

**Es gilt das gesprochene Wort.  
Sperrfrist: 13.05.2015 / 11:00 Uhr**

---

## **Verleihung des Rudolf-Egerer-Preises und des Rudolf-Egerer-Ausbildungspreises 2015**

### **Rudolf-Egerer-Preis 2015 - Laudationes**

Dr. Martin Aigner, Hauptgeschäftsführer des HBE  
Frank Hurtmanns, Hauptgeschäftsführer des LGAD

---

**Eberhard Wigner KG,  
Zirndorf**

**(verliehen durch  
Dr. Martin Aigner)**

Ich bitte Herrn Eberhard Wigner, Geschäftsführer der Eberhard Wigner KG, zu mir auf die Bühne.

„Erlebe Wigner!“ ist der Slogan des Unternehmens, das auf 1600 m<sup>2</sup> eine Welt rund um Mode und Lifestyle bietet. Dass der Slogan tatsächlich erlebbar wird, dafür sorgen immer neue Events und Ideen, für die es kreative Mitarbeiter braucht. Daher liegt der Fokus in der Aus- und Weiterbildung der 30 Mitarbeiter – davon sind 7 Auszubildende – darauf, Kreativität, Teamfähigkeit und Kommunikationsfähigkeit zu fördern.

So werden bereits in der Ausbildung Potentialentwicklungsseminare angeboten. Ein In-House-Trainerteam arbeitet kontinuierlich auf der Basis der regelmäßigen Azubi-Checks mit den Auszubildenden. Besonders erwähnenswert ist hierbei das interaktive Kommunikations- und Warentraining, bei dem Azubi und Ausbilder gemeinsam auf der Fläche die Warenpräsentation oder auch Verkaufsgespräche erarbeiten. Bereits in der Ausbildung werden Azubis zu Trainern weitergebildet und erstellen eigene Lehrvideos. Auszubildende erhalten sehr bald eigene Verantwortungsbereiche: Die selbstständige Planung des Events „Häkelmeisterschaft mit den MyBoshi-Gründern“, ist nur ein Beispiel. Der Facebook-Führerschein zur Förderung der Medienkompetenz der Jugendlichen in sozialen Netzwerken, das Barista-Seminar beim amtierenden Weltmeister oder die

Service-WM – „Erlebe Wigner“ soll nicht nur für die Kunden, sondern auch für die Mitarbeiter gelten.

Wie erfolgreich Wigner damit ist, zeigen die Auszeichnungen von Azubis als Prüfungsbeste und die hohe Übernahmequote. Nach der Ausbildung fördert das Unternehmen seine Mitarbeiter durch Übertragung von Leitungsaufgaben, die finanzielle Unterstützung von Weiterbildungen und viele weitere Maßnahmen.

Lieber Herr Wigner, für dieses besondere Engagement zeichnen wir Sie heute mit dem Rudolf-Egerer-Preis aus!

**Ebert + Jacobi  
GmbH & Co. KG,  
Würzburg  
(verliehen durch  
Frank Hurtmanns)**

Ich bitte nun Herrn Patrick Bott, Ausbildungsleiter des Familienunternehmens Ebert + Jacobi GmbH & Co.KG, auf die Bühne.

Ebert + Jacobi beliefert als pharmazeutische Großhandlung seit 1884 Apotheken in ganz Süddeutschland und bildet seit 118 (!) Jahren aus. Ziel der Aus- und Weiterbildung bei Ebert + Jacobi mit seinen 660 Mitarbeitern ist es, heute die Fachkräfte für die Zukunft zu entwickeln: So haben die meisten Mitarbeiter ihre Karriere mit einer Ausbildung im Unternehmen begonnen. Dabei ist dem Unternehmen wichtig, dass die Mitarbeiter den Spaß und die Motivation nicht verlieren, denn – da zitiere ich Sie, Herr Bott – „Nur wer seine Arbeit gerne macht, kann sie auch gut machen“.

