NEW DEALS

Dortmunder Personalmanagement Prädikat **Ausgezeichnet 2026**

SIBA GmbH

Lünen

Vorbildliche sozialpartnerschaftliche Zusammenarbeit im Betrieb









Branche: Metall - Elektroindustrie I **Leistungsprofil**: Produktion und Vertrieb von Sicherungen aller Art I **Beschäftigte: 500**

Seit 80 Jahren steht die SIBA GmbH für Sicherheit in der elektrischen Energieversorgung. Was 1946 mit der Reparatur und Herstellung von Sicherungen für den Bergbau begann, hat sich zu einem international tätigen Spezialisten für elektrische Sicherungen entwickelt. Heute schützen SIBA-Produkte weltweit Anlagen, Maschinen und Infrastrukturen, von der Industrieelektronik über Batteriespeicher bis hin zu Hochspannungsnetzen. Damit leistet das Familienunternehmen einen wichtigen Beitrag zur Energiewende, zur Elektrifizierung industrieller Prozesse und zu einer sicheren Stromversorgung.

Als familiengeführtes Unternehmen in vierter Generation verbindet SIBA technologische Kompetenz mit langfristigem Denken. Die Eigentümerfamilie prägt die Unternehmensentwicklung bis heute und sichert ihre langfristige Ausrichtung auch über ihre Rolle als Gesellschafter sowie die Besetzung des Aufsichtsrates. Trotz seiner internationalen Aktivitäten ist SIBA seiner Heimatstadt Lünen eng verbunden. Dieses Bekenntnis zum Standort zeigt sich unter anderem in der aktuellen Erweiterung der Produktionskapazitäten durch einen Hallenneubau in Lünen.

Entwicklung, Werkzeugbau, Produktion und Logistik erfolgen weitgehend im eigenen Haus. Damit sichert das Unternehmen wertvolles Know-how, schafft qualifizierte Arbeitsplätze in der Region und bietet vielfältige berufliche Perspektiven für Fachkräfte, Auszubildende sowie Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger.



Menschen im Mittelpunkt

Die Personalpolitik von SIBA ist geprägt von Kontinuität, Verantwortung und langfristigen Perspektiven. Faire Arbeitsbedingungen sowie die tarifliche Bindung an die Metall- und Elektroindustrie werden nicht als Selbstverständlichkeit betrachtet, sondern bewusst als Teil der Arbeitgeberidentität verstanden. Ausgliederungen von Tätigkeiten oder tarifliche Sonderkonstruktionen zur Kostenreduzierung spielen keine Rolle. Im Gegenteil: Die guten Konditionen des Metall-Tarifvertrags werden als wichtiger Bestandteil einer attraktiven Arbeitgeberpositionierung gesehen.

www.siba-fuses.com

Arbeit bei SIBA

Statt kurzfristiger Optimierung setzt SIBA auf langfristige Beschäftigung, den Erhalt von Know-how und die Entwicklung der eigenen Mitarbeitenden. Die daraus resultierende hohe Bindung der Mitarbeitenden zeigt sich in außergewöhnlich langen Betriebszugehörigkeiten und einer Fluktuation, die seit vielen Jahren kaum relevant ist.

Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf der Ausbildung und Entwicklung eigener Fachkräfte. In technischen, kaufmännischen und IT-Berufen bildet SIBA kontinuierlich aus und investiert gezielt in den eigenen Nachwuchs. Gleichzeitig werden Führungspositionen überwiegend aus den eigenen Reihen besetzt. Rund 80 Prozent der Führungskräfte stammen aus der eigenen Belegschaft. Dadurch bleiben Wissen, Erfahrung und Unternehmenskultur langfristig erhalten und werden von Generation zu Generation weitergegeben.

Auch die Einarbeitung neuer Mitarbeitender folgt diesem Ansatz. Das Onboarding vermittelt nicht nur die Anforderungen der jeweiligen Position, sondern ermöglicht Einblicke in das Unternehmen als Ganzes. Neue Kolleginnen und Kollegen lernen frühzeitig andere Bereiche kennen und bauen ein bereichsübergreifendes Netzwerk auf. Für Führungskräfte gibt es ergänzende Programme, die gezielt auf ihre Rolle und auf die besondere Form des Miteinanders bei SIBA vorbereiten. Dabei spielt nicht nur die fachliche Qualifikation eine Rolle. Ebenso wichtig ist die Bereitschaft, die besondere Kultur des Unternehmens mitzutragen und aktiv weiterzuentwickeln. Die gelebte Zusammenarbeit wird als Teil der Unternehmens-DNA verstanden und bewusst gepflegt.

