüsseltechnologie im Leichtbau und weitere Forschungsprojekte. Bionik ist ein Weg zu innovativen Produktlösungen. RLE arbeitet mit dem Alfred-Wegener-Institut für Polar- und Meeresforschung zusammen und verwertet Erkenntnisse zur Struktur des Schutzpanzers von Mikroalgen, Diatomeen. „Nach diesem Vorbild haben wir leichte, aber besonders stark beanspruchbare Bauteile etwa für Kopfstützen und Autositze entwickelt“, sagt Blaurock. „Mit einem solchen Vorgehen haben wir eine bessere Startposition. Wir agieren in einem sehr dynamischen Marktumfeld mit hohem Kostendruck. Gleichzeitig wird das Entwicklungsvolumen bei immer schnelleren Automodellwechseln immer größer.“

RLE ist in einem Spektrum tätig, das neben Ingenieurleistungen auch die Beratung, etwa zur Optimierung von Fertigungs- und Geschäftsprozessen, oder die Entwicklung von Softwarelösungen umfasst. Die RLE-Leistung reicht bis hinein in die Händlerunterstützung. So werde gerade eine App für das iPad von Apple entwickelt. Die Besucher eines Autohauses sollen ein Leihgerät ausgehändigt bekommen, auf dem ihnen Informationen zu dem jeweiligen Auto präsentiert werden, das sie sich gerade ansehen.

Vielfältige Aufgaben im globalen Netzwerk

Ein weiterer Charakterzug von RLE ist die globale Vernetzung. „Wir sind kein deutsches Unternehmen mit internationalen Niederlassungen, sondern ein globales Unternehmen“, betont Jochen Blaurock. Bei einem aktuellen Projekt zur Innenraumentwicklung eines Fahrzeugs arbeiten beispielsweise sechs Mitarbeiter in Köln mit 45 Kollegen am kostengünstigeren Standort in Indien zusammen. „Die Kunden fragen solche Ressourcen immer stärker nach“, so der Lead Engineer. Zusätzlich stoßen Kollegen aus dem Ausland für befristete Zeit zu den deutschen Teams. Menschen aus 16 Nationen arbeiten am RLE-Hauptsitz in Köln. Für die Mitarbeiter sieht Blaurock in dem reichhaltigen thematischen Spektrum und der Internationalität des Unternehmens einen besonderen Vorteil: „Es gibt viele Möglichkeiten, sich im Laufe seiner Karriere immer wieder mit neuen Aufgaben zu befassen und auch aus eigener Initiative den Einsatzbereich zu wechseln.“

Diese Entwicklungs- und Gestaltungsmöglichkeiten waren für Jochen Blaurock mit ein Grund, 2008 zu RLE zu wechseln, nachdem er zuvor bei Konzernen unter anderem in der Automobilindustrie tätig gewesen war. Die Struktur des inhabergeführten Unternehmens mit kurzen Entscheidungswegen zog ihn an. Freiräume in einer Kultur, in der Mitarbeiter unternehmerisch agieren können, gehören seiner Ansicht nach zu den Innovationsgrundlagen von RLE: „Im Idealfall kommen neue Ideen für Verbesserungen und Anschlussaufträge von den Mitarbeitern. Das eröffnet die Perspektive, ein eigenes Projekt zu leiten oder sogar aus einem Start-up ein Geschäft zu machen. Wir produzieren ja nichts selbst, und für den Kunden ist es wichtig, dass unsere Mitarbeiter vor Ort top sind. Wären sie es nicht, würde unser Geschäftsmodell zusammenbrechen. Deshalb ist Personalentwicklung bei uns so wichtig.“

„Wir sind kein deutsches Unternehmen mit internationalen Niederlassungen, sondern ein globales Unternehmen.“

Dr.-Ing. Jochen Blaurock,
Lead Engineer Plastics & New Technologies

Personalentwicklung als Innovationsgrundlage

So sieht es auch Personalreferentin Leni Werres: „Wir sind als innovatives Unternehmen auf die Kompetenz und Motivation der Mitarbeiter angewiesen. Eine Führungskraft fungiert mit als Personalentwickler. Sie kennt den einzelnen Mitarbeiter mit seinen Wünschen und Bedürfnissen sehr genau.“ Im Vergütungsmodell für Führungskräfte mit seinen zielabhängigen variablen Bestandteilen ist daher Mitarbeiterentwicklung eine der Zielkategorien. Vereinbart werden die Entwicklungsziele im jährlichen Navigationsgespräch.