Um die richtigen Auszubildenden zu finden, setzt Ebert + Jacobi nicht allein auf Noten, vielmehr zählt die ganze Persönlichkeit! Diese Persönlichkeiten werden dann intensiv betreut: Azubi-Kennenlern-Tage, wechselnde Versetzungen in alle relevanten Abteilungen, interne und externe Seminare, wöchentlicher betrieblicher Unterricht, Studienfahrten, Exkursionen zu Herstellern und spannende Projektarbeiten, wie z.B. die Erstellung einer Azubi-Facebook-Seite, sind nur einige Beispiele dafür. In regelmäßigen Ausbildungsentwicklungsgesprächen werden der jeweilige Leistungsstand, Zukunftsvorstellungen, Stand in der Berufsschule, Förderbedarf und ähnliches besprochen. Auch wird der Kontakt zu den Eltern sowie allen an der Ausbildung beteilig-

ten Institutionen konsequent gepflegt. So wundert es nicht, dass bei so intensiver Betreuung knapp 90% der Azubis nach der Ausbildung übernommen werden können.

Nach der Ausbildung werden die Mitarbeiter weiter gefördert, was sich in der Übernahme von Kosten für die Weiterbildung zum Handelsfachwirt oder Personalfachkaufmann äußern kann.

Lieber Herr Bott, für dieses hohe Engagement zeichnen wir Sie mit dem Rudolf-Egerer-Preis aus.

***Frischemärkte  
Trabold, Zellingen  
(verliehen durch  
Dr. Martin Aigner)***

Ich bitte nun Herrn Marco Trabold, Inhaber der Frischemärkte Trabold, zu mir auf die Bühne.

Mit vier EDEKA-Frischemärkten und rund 240 Mitarbeitern ist der Familienbetrieb Trabold in der mainfränkischen Region präsent.

Dass das Unternehmen sowohl hohe Qualität als auch steigende Quantität bei den Bewerbungen um Ausbildungsplätze für 2015 vorweisen kann - eine Situation, von der viele Firmen nur träumen können, ist Resultat einer systematischen und kontinuierlichen Aus- und Weiterbildungsarbeit. Das beginnt bereits bei den Rahmenbedingungen: Ein Rundum-Sorglos-Paket für Azubis mit übertariflicher Bezahlung, Reisegutschein und Smartphone macht das Unternehmen attraktiv. Ebenso attraktiv wirkt der Fokus, die Azubis in alle Prozesse und Vorgänge des Unternehmens einzubinden und Schritt für Schritt verantwortungsvollere Aufgaben zu übertragen. Dabei werden die jungen Menschen unterstützt durch vielfältige Schulungen, Seminare, Workshops und Produktverkostungen. Um die Eigeninitiative und Kreativität zu fördern, werden regelmäßig Azubiprojekte – oft mit sozialem Hintergrund wie z.B. das Anlegen eines Gemüsebeetes für den örtlichen Kindergarten – durchgeführt. Ziel ist es, jeden Auszubildenden so zu fördern, dass er nach der Ausbildung fachlich in der Lage ist, eine Bedienungsabteilung oder einen Markt zu leiten. Damit das gelingt, werden die Ausbilder eigens zu Lernprozessbegleitern qualifiziert. Besondere Leis-

tungen werden auf dem firmeninternen „Walk of Fame“ gewürdigt mit einem Stern am Boden des Marktes mit dem Mitarbeiter-Namen.

Nachdem den Mitarbeitern auch in der Weiterbildung im letzten Jahr mit 176 Präsenzseminaren und 2.800 E-Learning-Kursen eine enorme Bandbreite geboten wurde, freuen wir uns, Sie, lieber Herr Trabold, für dieses hervorragende Engagement mit dem Rudolf-Egerer-Preis auszuzeichnen.

**HEV Heimwerkermarkt  
GmbH,  
München  
(verliehen durch  
Dr. Martin Aigner)**

Ich bitte Herrn Burkhard von Fritsch, Geschäftsführer der HEV Heimwerkermarkt GmbH, zu mir auf die Bühne.

Seit rund 35 Jahren führt die HEV Heimwerker GmbH erfolgreich 18 Bau- und Gartenfachmärkte im Großraum München. In diesen Märkten sind knapp 1.400 Mitarbeiter beschäftigt. Mit einer Ausbildungsquote von 13 % liegt das Unternehmen weit über dem Durchschnitt der deutschen Wirtschaft von knapp 8 %.