Die hohe Bekanntheit als Arbeitgeber in Lünen und der Region trägt dazu bei, dass SIBA auch in einem anspruchsvollen Arbeitsmarktumfeld qualifizierte Fachkräfte gewinnen kann. Viele Beschäftigte stammen aus der Region und bleiben dem Unternehmen über viele Jahre verbunden. Die Belegschaft schätzt insbesondere die faire Behandlung, die hohe Transparenz sowie den wertschätzenden Umgang miteinander.

Partnerschaftliche Zusammenarbeit als gelebte Unternehmenskultur

Ein wesentlicher Grund für die Auszeichnung mit dem Dortmunder Personalmanagement-Prädikat 2026 ist die außergewöhnlich vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Geschäftsführung und Betriebsrat. Beide Seiten verbindet die gemeinsame Überzeugung, dass wirtschaftlicher Erfolg und gute Arbeitsbedingungen keine Gegensätze sind, sondern sich gegenseitig stärken. Ziel ist nicht das Gegenüber von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen, sondern die Entwicklung gemeinsamer Lösungen. Unternehmen und Beschäftigte profitieren gleichermaßen von einem hohen Maß an Miteinander statt Gegeneinander.



Diese Sozialpartnerschaft geht weit über formale Mitbestimmung hinaus. Offene Kommunikation, umfassende Information und ein regelmäßiger Austausch über wirtschaftliche Entwicklungen, Marktsituationen und geplante Veränderungen gehören selbstverständlich dazu. Die Transparenz über die wirtschaftliche Lage und zukünftige Vorhaben geht dabei bewusst über gesetzliche Informationspflichten hinaus. Impulse und Ideen entstehen nicht nur auf Unternehmensseite, sondern ebenso durch die Arbeitnehmervertretung.

Entscheidungen werden gemeinsam diskutiert und Lösungen partnerschaftlich entwickelt.

> „Ich komme jeden Tag gerne zur Arbeit“
> (Mitarbeiter aus dem Erhaltungsbereich)

Eine zentrale Rolle spielt dabei der Wirtschaftsausschuss, in dem aktuelle Entwicklungen, Herausforderungen und Zukunftsfragen regelmäßig beraten werden. Der konstruktive Dialog und der Fokus auf gemeinsame Lösungen prägen die Zusammenarbeit und schaffen eine Vertrauensbasis, die im Unternehmensalltag spürbar ist. Die dort entwickelten Ergebnisse werden gemeinsam kommuniziert.

Im Mittelpunkt steht nicht die Darstellung unterschiedlicher Positionen, sondern das gemeinsame Vertreten tragfähiger Lösungen gegenüber der Belegschaft.

Dass dieser Ansatz funktioniert, zeigt sich nicht zuletzt in der hohen Loyalität vieler Beschäftigter, den langen Betriebszugehörigkeiten und der positiven Arbeitsatmosphäre. Wertschätzung, Verlässlichkeit und ein respektvoller Umgang prägen den Alltag ebenso wie gemeinsame Veranstaltungen und Betriebsfeiern. Sie fördern den Zusammenhalt über Bereiche und Hierarchien hinweg und zählen für viele Beschäftigte zu den Höhepunkten des Jahres.



Bewährt auch in schwierigen Zeiten

Wie tragfähig diese Kultur ist, zeigte sich besonders während des deutlichen Auftragsrückgangs im Jahr 2022. Gemeinsam entwickelten Geschäftsführung und Betriebsrat ein Maßnahmenpaket mit dem Ziel, Beschäftigung zu sichern und Kurzarbeit möglichst zu vermeiden. Dabei wurde das Arbeitszeitkonto vorübergehend von minus 100 auf minus 150 Stunden erweitert. Nach Überwindung der wirtschaftlichen Schwächephase wurden die zusätzlich aufgebauten Minusstunden oberhalb von 100 Stunden zu 50 Prozent erlassen. Gleichzeitig wurde die tarifliche Möglichkeit zur Umwandlung von Einmalzahlungen in Freistellungszeit auf alle Beschäftigten ausgeweitet und nicht nur auf die tariflich vorgesehenen Personen-gruppen beschränkt. Viele Mitarbeitende nahmen dieses Angebot wahr.

Auch im Umgang mit befristeten Arbeitsverhältnissen zeigte sich die besondere Haltung des Unternehmens. Wo Verträge nicht verlängert werden konnten, wurden persönliche und wertschätzende Gespräche geführt. Betroffenen Mitarbeitenden wurde die Situation offen erläutert. Dort, wo eine spätere Weiterbeschäftigung gewünscht war, erhielten Beschäftigte sogar eine Perspektive für eine Rückkehr nach einer wirtschaftlichen Erholung.

