



**Baumer Electric AG**

Hummelstr. 17  
8501 Frauenfeld  
Martina Biber  
mbiber@baumer.com  
Tel. +41 (0)52 728 16 34  
www.baumer.com/karriere

<b>Mitarbeiter</b>	600 in der Schweiz, 2000 weltweit
<b>Standorte</b>	Hauptsitz: Frauenfeld, weitere Niederlassungen in 18 Ländern
<b>Umsatz</b>	keine allgemeine Veröffentlichung
<b>Fachrichtungen</b>	Elektrotechnik (FH/ETH), Mechatronik (FH)
<b>Einstellungen 2010</b>	20 (in der Schweiz)
<b>Einstiegsgehalt</b>	marktkonform
<b>Internationale Einsätze</b>	ja
<b>Praktika</b>	ja
<b>Studienabschlussarbeiten</b>	ja

**Entwicklungsmöglichkeiten**  
**Jobsicherheit**  
**Unternehmenskultur**  
**Marktpositionierung & Image**  
**Vergütung & Anerkennung**  
**Work-Life-Balance**



## BAUMER GROUP



Eine präzise Wahrnehmung in allen Dimensionen: Das leisten die Technologien und Produkte der Baumer Group. Das Frauenfelder Unternehmen entwickelt und fertigt Sensoren und Systeme für die Fabrik- und Prozessautomation, wo sie messen, zählen, sortieren, überwachen, positionieren oder steuern. Die innovationsgetriebene, mit knapp 2000 Mitarbeitern in 18 Ländern tätige Gruppe gehört auf dem Gebiet der Sensorik zu den Marktführern, insbesondere bei sehr präzisen und miniaturisierten Sensoren. Mehr als 12 Prozent der Mitarbeiter entwickeln als Hard- oder Software-Ingenieure, als Konstrukteure oder Prozessingenieure neue Produkte und Systeme der Messtechnik. Das weiterhin stark expandierende Unternehmen stellt derzeit vor allem Industrial Engineers oder Verfahrenstechnologen an.

»

## Die Gewinnermentalität, die Techniker spüren wollen

«In den nächsten vier Jahren wollen wir im Bereich Process Instrumentation den Umsatz verdoppeln», sagt Daniel Züllig nicht eben bescheiden (PI erwirtschaftet 20 Prozent des Gruppenumsatzes). Was so vollmundig klingt, ist nicht übertrieben. Daniel Züllig ist der technische Leiter des Segments Process Instrumentation (Sensoren für die Prozesstechnik), mit 50 Jahren ein alter Hase, er kennt sowohl die Branche als auch Baumer genau. Daher weiss er, dass die Sensorik als Branche weltweit noch immer stark wächst. Waren es in den Achtziger- und Neunzigerjahren einfache Sensoren, welche die Automation in unterschiedlichen Industrien (Automobil, Textil, Robotik usw.) beflügelten, sind es heute hochkomplexe Sensorsysteme zur Überwachung und Steuerung an-

**«Baumer verfügt über eine Gewinnermentalität. Man sucht ehrgeizig nach Herausforderungen im Bereich der Sensorik. Und dann findet man Lösungen, um damit der Beste zu sein.»** Daniel Züllig, Head of Process Instrumentation Switzerland

spruchsvoller Prozesse in neuen Wachstumsmärkten, die diese Wachstumsaussichten unterlegen.

Und Züllig kennt eben auch Baumer: «Diese Firma verfügt über eine Gewinnermentalität. Man sucht ehrgeizig nach

Herausforderungen im Bereich der Sensorik. Und dann findet man Lösungen, um damit der Beste zu sein.» Züllig, ein Elektroingenieur mit einem Zusatzstudium in Betriebswirtschaft, kann das beurteilen: Er hat früher (zuletzt als Geschäftsführer eines Sensorik-Unternehmens) Arbeitgeber erlebt, bei denen von Selbstvertrauen nichts zu spüren war, sondern im Gegenteil ein ängstliches Klima herrschte und es primär darum ging, technisch nicht ab-

gehängt zu werden, nicht der grosse Verlierer zu sein.

**«Für einen Techniker ist es wichtig zu spüren: Wir wollen an der Spitze dabei sein, hier wird in Innovation investiert.»** Daniel Züllig, Head of Process Instrumentation Switzerland

«Für einen Techniker ist es wichtig zu spüren: Wir wollen an der Spitze dabei sein, hier wird in Innovation investiert»,

erklärt Züllig. Seit Winter 2008 ist er zurück bei Baumer, spürt diesen Spirit wieder. 1984 bereits war er bei Baumer ins Berufsleben eingestiegen, 13 Jahre geblieben, ehe er sich im Bereich der elektronischen Nasen (Schnüffelsensoren) selbstständig machte und später verschiedene Managementpositionen bekleidete. «Bei Baumer wollen die Leute etwas bewegen», sagt Züllig; das wusste er, als er weg war, das weiss er, da er zurück ist.