Einen hohen Stellenwert haben auch Weiterbildungsmaßnahmen. Das Erlangen von Abschlüssen wie MBA oder Promotion wird als Teil der Vergütung finanziell unterstützt. In das Vergütungssystem spielen darüber hinaus Bewertungsfaktoren hinein wie die berufliche Erfahrung und der Grad an Verantwortung im Kundenprojekt oder in einer internen Funktion. „Außerdem schneiden wir das Gehalt mit Wahlangeboten im Cafeteria-System auf die persönlichen Lebensumstände zu“, erklärt Werres. Dazu gehören Zuschüsse für den Kindergarten, zu den Fahrtkosten sowie zur Ausbildung und zur betrieblichen Altersvorsorge. Über ein allgemeines Bonussystem ist darüber hinaus jeder Mitarbeiter am Unternehmenserfolg beteiligt.





„Wir freuen uns über Mitarbeiter mit unternehmerischem Gespür, die mitdenken, Netzwerke knüpfen und mit offenem Blick die Bedürfnisse unserer Kunden erkennen.“

Dipl.-Verw.-Wiss. Leni Werres,
Personalreferentin

Den Zusammenhalt fördern

Die Krise in der Automobilindustrie hatte auch RLE getroffen. Der Umsatz sank von 96 Millionen Euro im Jahr 2008 auf 67 Millionen Euro in 2009. In dieser Phase zahlten sich nicht zuletzt die Arbeitszeitmodelle mit einem Langzeit- und einem Kurzzeitkonto aus. Das Langzeitkonto dient dazu, Auftragschwankungen zu kompensieren. Inzwischen hat die Auftragslage wieder Vorkrisenniveau erreicht. „Wir suchen sowohl Experten mit Berufserfahrung als auch Hochschulabsolventen, die wir mit Weiterbildungsmaßnahmen und internen Schulungen vorbereiten“, sagt Leni Werres. Auch ist ein Einstieg über ein Traineeprogramm grundsätzlich möglich.

Der neue Mitarbeiter beginnt in diesem Fall zunächst mit einem geringeren Anfangsgehalt. Sobald für ihn eine Beauftragung bei einem Kunden gefunden ist, erhält er die reguläre Vergütung. Bereits während der Probezeit findet ein Feedbackgespräch statt. Einmal im Monat wird für alle Neuen ein „Welcome Day“ veranstaltet, kombiniert mit einem der monatlichen „Frühstückstreffen“, bei denen stets ein Mitglied der Geschäftsleitung zugegen ist. „Die Frühstückstreffen gehören zu unseren Angeboten, die den Zusammenhalt und die persönliche Begegnung der Mitarbeiter fördern sollen. Denn sie arbeiten in mehrköpfigen Teams oder als Einzelberater überwiegend bei Kunden“, erläutert Werres. Diese Arbeitsform erfordert eine hohe Mobilitätsbereitschaft – auch international. Auf Familienbelange nehme die Einsatzplanung jedoch Rücksicht. Zudem gibt es Experten- und Führungspositionen, die von einem festen Standort aus

wahrgenommen werden können. Weitere Angebote, die den Zusammenhalt fördern, sind Veranstaltungen wie das Sommerfest und die Weihnachtsfeier. Die Mitarbeiter nutzen das Firmenintranet mit seinem internen Stellenmarkt auch, um sich in selbst eröffneten Fachforen auszutauschen. Ein Newsletter der Geschäftsführung informiert regelmäßig über die aktuelle Lage und die Ziele des Unternehmens.

Ein Thema war jüngst der Umgang mit sozialen Netzwerken wie Facebook, wo RLE neuerdings vertreten ist. „Gerade machen wir eine Umfrage unter den Mitarbeitern über die Werte des Unternehmens, aus denen ein Leitbild entwickelt werden soll“, erklärt Leni Werres. „Auch das Vergütungssystem oder Personalentwicklungsmaßnahmen versuchen wir im Dialog mit den Mitarbeitern stetig zu verbessern. Wir hoffen, durch Beteiligungsmöglichkeiten die Mitarbeiterbindung zu stärken.“ Ein weiterer Bindungsfaktor ist die Perspektive, schnell in verantwortungsvolle Positionen zu gelangen. Dies fördert das Nachwuchsführungskräfte-Entwicklungsprogramm „Top 50“. Die Teilnehmer absolvieren im Förderprogramm einen Schulungskanon sowie einen Workshop mit der Geschäftsleitung und bearbeiten neben ihren Aufgaben ein Projekt zu einem unternehmensstrategischen Thema.