Mehrere ehemalige Mitarbeitende kehrten später tatsächlich zu SIBA zurück, teilweise verbunden mit einer Eigenkündigung bei einem zwischenzeitlichen neuen Arbeitgeber. Dieses Vertrauen spricht für die besondere Verbundenheit vieler Menschen mit dem Unternehmen.

Darüber hinaus verfolgt SIBA einen sehr zurückhaltenden Umgang mit Zeitarbeit. Der Einsatz von Leiharbeitskräften ist per Betriebsvereinbarung auf einen sehr kleinen Umfang begrenzt und dient ausschließlich der Abfederung außergewöhnlicher Krankheits- oder Urlaubsausfälle. Gleichzeitig werden Beschäftigte aus diesem Personenkreis regelmäßig in die Stammbelegschaft übernommen. Auch dies verdeutlicht den Anspruch, möglichst langfristige und verlässliche Beschäftigungsperspektiven zu schaffen.

NEW DEALS

Auszeichnung für gelebte Verantwortung

Die SIBA GmbH überzeugt weniger durch einzelne spektakuläre personalpolitische Maßnahmen als durch einen sozialpartnerschaftlichen Ansatz, der im heutigen Unternehmensalltag keineswegs selbstverständlich ist. Die vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Geschäftsführung und Betriebsrat, die bewusste Tarifbindung, die langfristige Entwicklung eigener Fachkräfte, die hohe Transparenz gegenüber den Beschäftigten sowie die gemeinsame Suche nach tragfähigen Lösungen prägen die Unternehmenskultur nachhaltig.

Diese Kultur hat wesentlich dazu beigetragen, die kontinuierliche Weiterentwicklung des Unternehmens in Bezug auf Technik, Produkte und Märkte zu ermöglichen und gleichzeitig ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das von Vertrauen, Wertschätzung und Zusammenhalt geprägt ist.

Die hohe Loyalität der Belegschaft, lange Betriebszugehörigkeiten und die starke Arbeitgeberreputation in der Region sind die sichtbaren Ergebnisse dieses Miteinanders.

Mit dem Dortmunder Personalmanagement-Prädikat 2026 wird daher nicht nur eine erfolgreiche Personalpolitik ausgezeichnet. Gewürdigt wird vor allem eine Unternehmenskultur, die wirtschaftliche und soziale Interessen nicht als Gegensätze betrachtet, sondern als gemeinsame Verantwortung versteht. Genau dieses gelebte Miteinander macht SIBA zu einem herausragenden Beispiel moderner Sozialpartnerschaft und mitarbeiterorientierter Unternehmensführung.

DIE INITIATIVE UND DAS PRÄDIKAT

NEW DEALS

Dortmunder Personalmanagement Prädikat

Unter dem Label **NEW DEALS** haben sich 2004 Akteure der Dortmunder Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik zusammengeschlossen, um gemeinsam das **Dortmunder Personalmanagement Prädikat** auszuloben.

Das Prädikat gilt als Qualitätslabel für eine zeitgemäße Personalpolitik und den gelungenen Ausgleich zwischen wirtschaftlichen und sozialen Interessen im Betrieb. Für die Vergabe gefragt sind innovative Konzepte und kreative Lösungen zur intelligenten Nutzung der betrieblichen Humanressourcen sowie zur Beschäftigungssicherung in Betrieb und Region.

Ausgezeichnet werden innovative Konzepte für ein ganzheitliches modernes Personalmanagement.

Unsere Unterstützer

Bundesagentur für Arbeit
Agentur für Arbeit Dortmund

Soziale Innovation

DGB NRW DORTMUND-HELLWEG

Handwerkskammer Dortmund

Handelsverband Nordrhein-Westfalen Westfalen - Münsterland

DO Wirtschaftsförderung Stadt Dortmund

IHK Industrie- und Handelskammer zu Dortmund

Kreishandwerkerschaft Dortmund und Lünen

IG Metall Dortmund

Competentia NRW
KOMPETENZZENTRUM FRAU & BERUF WESTFÄLISCHES RUHRGEBIET

Unternehmensverbände für Dortmund und Umgebung

REGIONALAGENTUR WESTFÄLISCHES RUHRGEBIET
DORTMUND | KREIS UNNA | HAMM

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

ESF in Nordrhein-Westfalen

Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen

NEW DEALS Büro
c/o Soziale Innovation GmbH

Ansprechpartnerin:
Johanna Ranft
Tel: 0231 - 88 08 64 - 22
E-Mail: team@newdeals.de

Ansprechpartnerin Wirtschaftsförderung Dortmund:
Gundula Grzesik
Tel: 0231 - 50 29 240
E-Mail: gundula.grzesik@stadtdo.de

Weitere Infos unter:

www.newdeals.de

Kontaktieren Sie einfach unverbindlich das NEW DEALS Team, wenn Sie Fragen oder Interesse am Prozess haben.