## Innovationsgeist und Kundennähe

Baumer sei eine «technische Firma», mit Leuten am Ruder, die einen technischen Hintergrund hätten, und das sei gut so, sagt Markus Nigg, der am NTB Buchs ein Fachhochschul- und Masterstudium in Mikro- und Nanotechnologie absolviert hat. Nun arbeitet er

in der Forschung und Entwicklung des Segments Prozessautomation, beschäftigt sich mit der Dünnschichtfertigung von Sensoren und sagt von seinem Unternehmen, das er auch als «technologiegetrieben» bezeichnet, nicht ohne Stolz: «Wir wagen uns an Grenzen, die andere nicht beherrschen.»

Baumer wurde 1952 in Frauenfeld gegründet. Die Erfolgsgeschichte des bis heute sich vollständig in Familienbesitz befindenden Unternehmens ist eng verknüpft mit ausgeprägtem Innovationsgeist. In den vergangenen Jahren wurden viele zukunftsweisende Produkte auf den Markt gebracht und patentiert, bei denen auf die Miniaturisierung, die Präzision sowie die Messgeschwindigkeit und Robustheit der Sensoren besonderes Augenmerk gelegt worden war. Pionierhaftigkeit ist einer der drei Werte der Baumer-Unternehmenskultur: «Unser Ziel ist es, immer einen Schritt voraus zu sein und mit unseren Innovationen Maßstäbe zu setzen», heisst es dazu im Leitbild.

Die beiden anderen Werte sind: Präzision und Partnerschaft. Unter Letzterem versteht Baumer, das Ohr direkt beim Kunden zu haben, eng mit ihm zusammenzuarbeiten. Als Folge davon sind ein beachtlicher Anteil der Produkte kundenspezifische Lösungen. Massgeschneiderte Produkte – ob einfache Modifikationen von Standardkomponenten oder komplexe Spezialentwicklungen – sind eine besondere Stärke von Baumer. Mit solchen Produkten hat Baumer schon vielen Kunden einen Wettbewerbsvorteil verschafft.

«Durch eine hohe Fertigungstiefe am gleichen Standort ergibt sich eine intensive Zusammenarbeit zwischen Entwicklung und Produktion», sagt Markus Nigg. «Die Produktionsmitarbeiter sind verantwortlich für viele Arbeitsschritte. Dadurch ergibt sich eine abwechslungsreiche



&gt;&gt;

Tätigkeit mit grosser Eigenverantwortung.» Auch das Feedback der Kunden mache einem Freude, so der 31-Jährige, der nach der Lehre als Feinmechaniker bereits zwei Jahre bei Baumer gearbeitet hatte, ehe er an der Fachhochschule in Buchs studierte und dort dann auch noch drei Jahre als Assistent tätig war. Nigg weiss daher aus eigener Erfahrung, dass Baumer einen engen Kontakt zu Forschungsinstituten und Hochschulen pflegt: «Bei uns am NTB in Buchs wussten wir: Wenn Baumer neuartige Techniken und Technologien erarbeiten und anwenden will, suchen sie den Kontakt zu führenden Institutionen. Die gemeinsam erarbeiteten Lösungen sind für beide Seiten äusserst interessant.»

**«Das Unternehmen hat eine gute Grösse: Bei Baumer hat man als Ingenieur Zugang zu einer breiten Palette von Technologien, und es ist möglich, über Bereichsgrenzen hinaus ein hohes fachliches Niveau zu erlangen.»** Markus Nigg, Mikro- und Nanotechnologe, Forscher im Segment Prozesstechnik

### **Für ambitionierte Junge ideal**

«Viele kommen wieder zu Baumer zurück, nachdem sie auswärts entweder eine weiterführende Ausbildung oder

einen Karriereschritt gemacht haben», weiss Nigg. Er selber empfindet die Baumer Group für Junge als nahezu perfekt: «Das Unternehmen hat eine gute Grösse: Es ist kein Kleinbetrieb mehr, und dennoch sind die Wege noch kurz. Es gibt hier sehr viele hochqualifizierte Mitarbeiter, denen man über die Schulter schauen kann. Bei Baumer hat man als Ingenieur Zugang zu einer breiten Palette von Technologien, und es ist möglich, über Bereichsgrenzen hinaus ein

hohes fachliches Niveau zu erlangen. Und wer ambitioniert ist, kann sich und seine Fähigkeiten hier auch beweisen.»