Mitarbeiter mit eigenem Kopf willkommen

Johnny Belisario ist seit neun Monaten als Project Engineer Quality Management bei RLE tätig und damit einem Ziel nähergekommen, auf das er schon lange hinarbeitet. „Ich möchte Qualitätsbeauftragter werden. Das erfordert eine teure und umfangreiche Schulung mit Zertifikaten von der Deutschen Gesellschaft für Qualität und gleichzeitig viel praktische Erfahrung. Beides kann mir RLE bieten. Gerade im Qualitätsmanagement muss man breit aufgestellt sein, über Wissen etwa in Produktion und Entwicklung verfügen und verschiedene Methoden beherrschen. Qualitätsmanagement beinhaltet nicht nur technische Faktoren, sondern auch Kosten, Zeit, Kommunikation und den Faktor Mensch“, sagt Belisario. Sein Studium absolvierte er auf dem zweiten Bildungsweg – eine Berufsbiografie, die bei RLE wegen der geschätzten Praxistiefe häufig anzutreffen ist. Belisario schloss seine Kfz-Mechaniker-Ausbildung 1999 als Jahrgangs- und Innungsbester ab. Das Ingenieurstudium hat er im Hinblick auf sein Berufsziel, das Qualitätsmanagement, mit zusätzlichen Ausbildungsmodulen absolviert: Maschinenbau, Fahrzeug-, Produktions-, Schweiß-, Lager- und Materialflusstechnik sowie Qualitätsmanagement. Seine Diplomarbeit schrieb er über ein Thema der Qualitätssicherung bei Continental Teves, einer Gesellschaft der Continental AG, bei der er befristet im Qualitätsmanagement gearbeitet hatte. Auf der Suche nach einer Festanstellung kontaktierte Belisario über das Businessnetzwerk XING seinen zukünftigen Vorgesetzten am RLE-Standort Rüsselsheim. „Im Vorstellungsgespräch wurde bereits klar, dass ich zu RLE gehen würde“, berichtet er. „Mein zukünftiger Vorgesetzter zeigte mir Entwicklungsmöglichkeiten auf, und ich konnte meinen Wunsch vorbringen, langfristig eine leitende Funktion als Qualitätsmanager einzunehmen.“ Wie bei RLE üblich wurde für Belisario ein dreimonatiger Einarbeitungsplan erstellt und sein Vorgesetzter als Mentor ausgewählt. „Jetzt erzähle ich Ihnen, warum RLE ein Spitzenarbeitgeber und nicht nur ein guter Arbeitgeber ist“, holt er plötzlich mit ernstem Unterton aus und berichtet: Drei Wochen nach seiner Einstellung wurde bei ihm eine Krebserkrankung diagnostiziert,

Operation und Chemotherapie waren nötig. Hinzu kam die Angst, den gerade gewonnenen Job zu verlieren. Doch: „Man sagte mir, werden Sie erst einmal gesund und entscheiden Sie selbst, wann sie zurückkommen. Dieser Zusammenhalt, diese Wir-Mentalität hat mich umgehauen und mich sehr dankbar gemacht.“

„Wir sehen unsere Tätigkeit als Herausforderung,
die dem Kunden hilft, die Extrameile zu gehen.“

Dipl.-Ing. (FH) Johnny Belisario,
Project Engineer Quality Management

Den Wiedereinstieg schaffte Johnny Belisario auch dank beruflicher Vorerfahrung schnell. Er hat bereits Personalverantwortung für ein interdisziplinäres Team, das einen Automobilhersteller mit seiner Händlerorganisation in 23 Ländern betreut. Die Budgetverantwortung liegt noch bei seinem Vorgesetzten. „Zweck der allmählichen Heranführung ist es, zu vermeiden, dass ich überfordert werde und ausbrenne. Das ist einer der menschlichen Züge unserer Arbeitsbedingungen. Dazu gehört auch, dass mich die Teammitglieder unterstützen, indem sie eigenverantwortlich Aufgaben übernehmen. 28 Projekte laufen gerade parallel. Zusätzlich bekomme ich den fachlichen Rat meines Vorgesetzten, was mir hilft, in die neue Rolle als Personalverantwortlicher hineinzuwachsen.“

Belisario und sein Team betreiben unter anderem die Analyse von Garantiereparaturen, aus der für den Kunden Maßnahmen zur Qualitätssteigerung abgeleitet werden. „Wir werden vom Kunden auch dafür geschätzt, dass wir Lösungswege gehen können, die nicht an Firmenprozesse gebunden sind. Wir bringen Menschen zusammen und stoßen Veränderungen an. Das ist ein Mehrwert für den Auftraggeber“, stellt Belisario fest. „Als Mitarbeiter können wir selbst einen Beitrag leisten, bessere Margen einzufahren und kostengünstiger zu agieren. Ich habe das Glück, mich unternehmerisch austoben und eigene Ideen, etwa zur Reduzierung von Durchlaufzeiten, realisieren zu können. RLE ist zwar Dienstleister, nur dass wir als Mitarbeiter unsere Tätigkeit nicht als Leistung sehen, sondern als Herausforderung, die dem Kunden hilft, die Extrameile zu gehen. Man muss vorleben, was man dem Kunden verkaufen möchte“, fasst Belisario zusammen und betont: „Trotz dieses hohen Anspruchs und mitunter Arbeit unter Zeitdruck bleibt immer noch Zeit für das private Gespräch unter Kollegen. Und Spaß haben wir während der Arbeit auch.“

Weitere Informationen:

RLE INTERNATIONAL Gruppe

Tel. +49(0) 221-88 86 0

www.rle.de

info@rle.de