Bereits bei der Rekrutierung der Auszubildenden geht das Unternehmen neben den üblichen Aktivitäten auch ungewöhnliche Wege: So besteht eine Kooperation mit der Schule für Sprach- und Hörgeschädigte, es werden Azubis aus Insolvenzen übernommen, mit Schulen werden Lernpartnerschaften vereinbart, das Unternehmen beteiligt sich an „MobiPro“-Projekt und bildet eine Jugendliche aus Spanien aus. In der Ausbildung legt das Unternehmen großen Wert auf selbstständiges Arbeiten: Dies erfolgt durch Azubiprojekte, wie z.B. „die Umgestaltung der Kasenzone“ oder „die Planung des Frauenpowertags“. Bemerkenswert ist das Projekt „Azubis leiten einen Baumarkt“, bei dem alle 2 Jahre die Azubis einen Baumarkt einen ganzen Monat lang zu 100 % in Eigenregie leiten: Jeder Posten wird von einem Azubi besetzt, auch die Geschäftsführung. Dabei kommt den Azubis zugute, dass sie z.T. an Führungskräfte-Meetings teilnehmen können und frühzeitig Verantwortung für Aufgabenbereiche erhalten.

Nach der Ausbildung gibt es klare Aufstiegsstufen und Karriere-

wege: Hier bietet das Unternehmen z.B. neben diversen Managementseminaren seinen Mitarbeitern an, Aufstiegsfortbildungen wie den Handelsfachwirt oder Bachelor-Studiengänge auf Kosten der Firma zu machen.

Lieber Herr von Fritsch, ich freue mich, Sie heute wegen dieses hervorragenden Engagements mit dem Rudolf-Egerer-Preis auszuzeichnen.

**Lodenfrey Verkaufs-  
haus GmbH & Co. KG,  
München  
(verliehen durch  
Dr. Martin Aigner)**

Ich bitte nun Herrn Markus Höhn, geschäftsführender Gesellschafter der Lodenfrey Verkaufshaus GmbH & Co. KG zu mir. 1842 als Weberei gegründet, entwickelte sich Lodenfrey vom Traditionshaus für Trachtenmode zu einem Bekleidungshaus internationalen Zuschnitts im Premiumbereich, das heute in der 5. Generation und mit 458 Mitarbeitern geführt wird. Nachdem für Lodenfrey die Beratungsqualität wettbewerbsentscheidend ist, wird der Mitarbeiterentwicklung bereits von Beginn der Ausbildung an ein hoher Stellenwert beigemessen. Das zeigt sich in der hohen Ausbildungsquote von 11 % und darin, dass Azubis früh Verantwortung erhalten: So nehmen sie beispielsweise an den Vorstellungsgesprächen und Assessment Centern der künftigen Azubis teil, sie betreuen und beurteilen Schnupperkandidaten und werden mit Projekten betraut: Beispiele dafür sind die Durchführung von Kollektionsverkäufen oder die Gestaltung der Mitarbeiterzeitschrift „Freyschnauze“. Während der Ausbildung durchlaufen die Azubis alle Abteilungen, wobei jeder Abteilungswechsel mit Gesprächen zu Stärken und Entwicklungspotenzialen und der Festlegung von Entwicklungszielen für die nächste Ausbildungsstation verbunden ist. Vervollständigt wird die Ausbildung durch eine Vielzahl von internen Schulungen und externen Trainings.

Damit trotz Premiumsegment niemand die Bodenhaftung verliert, werden die Azubis in das umfangreiche soziale Engagement der Firma einbezogen: So unterhalten die Azubis „Plan“-Patenschaften, übernehmen Aufgaben bei Aktivitäten im Kinderhospiz oder in einem Kindergarten im Hasenberggl. Nach der

Ausbildung geht es weiter: Die Inhouse-Academy kümmert sich mit wöchentlichen Trainings um die Nachwuchsentwicklung.

Lieber Herr Höhn, für dieses herausragende Engagement zeichnen wir Sie mit dem Rudolf-Egerer-Preis aus. Übrigens nicht zum ersten Mal: Bereits 2005 gehörten Sie zu den Prämierten.

**Max Lamb  
GmbH & Co. KG,  
Würzburg-Lengfeld  
(verliehen durch  
Frank Hurtmanns)**

Ich bitte nun Herrn Max Lamb, Geschäftsführer der Max Lamb GmbH & Co. KG, zu mir auf die Bühne.

Die Max Lamb GmbH & Co. KG ist ein Großhandelsunternehmen, das sich auf den Vertrieb von Komponenten der Antriebstechnik und Wälzlager spezialisiert hat.