**«Wir wollen ein Talentmagnet sein. Junge Talente sollen wissen: Baumer setzt Trends, und bei uns kommen leistungsbereite Ingenieure schnell in eine interessante Rolle.»** Alfred Dumelin, Leiter Personal und Ausbildung

Die Baumer Group will junge Techniker ansprechen, die ambitioniert und leistungsbereit sind – und begeisterungsfähig.

«Wir sind überzeugt, dass Leistung durch Begeisterung entsteht», erklärt Daniel Züllig, der Head of Process Instrumentation Switzerland. Alfred Dumelin, der Leiter Personal und Ausbildung von Baumer, schlägt in dieselbe Kerbe: «Wir wollen ein Talentmagnet sein. Junge Talente sollen wissen: Baumer setzt Trends. Und hier kommen leistungsbereite Ingenieure schnell in eine Rolle, in der sie für das Unternehmen und sich selber Wertvolles beitragen können.»

### **«Vertrauenskultur» – sogar die Stempeluhr wird eingemottet**

Markus Nigg bestätigt: «In der Entwicklung von Sensoren ergeben sich kurze Projektzeiten, und von den Kunden erhält man sehr rasch Feedback. Ich treffe täglich auf neue Heraus-

forderungen in einem Umfeld von hoher Dynamik und beträchtlicher Breite und Tiefe in den Technologien. Das fasziniert mich.» Hinzu kämen weiche, kulturelle Faktoren, welche die Attraktivität seines Arbeitgebers noch erhöhten: «Hier herrscht ein offener Geist, ein lockerer Umgang, ein Zusammengehörigkeitsgefühl, ein beflügelnder Teamgeist», findet er und spricht von einer «Vertrauenskultur».

**«Hier herrscht ein offener Geist, ein lockerer Umgang, ein Zusammengehörigkeitsgefühl, ein beflügelnder Teamgeist.»** Markus Nigg, Mikro- und Nanotechnologe, Forscher im Segment Prozesstechnik

Personalchef Dumelin denkt ebenfalls, dass es dieses besondere, der Kreativität und

Leistung förderliche Mikroklima gebe: «Eine offene Kommunikation, Ehrlichkeit im Umgang, ein respektvolles Miteinander und Führung durch Vorbild sind zentrale Werte bei Baumer.» Und er hat sogleich ein Beispiel zur Hand: Ausdruck des Vertrauens in eigenverantwortliches Handeln der Mitarbeitenden sei die «Vertrauensarbeitszeit», die seit Juni 2009 in den meisten Bereichen bei Baumer gilt: In der Entwicklung und Forschung wird zum Beispiel nicht mehr gestempelt.

Der Vertrauenskultur ist es wohl auch zu verdanken, dass der Personalabbau, zu dem sich selbst die erfolgreiche Baumer Group 2009 genötigt sah, ohne allzu grosse Erschütterung vonstatten ging. In der Produktion in Frauenfeld mussten rund 50 Stellen gestrichen werden, selbst in der Forschung und Entwicklung war über mehrere Monate Kurzarbeit verordnet. Mit 49 praktisch stabil hielt Baumer indessen die Zahl der Lehrlinge, womit der Sensorenhersteller weiterhin einer der bedeutendsten Ausbildungsbetriebe der Region bleibt.

## Fachkarriere soll gefördert werden

Obwohl zufrieden, ist auch Markus Nigg noch nicht ganz am beruflichen Ziel angelangt: «In den nächsten fünf Jahren möchte ich mich noch weiterbilden in Richtung Management, vielleicht Produktmanagement. Und ich weiss, Baumer ist dafür bekannt, Talente auch in dieser Beziehung an der Hand zu nehmen und zu fördern.» In Sachen Personalentwicklung macht sich die Baumer Group tatsächlich vertieft Gedanken, wie Personalchef Dumelin bestätigt. So ist zum Beispiel die Fachkarriere – der Aufstieg in eine Expertenlaufbahn im Gegensatz zum Aufstieg in der Unternehmenshierarchie – gefördert worden. Die Baumer Group hat, dank ihrer globalen Präsenz, immerhin die Möglichkeit, förderungswürdige Mitarbeiter projektbezogen etwa in die USA, nach China oder Brasilien zu schicken.

«Derzeit ist die Personalentwicklung innerhalb des Hauptsitzes schon recht gut, wo wir noch vermehrt Chancen bieten können, ist im internationalen Austausch in der Gruppe», sagt Dumelin. Immerhin gibt es bereits eine gemeinsame internationale Stellenbörse, das bietet interessierten Mitarbeitern vermehrt Veränderungsmöglichkeiten.

»



## Das Schiebedach von Wembley

In der Baumer Group fand vor zwei Jahren ein Generationenwechsel statt, als Dr. Oliver Vietze von seinem Vater die Führung übernahm. Mit dem Stabwechsel erfolgte auch eine Neuausrichtung des Unternehmens. Die verschiedenen internationalen Gesellschaften des Konzerns, zuvor allesamt eigenständige Firmen mit eigenem Markenauftritt, wurden unter einem gemeinsamen Baumer-Dach zusammengeführt, aufgeteilt in die fünf Produktsegmente Sensor Solutions (Sensoren für Positions- und Objekterkennung), Motion Control (Sensorik für die Antriebstechnik), Process Instrumentation (Sensoren für die Prozessautomation), Vision Technologies (industrielle Bildverarbeitung) und Gluing Systems (Beleuchtungssysteme). Indem das breit gefächerte Portfolio an Standardprodukten, denen eine Vielzahl von Sensor-Technologien zugrunde liegt, nun in Produktsegmenten organisiert ist, liessen sich Know-how fokussieren und Synergien nutzen, welche die Innovations- und Marktfähigkeit erhöhen. «Die Integration hat uns zum einen durch die Bündelung der Kräfte Vorteile gebracht, zum anderen liessen sich Doppelspurigkeiten eliminieren», so der Chef für das Segment Process Instrumentation in der Schweiz, Daniel Züllig.

Diese Neuausrichtung der Gruppe – kurz: die Aufstellung einer heterogen gewachsenen Organisation als integrierte Unternehmensgruppe – erforderte auch ein neues Branding, einen weltweit einheitlichen Auftritt aller zur Gruppe gehörenden Unternehmen. Und verbunden damit die Umsetzung einer neuen Unternehmenskultur. Die Techniker von Bourdon-Haenni zum Beispiel, eines traditionsbewussten, vor einigen Jahren akquirierten französischen Unternehmens, arbeiteten nun nicht länger im Schoss von Bourdon, sondern für Baumer Process Instrumentation. «Den Mitarbeitern auch fernab des Stammsitzes, an dem nur gut ein Viertel

der Baumer-Belegschaft arbeitet, den ›Baumer Spirit‹ zu vermitteln, bleibt eine fordernde Aufgabe», erklärt Personalchef Alfred Dumelin.

Die Kernwerte Partnerschaft, Präzision und Pionierhaftigkeit helfen dabei. Internationale Entwicklerteams, permanente Weiterbildung oder die «Verantwortlichkeitskultur», die ein eigenverantwortliches Handeln fördert, tun ein Übriges dazu. Doch ganz wesentlich für das Zusammengehörigkeitsgefühl, den Stolz auch der Mitarbeitenden auf das Unternehmen, ist die Applikationskompetenz, mit der Baumer vielbeachtete Sensorlösungen in Fabrik- oder Prozessautomation realisiert.

Ein Beispiel? Das Londoner Wembley-Fussballstadion ist weltweit eine der grössten Sportarenen mit einem beweglichen Dach. Bei Regen wird dieses innerhalb weniger Minuten geschlossen. Präzise Sensoren überwachen sowohl die korrekte Positionierung der gesamten Überdachung als auch die Motoren der einzelnen Dachelemente. Auch bei den Stadien von Gelsenkirchen (Schalke), Düsseldorf oder Amsterdam kommen diese robusten, sogenannten Drehgeber von Baumer zum Einsatz. «Es sind auch solche Projekte, die uns bei Mitarbeitern und Kunden ein positives Image geben», sagt Dumelin.

Personalchef Alfred Dumelin ist überzeugt, dass der Aufbau einer guten Unternehmenskultur als auch einer starken Marke auf der Ebene des Personals passiert. «Das

**«Das A und O ist, dass wir als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen werden: Das müssen wir für Lehrlinge sein, für Forscher und Entwickler, für Talente aller Art.»**

Alfred Dumelin, Leiter Personal und Ausbildung

A und O ist, dass wir als attraktiver Arbeitnehmer wahrgenommen werden: Das müssen wir für Lehrlinge sein, für Forscher und Entwickler, für Talente aller Art.» Daniel Züllig drückt das selbe mit einem Sportbild aus: «Wir können nur gewinnen, wenn wir das bessere Team sind.»

Dumelin und Züllig glauben, die Baumer Group habe sich hervorragend positioniert, als Technologieführer, als moderne und aufstrebende Unternehmensgruppe, aber auch als Talentmagnet. «An unsere Sensoren werden hohe Ansprüche gestellt», heisst es in der Firmenbroschüre. Und weiter: «Baumer setzt Massstäbe. Baumer gibt Sicherheit.»