Bereits in der Ausbildung kommen die Vorteile des mittelständischen Unternehmens mit seinen 97 Mitarbeitern und 9 Auszubildenden zum Tragen: Der persönliche Kontakt ermöglicht eine sehr individuelle Betreuung und Förderung mit der Zielrichtung, Führungskräfte aus den eigenen Reihen zu entwickeln. So haben viele der aktuellen Führungskräfte ihre Ausbildung im Unternehmen absolviert. Die individuelle Förderung wird begleitet durch regelmäßige Feedbackgespräche mit der Ausbildungsleitung und den Ausbildungsbeauftragten sowie persönliche Entwicklungsgespräche mit der Geschäftsleitung. Je nach Ausbildungsstand und Bedarf werden den Auszubildenden individuelle Seminare angeboten (z.B. der Erwerb von Fremdsprachenzertifikaten). Die Beteiligung der Azubis an einem Wirtschaftsplan-spiel und die Übergabe von Projekten, wie die Durchführung einer Mitarbeiterbefragung oder die Veranstaltung eines Gesundheitstages, sollen Selbstorganisation, strukturiertes Arbeiten und Teamfähigkeit fördern. Diesem Ziel dienen auch Ausbildungstage mit allen Azubis, Azubi-Exkursionen, aber auch die Lamb-Fußballmannschaft. Dass die Ausbildung hochprofessionell abläuft, dafür sorgt bei Lamb eine „Zertifizierte Berufsausbilderin“.

Nach der Ausbildung werden die Mitarbeiter kontinuierlich ge-

fördert, unter anderem mit Weiterbildungen zu Fachwirten, Meistern, Technikern, aber auch durch Übertragung von Sonderaufgaben wie die Durchführung von Kundenanalysen.

Lieber Herr Lamb, für Ihr hohes Engagement in der Aus- und Weiterbildung zeichnen wir Sie heute mit dem Rudolf-Egerer-Preis aus.

**Stahlgruber GmbH,  
Poing  
(verliehen durch  
Frank Hurtmanns)**

Ich bitte nun Herrn Erich Dehner, Leiter Ausbildungswesen bei der Stahlgruber GmbH, zu mir auf die Bühne.

Die Stahlgruber GmbH gehört mit 60 Standorten, knapp 2700 Mitarbeitern und einem Liefersortiment von über 500.000 Teilen zu den führenden Unternehmen im deutschen KfZ-Teile-Großhandel.

Ziel der Ausbildung bei Stahlgruber ist es, gute bis sehr gute Ergebnisse in praktischer und theoretischer Hinsicht zu erreichen, um dann nach der Ausbildung entsprechend dem Interesse und Potenzial die Mitarbeiter weiterzuentwickeln. Dass dieses Ziel erfüllt wird, zeigt die Tatsache, dass in den letzten 40 Jahren alle Azubis die IHK-Abschlussprüfung bestanden haben, seit 2003 sogar um mindestens eine Note besser als der Notendurchschnitt der IHK München und Oberbayern. Darüber hinaus sind viele heutige Führungskräfte ehemalige Azubis. Erreicht wird das durch vielfältige Motivations- und Fördermaßnahmen der Ausbildungsabteilung, einem hoch qualifizierten Team mit Kompetenzen in Wirtschaftspsychologie, Qualitätsmanagement und Personalmanagement: So beginnt die Ausbildung mit einem Einführungsseminar, in dem unter anderem die Lerntypen bestimmt und Lernmethoden erarbeitet werden und teambildende Aktivitäten erfolgen. Es gibt berufsübergreifende Ausbildungsseminare sowie mehrtägige Workshops, in denen unter anderem die Sozialkompetenz, die Kommunikationsfähigkeit und Präsentationstechniken gefördert werden. Dabei werden Methoden des erlebnisorientierten Lernens eingesetzt. Erwähnenswert sind darüber hinaus der Einsatz eines online-basierten Organisations- und Lernmanagement-Systems. Nach der Ausbildung

werden die Mitarbeiter je nach Eignung mit vielfältigen innerbetrieblichen Fortbildungen auf eine fachliche oder Führungsfunktion vorbereitet.

Lieber Herr Dehner, für dieses Engagement zeichnen wir Sie mit dem Rudolf-Egerer-Preis aus!